

Sır Saklama Yükümlülüğünü Aykırılık Halinde Kararlaştırılan Tek Taraflı Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu

The Validity of Unilateral Penalty Clauses Stipulated for Breaches of Confidentiality Obligations

Sema Deniz Özkan Koç 

Marmara Üniversitesi, İstanbul,
Türkiye, deniz.ozkan@marmara.edu.tr,
[ror.org/02kswqa67](https://orcid.org/02kswqa67)



Öz: İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür. İşçinin yükümlülüğünün somutlaştırılması amacıyla yapılan sır saklama sözleşmelerinde sıklıkla cezai şarta ilişkin düzenlemelere de yer verilmektedir. Gerçekten de işçinin sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranışından doğan tazminat taleplerinde işverenin, ihlal davranışının varlığını, zararı ve uygun nedensellik bağıını ispat yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak uygulamada, işçinin iş sırlarına ne oranda nüfuz ettiğinin, bunlardan hangisi veya hangilerini rakip işletme ile paylaştığının veya kullandığının, en önemlisi de bu eylemden doğan zarar miktarının ortaya konması oldukça zor ve karmaşık bir süreçtir. Sırrın ihlali davranışının işveren nezdinde doğuracağı zararın zaman içerisinde artan bir niteliğe sahip olması karşısında tam anlamıyla hesaplanması ve tazmin edilmesi de oldukça zordur. Bu çerçevede kararlaştırılan cezai şartın geçerliliği bakımından TBK m. 420 hükmünde yer alan "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir" düzenlemesinin uygulama alanı bulup bulmayacağı hususunun ise ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Biz de çalışmamızda konuya ilişkin verilen bir Yargıtay kararı çerçevesinde bu hususu inceleyeceğiz.

Anahtar Kelimeler: Sır Saklama Yükümlülüğü, Cezai Şart, Tek Taraflı Kararlaştırma Yasağı

Geliş Tarihi/Received: 27.12.2024
Kabul Tarihi/Accepted: 12.02.2025
Yayınlanma Tarihi/ Available Online:
27.05.2025

Abstract: The employee cannot use for their own benefit or disclose to others the information they learn during their work, particularly production and business secrets, for the duration of the employment relationship. To the extent necessary to protect the employer's legitimate interests, the employee is also obligated to maintain confidentiality after the termination of the employment relationship. Confidentiality agreements, which aim to concretize the employee's obligations, often include provisions related to penalty clauses. Indeed, in claims for damages arising from breaches of the employee's confidentiality obligation, the employer bears the burden of proving the existence of the breach, the damage, and the causal link. However, in practice, determining the extent to which the employee accessed business secrets, which of these were shared with or used by a competitor, and, most importantly, the amount of damage resulting from such actions, is a highly challenging and complex process. Considering that the damage caused by a breach of confidentiality may increase over time, it is also quite difficult to fully calculate and compensate for such damages. Within this framework, it is necessary to assess whether the provision in Article 420 of the Turkish Code of Obligations, which states that "Penalty clauses imposed solely against the employee in service contracts are invalid," would apply to the validity of the penalty clause agreed upon. In our study, we will examine this issue through a Supreme Court decision on the subject.

Keywords: Obligation of Confidentiality, Penalty Clause, Prohibition of Unilateral Stipulation

Extended Abstract

The validity of unilateral penalty clauses in employment agreements, particularly when associated with breaches of confidentiality obligations, represents a complex and contentious issue in Turkish law. Confidentiality obligations form a crucial part of an employee's duty of loyalty, requiring them to safeguard sensitive business and operational secrets both during their employment and, in certain cases, following its termination. However, the mechanisms employed to enforce these obligations, such as penalty clauses, have raised legal and practical debates. This article critically examines the enforceability of such clauses under Turkish law, with a focus on Article 420 of the Turkish Code of Obligations, which prohibits unilateral penalty clauses in service contracts.

Confidentiality obligations primarily aim to protect the employer's legitimate interests by preventing the misuse or disclosure of sensitive information. This duty extends beyond the employment relationship if the employer demonstrates an ongoing legitimate interest in preserving the confidentiality of specific information. Yet, breaches of these obligations often present significant evidentiary and procedural challenges. Employers must prove not only the breach itself but also the resulting damage and its causal link to the breach. These requirements often lead to protracted legal disputes, as the intangible nature of confidential information complicates the assessment of harm and causation.

To mitigate these difficulties, employers frequently include penalty clauses in confidentiality agreements. These clauses serve as a deterrent and pre-determined compensation mechanism for breaches, enabling employers to bypass the onerous burden of proving actual damages. However, the validity of such clauses is not unequivocal under Turkish law, particularly in light of Article 420 of the Turkish Code of Obligations, which declares invalid any penalty clause unilaterally imposed against employees. This prohibition seeks to protect employees from disproportionate burdens in contractual relationships, reflecting the inherent power imbalance between employers and employees.

The primary question addressed in this article is whether confidentiality agreements, which inherently lack mutual obligations of confidentiality, can be exempted from the reciprocity principle outlined in Article 420. Confidentiality agreements often bind only the employee, as the employer does not typically owe a parallel duty to the employee. Consequently, penalty clauses in these agreements may appear unilateral on their face. However, it is argued that the unique nature of confidentiality obligations justifies a deviation from the reciprocity principle, as these obligations serve to protect the employer's legitimate and often critical economic interests.

Judicial interpretations of Article 420 reveal a nuanced approach to the issue. While the provision seeks to prevent undue pressure on employees, courts have acknowledged the importance of safeguarding employers' proprietary information. A pivotal Supreme Court decision underscores this tension, recognizing that confidentiality obligations fall within an employee's broader duty of loyalty. The court highlighted that penalty clauses addressing breaches of confidentiality are not inherently invalid merely because they lack reciprocity. Instead, their validity should be assessed based on proportionality, reasonableness, and alignment with the legitimate interests of both parties.

This article delves into the legal foundations of penalty clauses, tracing their origins and examining their application in various contractual contexts. It distinguishes between general penalty clauses and those specific to employment relationships, emphasizing the unique challenges posed by the latter. In employment law, penalty clauses serve as a critical tool for enforcing non-tangible obligations, such as confidentiality and non-compete covenants. However, their enforcement must balance the competing interests of protecting employers' legitimate expectations and safeguarding employees from excessive contractual burdens.

One of the core arguments presented in this article is the need for a contextual interpretation of Article 420. The provision should not be applied rigidly to all employment contracts without considering the specific nature and purpose of the penalty clause in question. In the context of confidentiality agreements, penalty

clauses serve a distinct function: they protect the employer's sensitive information, which often constitutes the backbone of its competitive advantage. In such cases, the absence of reciprocity does not necessarily render the clause invalid, provided it meets the criteria of proportionality and reasonableness.

The article also examines comparative legal frameworks, drawing insights from jurisdictions such as Germany, where similar provisions exist. These jurisdictions emphasize the importance of judicial oversight in assessing the validity of penalty clauses, particularly in employment contexts. The analysis highlights parallels and divergences, offering a broader perspective on the issue and potential avenues for interpreting Turkish law in a manner consistent with international practices.

Practical implications of the findings are also discussed. Employers are advised to draft confidentiality agreements with clear and precise terms, ensuring that penalty clauses are proportional to the nature and scope of the obligation. Employees, on the other hand, must be adequately informed of their rights and obligations under such agreements, including the potential consequences of breaches. The role of the judiciary is pivotal in maintaining this balance, ensuring that penalty clauses are neither overly burdensome for employees nor unduly restrictive of employers' rights.

In conclusion, the article argues that while Article 420 serves an essential function in protecting employees from unfair contractual terms, its application to confidentiality agreements requires a nuanced approach. The unique nature of confidentiality obligations and the legitimate interests they seek to protect justify a deviation from the reciprocity principle in certain circumstances. Penalty clauses in such agreements should be upheld if they are proportional, reasonable, and aligned with the overarching principles of equity and fairness. This balanced interpretation would not only safeguard the interests of both parties but also contribute to the broader goal of promoting trust and accountability in employment relationships.

By addressing these issues, the article contributes to the ongoing discourse on the interplay between employees' rights and employers' legitimate interests in Turkish employment law. It provides a comprehensive framework for understanding the validity of penalty clauses in confidentiality agreements, offering practical and theoretical insights for legal practitioners, academics, and policymakers alike.

T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı:

Dava: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işveren, davalı işçinin işe girerken imzaladığı taahhütnamede ayrıntıları açıklanan sır saklama yükümlülüğünü ihlal ettiğini ileri sürerek sözleşmeden doğan 12 aylık brüt ücret tutarında cezai şartın tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı sır saklama yükümlülüğünü ihlal etmediğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:

Mahkemece, cezai şartın tek taraflı düzenlediği, işçinin sır saklama yükümlülüğünü ihlal ettiğinin kanıtlanamadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf:

Kararı davacı istinaf etmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:

Bölge Adliye Mahkemesince, **davacının istinaf talebinin esastan reddine karar verilmiştir.**

Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-) Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-) Davalı işçinin sır saklama yükümlülüğünü ihlal edip etmediğine göre sübuta erecek cezai şart talebi uyuşmazlık konusudur. Dosyadaki bilgi ve belgelerden 01.07.2016 günü istifa dilekçesi veren davalının bundan bir gün önce 30.06.2016 gününde stratejik plan başlıklı dokümanları kendi kişisel elektronik posta adresine gönderdiği, davacının bu dokümanların işyerine ait sırları ihtiva ettiğini ileri sürdüğü, davalının imzasını taşıyan bilgi koruma taahhütnamesinde işyerine ait dokümanların amir onayı olmadan herhangi bir yolla işyeri dışına çıkarılması, paylaşılıp depolanmasının yasaklandığı, aksi davranışın ise taahhütnamenin 9. maddesinde cezai şarta bağlandığı anlaşılmaktadır. **İşyerine ait bilgileri koruma, sır saklama, işçinin işverene karşı sadakat yükümlülüğü kapsamında olup buna aykırı davranışa ilişkin cezai şartın karşılıklı düzenlenmesi düşünülemez.** İstifa etmeden bir gün önce çeşitli dökümanları kişisel hesabına gönderen işçinin en baştan uymayı taahhüt ettiği bilgi koruma kurallarına aykırı hareket ettiği ortadadır. Şu halde davalının 30.06.2016 günü kişisel elektronik postasına gönderdiği bütün dökümanlar üzerinde bilirkişi incelemesi yaptırılarak sır saklama yükümlülüğü kapsamında işyerine ait çeşitli özel bilgiler ihtiva edip etmediği araştırılıp sonucuna göre 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 182/son maddesi de değerlendirilerek bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde talebin reddi doğru görülmemiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 28.01.2021 gününde oybirliğiyle karar verildi

I. Uyuşmazlığa Konu Olay

İnceleme konusu yaptığımız, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 28.1.2021 tarih ve 2019/2639 E., 2021/2697 K. sayılı kararı, sır saklama yükümlülüğünü ihlalden doğan cezai şart talebine ilişkindir.

Davaya konu olayda işveren, davalı işçinin işe girerken imzaladığı taahhütnamede ayrıntıları açıklanan sır saklama yükümlülüğünü ihlal ettiğini ileri sürerek sözleşmeden doğan 12 aylık brüt ücret tutarında cezai şartın tahsilini; davalı işçi ise savunmasında sır saklama yükümlülüğünü ihlal etmediğinden davanın reddini talep etmiştir.

İlk derece mahkemesi, cezai şartın tek taraflı düzenlendiği ve işçinin sır saklama yükümlülüğünü ihlal ettiğinin kanıtlanamadığı gerekçeleriyle davanın reddine karar vermiş; Bölge Adliye Mahkemesi ise davacının istinaf talebini esastan reddetmiştir. Bölge Adliye Mahkemesinin ret gerekçesi kararda yer almamakla birlikte karar, sır saklama yükümlülüğünden kaynaklanan cezai şartın tek taraflı olamayacağı kabulüne dayanıyor görünmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise öncelikle, eylemin sır saklama yükümlülüğünün ihlali olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini incelemiştir. Yüksek mahkeme; işçinin istifasından bir gün önce stratejik plan başlıklı dokümanları kendi kişisel elektronik posta adresine gönderdiğini tespit etmiş; davacı işverence işyerine ait sırları ihtiva ettiği ileri sürülen bu dokümanların davalının imzasını taşıyan bilgi koruma taahhütnamesinde belirtildiği üzere amir onayı olmadan herhangi bir yolla işyeri dışına çıkarılmasının,

paylaşıp depolanmasının yasaklandığı hususundan hareketle davalı işçinin eyleminin en baştan uymayı taahhüt ettiği bilgi koruma kurallarına aykırı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yargıtay daha sonra sır saklama yükümlülüğünün işçinin işverene karşı sadakat yükümlülüğü kapsamında olduğunu, buna aykırı davranışa ilişkin öngörülen cezai şartın **karşılıklı düzenlenmesinin düşünülemeyeceğini** ifade etmiştir. Yargıtay'ın bu ifadesi sır saklama yükümlülüğü bakımından işçi aleyhine tek taraflı cezai şart kararlaştırılabileceğinin benimsendiğini göstermektedir. Kararda cezai şartın ödenmesine hükmedilmemiş; ancak Yargıtay'ın bu husustaki tespitini ortaya koyması bakımından karar anlam kazanmıştır.

II. Hukuki Sorun

Karara konu olayda hukuki sorun, sır saklama yükümlülüğünü ihlal halinde işçi aleyhine tek taraflı olarak kararlaştırılan cezai şartın geçerliliği noktasında toplanmaktadır.

TBK m. 420 hükmü uyarınca iş sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan cezai şartlar geçersizdir. Anılı düzenlemenin sır saklama yükümlülüğü getiren sözleşmeler bakımından nasıl değerlendirilmesi gerektiği, işveren bakımından sır saklama yükümlülüğü karşısında üstlenilen bir borç olmadığından cezai şartın karşılıklı biçimde kararlaştırılmasının mümkün olup olmayacağı ya da anılı borcun karşılığının cezai şart biçiminde belirlenmiş olmamakla birlikte bulunup bulunmadığı hususlarının irdelenmesi gerekmektedir.

İnceleme konusu ettiğimiz Yargıtay kararında da sır saklama yükümlülüğünü ihlal halinde işçinin cezai şart ödemesine ilişkin sözleşme hükmünün geçerliliği, karşılıklılık ilkesinin istisnası olarak değerlendirilmiş görülmektedir. Biz de bu çalışmamızda, işçinin sır saklama yükümlülüğünü ihlalden doğan sorumluluğu bakımından cezai şartın tek taraflı kararlaştırılmasının mümkün olup olmadığını değerlendireceğiz.

III. Değerlendirme

A. Cezai şarta ilişkin temel esaslar

Cezai şart, borçlunun asıl borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde alacaklıya ödemeyi vaat ettiği, önceden kararlaştırılmış, asıl borçtan, bağımsız kesin bir ekonomik değeri ifade eder¹. Cezai şart anlaşması asıl sözleşmede yer alan bir hüküm olarak kararlaştırılabileceği gibi bağımsız bir sözleşmeye de konu olabilir². Cezai şarta ilişkin temel yasal düzenlemeler TBK m. 179-192 hükümleri arasında düzenlenmiştir.

¹ Ferit Hakkı Saymen - Halid Kemal Elbir, *Borçlar Hukuku Dersleri: Umumi Hükümler, Cilt 1* (İstanbul: İsmail Akkün Matbaası, 1958), 553; Vedat Buz, "Genel Olarak Cezai Şart," *İş Hukukunda Güncel Sorunlar* (İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, 2012), 7; Selahattin Sulhi Tekinay vd. *Tekinay Borçlar Hukuku: Genel Hükümler*, Gözden Geçirilmiş 7. Bası (İstanbul: Filiz Kitabevi, 1993), 341; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 26. Baskı (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2021), 1337; Hüseyin Hatemi - Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 5. Bası (İstanbul: Filiz Kitabevi, 2021), 376; Kemal Oğuzman - Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1-2*, Gözden Geçirilmiş 13. Bası (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015), 534; Kenan Tunçomağ, *Türk Hukukunda Cezai Şart* (İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1963), 6; Erdem Özdemir, "İş Hukukunda Cezai Şart," *AÜEHFD* IX, no. 3-4 (2005), 403; Haluk Nomer, *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş 18. Bası (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021), 528, Rn. 235.1; İrem Yayvak Namlı, *İş Hukukunda Cezai Şart* (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2019), 10; Gaye Baycık, "İş Hukukunda Cezai Şart", *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II*, (İstanbul: Koç Üniversitesi, 2018), 2; Cevdet İlhan Günay, *Cezai Şart* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2002), 4. İsviçre ve Alman hukukunda da cezai şart benzer biçimde tanımlanmıştır. Detaylı bilgi için bkz. Walter Schoch, *Begriff, Anwendung und Sicherung der Konventionalstrafe nach schweizerischem Recht* (Bern: Stämpfli & Cie, 1935), 12; E. Bucher, *Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil ohne Deliktrecht* 2. Aufl. (Zürich: Schulthess Verlag, 1988), 521; R. Bentele, *Die Konventionalstrafe nach Art. 160-163 OR* (Diss., Freiburg, 1994), 4; Alfred Koller, *Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil: Handbuch des allgemeinen Schuldrechts ohne Deliktsrecht*, 16. Aufl. (Bern: Stämpfli Verlag, 2023), § 81, Rn. 2; OR-Ehrat, *Kommentar zum schweizerischen Privatrecht: Obligationenrecht I*, Hrsg. von Honsell/Vogt/Wiegand, 6. Aufl. (Basel: Helbing & Lichtenhahn, 2015), OR Art 160, N.1; MüKoBGB/Gottwald, *Münchener Kommentar zum BGB*, 10. Aufl. (München: C. H. Beck Verlag, 2024), Art 339, N.1; Kurt Schellhammer, *Schuldrecht nach Anspruchsgrundlagen: Gesamt BGB Allgemeiner Teil*, 11. Aufl. (Heidelberg: C.F. Müller, 2021), 793; Rn. 1481, 1486; Peter Gauch, Walter Schlupe, Jörg Schmid, ve Heinz Rey, *Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil: ohne außervertragliches Haftpflichtrecht* 7. Aufl. (Zürich: Schulthess Verlag, 1998), II, Nr. 3783.

² Bentele, *Die Konventionalstrafe nach Art. 160-163 OR*, 37; Gauch ve diğ., *Schweizerisches Obligationenrecht*, Rn. 3920; Max Keller - Christian Schöbi, *Allgemeine Lehren des Vertragsrechts: Das Schweizerische Schuldrecht, Band I*, 3. Aufl. (Basel/Frankfurt: Helbing & Lichtenhahn, 1988), 111; Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 529; Hatemi - Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 376; Nomer, *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, 527, Rn. 235. Uygulamada ayrıca iş ilişkisini düzenleyen diğer kaynaklarda (işyeri iç yönetmeliği gibi) da cezai şart düzenlenebileceği ifade edilmektedir.

Geçerli bir cezai şart üç ana unsurdan oluşur. Buna göre; hukuken geçerli bir borç ilişkisi (asıl borç) bulunmalı, taraflar aralarında bir cezai şart anlaşması yapmalı ve bu anlaşmada cezai şart ödeme vaat edilmelidir³. Asıl sözleşmeden doğan borcun ihlali sonucu zarar doğması ise cezai şartın unsurlarından değildir.

Cezai şartın varlığından söz edebilmek için tarafların arasında geçerli bir borç ilişkisi bulunmalıdır⁴. Cezai şart fer'i bir borç olup geçerliliği asıl borca bağlıdır. Bu husus TBK m. 182/2'de "*Asıl borç herhangi bir sebeple geçersiz ise veya aksi kararlaştırılmadıkça sonradan borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir sebeple imkânsız hâle gelmişse, cezanın ifası istenemez*" biçiminde ifade edilmiştir. Bu kapsamda asıl borcun kanuna, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı olması veya borcun borçluya yüklenemeyen bir sebeple imkansızlaşması (TBK m. 182/2) hallerinde cezai şart talep edilemez⁵. Nitekim cezai şart ile amaçlanan, asıl borçtan doğan edimin güvence altına alınması, asıl borcun ifasını sağlanmasıdır.

Cezai şart anlaşmasına yönelik kanunda özel bir şekil şartı öngörülmemiştir. Borçlar Kanunu'nda şekil serbestisi esas olduğunda cezai şart anlaşması da kural olarak şekle tabi değildir (TBK m. 12). Ancak asıl sözleşme bir şekil şartına tabi ise bu durumda fer'i borç doğuran cezai şart sözleşmesi de asıl sözleşmenin şekline tabi olacaktır⁶. Bu kapsamda örneğin; rekabet yasağından sözleşmesinde kararlaştırılan cezai şartın yazılı yapılması gerekir (TBK m. 420/1). Şekle aykırı cezai şart sözleşmesi geçersizdir⁷ (TBK m. 12/2, OR m. 11/2).

Sır saklama sözleşmesi bakımından ise benzer bir düzenleme yer almadığından cezai şartın geçerliliğinin şekil şartına bağlı olmadığını söylenebilir. Ancak uygulamada cezai şartın yazılı bir sözleşme ile kararlaştırılmadığı vaki değildir. Kaldı ki ispat yükünün işverende olduğu düşünüldüğünde yargılamada işverenin cezai şart talep

³ Tunçomağ, *Türk Hukukunda Cezai Şart*, 7 vd.; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1340; Günay, *Cezai Şart*, 8; Veli Karagöz, *İş Hukukunda Cezai Şart* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2006), 24 vd.; Köksal Kocağa, *Türk Özel Hukukunda Cezai Şart* (BK. m. 158-161) (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2003), 83 vd.; Hüseyin Ekinci, *Doktrin ve Uygulamada Cezai Şart* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2004), 27 vd.; Hakan Keser, "İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme," *Sicil İHD* 5 (2016), 20; MüKoBGB/Gottwald, Art 339, Rn. 7; Bentele, *Die Konventionalstrafe nach Art. 160-163 OR*, 33; Schellhammer, *Schuldrecht nach Anspruchsgrundlagen*, Rn. 1486.

⁴ Tunçomağ, *Türk Hukukunda Cezai Şart*, 11; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1339; Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 520; Ekinci, *Doktrinde ve Uygulamada Cezai Şart*, 35.

⁵ Saymen - Elbir, *Borçlar Hukuku Dersleri*, 554; Tunçomağ, *Türk Hukukunda Cezai Şart*, 7, 15; Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 537; Tekinay vd. *Tekinay Borçlar Hukuku*, 341; Keser, "İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme", 20; Nomer, *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, 531, Rn. 237; Ahmet Kılıçoğlu, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 28. Baskı (Ankara: Turhan Kitabevi, 2024), 973; Schoch, *Begriff, Anwendung und Sicherung der Konventionalstrafe nach schweizerischem Recht*, 13, 16; Bentele, *Die Konventionalstrafe nach Art. 160-163 OR*, 31; Erman, Walter, ve Schaub, Hans. *Bürgerliches Gesetzbuch: Handkommentar*. 14. Aufl. (Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2014), Art 339, Rn. 3; MüKoBGB/Gottwald, Art 339, Rn. 14; Gauch ve diğ., *Schweizerisches Obligationenrecht*, Rn. 3959; Schellhammer, *Schuldrecht nach Anspruchsgrundlagen*, Rn. 1487; Bucher, *Schweizerisches Obligationenrecht*, 523; Koller, § 81, Rn. 4; Andreas von Tuhr - Arnold Escher, *Allgemeiner Teil des schweizerischen Obligationenrecht, Bd. II*, 3. Aufl. (Zürich: Duncker & Humblot, 1979), 278; Otto Palandt, *Bürgerliches Gesetzbuch: BGB*, 80. Auflage (München: C. H. Beck Verlag, 2021), 570; Rudolf M. Reck, *Lohnrückbehalt, Kaution und Konventionalstrafe im schweizerischen Arbeitsrecht* (Zürich: ADAG Administration & Druck AG, 1983), 99; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1339; Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 524-525; Hatemi - Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 363; Yargıtay. 19. Hukuk Dairesi, 16.06.2016, E. 2016/2066 K. 2016/10889; Yargıtay 19. Hukuk Dairesi, 23.03.2016, E. 2015/17609 K. 2016/5331, (www.kazanci.com).

⁶ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1340; Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 524; Hatemi - Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 366; Kadir Arıcı, "Hizmet Akitlerine Cezai Şart Konulması," *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, no. 1 (Haziran 1997), 33; Tunçomağ, *Türk Hukukunda Cezai Şart*, 61; Keser, "İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme", 22. Alman ve İsviçre hukukunda benzer değerlendirme için bkz. MüKoBGB/Gottwald, Art 339, Rn. 22; Walter Erman, *Bürgerliches Gesetzbuch: Handkommentar*, 14. Aufl. (Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2014), Art 339, Rn. 3; Bentele, *Die Konventionalstrafe nach Art. 160-163 OR*, 57; Keller - Schöbi, *das Schweizerische Schuldrecht*, 111; Koller, *Schweizerisches Obligationenrecht*, § 81, Rn. 27.

⁷ Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 535. İsviçre doktrininde cezai şart sözleşmesinin şekle aykırılık sebebiyle geçersiz olması halinde asıl sözleşmenin de geçersiz olacağı kabul edilmektedir. Bu görüşe göre alacaklı asıl sözleşmeyi cezai şart sözleşmesi ile desteklediği için yapmakta olup birinin geçersizliği diğerinin de geçersizliği sonucunu doğuracaktır (Bentele, *Die Konventionalstrafe nach Art. 160-163 OR*, 66; Gauch ve diğ., *Schweizerisches Obligationenrecht*, Rn. 581). Türk hukukunda ise TBK m. 182'nin açık hükmü karşısında bu yönde bir yorum yapılması mümkün olmayacaktır. Zira TBK m. 182/2 hükmü uyarınca ceza koşulunun geçersiz olması veya borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir sebeple sonradan imkânsız hâle gelmesi, asıl borcun geçerliliğini etkilemez. Alman hukukunda ise açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte Türk hukukundakine benzer bir değerlendirme yapılmaktadır (MüKoBGB/Gottwald, Art 339, Rn. 22).

etmesi halinde ilk olarak cezai şartın varlığını ispatlaması gerekecektir. Bu halde cezai şartın yazılılığı, cezai şartın talep edilebilmesi bakımından ilk kural olarak karşımıza çıkacaktır.

Cezai şart anlaşmasının tarafları sözleşmenin içeriğini belirlemede serbesttir⁸. Bu kapsamda belirlenecek cezai şart, asıl sözleşme ediminden bağımsız nitelikte olmalıdır⁹. Asıl sözleşmeden bağımsızlık, edimin niteliği yönünden olabileceği gibi miktarı yönünden de olabilir. Dolayısıyla cezai şart asıl borçtan farklı veya onun miktarını arttıran bir edim olabilir. Ancak kanundan doğan bir hak veya yetkinin kaybı cezai şart olarak kararlaştırılamaz¹⁰.

Asıl borcun cezai şarta bağlanabilmesi için ekonomik değere sahip olması gerekmez. Bu kapsamda manevi değere sahip yükümlülükler bakımından da cezai şart öngörülebilir¹¹. Öte yandan cezai şart genellikle bir para borcu olarak kararlaştırılmaktadır. Doktrinde hâkim görüş para borcu dışında bir edimin de cezai şart olarak kararlaştırılabileceğini kabul etmektedir¹². Bu kapsamda cezai şart, bir yapma veya yapmama borcu olarak da belirlenebilir. Ancak bu şekilde kararlaştırılan edim ekonomik bir değer barındırmalıdır¹³. Salt manevi değer taşıyan şeylerin cezai şart olarak kararlaştırılması doktrinde kabul görmemektedir. Cezai şartın miktarı ise taraflarca serbest olarak belirlenir. Genellikle asıl sözleşmenin ihlali halinde ortaya çıkacak zarar gözetilerek yaklaşık bir miktar belirlenmektedir. Taraflar bu belirlemeyi yaparken uzman bir üçüncü kişiye de başvurabilirler.

B. İş sözleşmelerinde cezai şartın geçerliliği

1. Genel olarak

Cezai şartın en yaygın kullanıldığı alanlardan biri iş hukukudur. Buna karşın iş kanunlarında cezai şarta ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmemiş; genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun¹⁴ konuya ilişkin hükümleri ile cezai şartın kapsam ve sınırları, iş hukukunun özel karakteri gözetilerek belirlenmeye çalışılmıştır. Gerçekten de mülga Borçlar Kanunu döneminden itibaren cezai şarta ilişkin genel hükümlerin doğrudan uygulanması anlayışı yerine öğreti ve yargı kararlarıyla uyarlanması yoluna gidilmiştir. Dolayısıyla İş Hukukunda cezai şart, Borçlar Hukukunun eşitler arası ilişkilerinden önemli ölçüde farklılaşmaktadır¹⁵.

⁸ Gauch ve diğ., *Schweizerisches Obligationenrecht*, Rn. 638; Bentele, *Die Konventionalstrafe nach Art. 160-163 OR*, 48; MüKoBGB/Gottwald, Art 339, Rn. 10; Martin Lohr, "Vertragsstrafen im Arbeitsverhältnis," *MDR* 8 (2000), 433; Palandt, *Bürgerliches Gesetzbuch: BGB*, 571.

⁹ Becker, Art 160 OR, N. 5; Schoch, *Begriff, Anwendung und Sicherung der Konventionalstrafe nach schweizerischem Recht*, 9; Bentele, *Die Konventionalstrafe nach Art. 160-163 OR*, 5; von Tuhr - Escher, *Allgemeiner Teil des schweizerischen Obligationenrecht*, 279; Reck, *Lohnrückbehalt*, 102; Hatemi - Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 380; Yayvak Namlı, *İş Hukukunda Cezai Şart*, 66.

¹⁰ Koller, § 81, Rn.6; Bentele, *Die Konventionalstrafe nach Art. 160-163 OR*, 131; Bucher, *Schweizerisches Obligationenrecht*, 522; Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 540.

¹¹ Saymen - Elbir, *Borçlar Hukuku Dersleri*, 554; Hatemi - Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 377; MüKoBGB/Gottwald, Art 339, Rn. 18; Schoch, *Begriff, Anwendung und Sicherung der Konventionalstrafe nach schweizerischem Recht*, 5; Becker, Art 160 OR, N. 9. Cezai şartın ekonomik değere sahip olması gerektiği yönünde, Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1338; Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 522.

¹² MüKoBGB/Gottwald, Art 339, Rn. 3; Art 342, Rn. 1; Keller - Schöbi, *das Schweizerische Schuldrecht*, 111; Erman ve Schaub, *Bürgerliches Gesetzbuch*, Art 339; Rn 2; Gauch ve diğ., *Schweizerisches Obligationenrecht*, Rn. 3924; Tunçomağ, *Türk Hukukunda Cezai Şart*, 65; Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 540; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1338; Kılıçoğlu, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 971.

¹³ MüKoBGB/ Gottwald, Art 339, Rn.9; Gauch ve diğ., *Schweizerisches Obligationenrecht*, Rn. 3914; von Tuhr - Escher, *Allgemeiner Teil des schweizerischen Obligationenrecht*, 279; Palandt, *Bürgerliches Gesetzbuch: BGB*, 570; Erman ve Schaub, *Bürgerliches Gesetzbuch*, Art 342, Rn.1; Schoch, *Begriff, Anwendung und Sicherung der Konventionalstrafe nach schweizerischem Recht*, 9; Koller, *Schweizerisches Obligationenrecht*, §81, Rn. 9; Bentele, *Die Konventionalstrafe nach Art. 160-163 OR*, 5; Reck, *Lohnrückbehalt*, 102; Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 540; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1338; Tunçomağ, *Türk Hukukunda Cezai Şart*, 69; Hatemi - Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 377.

¹⁴ RG, 04.02.2011, 27836.

¹⁵ Karagöz, *İş Hukukunda Cezai Şart*, 19; Murat Demircioğlu, "İş Hukukunda Cezai Şart," *Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, Cilt I* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010), 161; Aydın Başbuğ, "Tacir İşveren ve İş Hukukunda Cezai Şarttan İndirim," *Kamu-İş* 7, no. 2 (2003), 8; Kübra Doğan Yenisey, "İş Hukukunda Cezai Şart," *İş Hukukunda Güncel Sorunlar* (İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2012), 22; Erdem Özdemir, "Eğitim Giderlerinin İşçiden Geri İstenebilmesi Konusundaki Temel Esaslara İlişkin Bir Karar İncelemesi," *Sicil İHD* 14 (Haziran 2009), 155.

İş hukukunda cezai şart uygulamaları esas itibarıyla işçinin sözleşmeden doğan borçlarına ilişkindir. İşçinin sözleşmeden doğan başta iş görme borcu olmak üzere sadakat ve itaat borçlarının kişisel niteliği, zorla icrasının mümkün olmaması, işçinin kusurunun ispatındaki güçlükler iş hukukunda cezai şart kurumunun benimsenmesini gerektiren nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Uygulamada ilk olarak fesih hakkının sınırlanmasına yönelik cezai şartlar kararlaştırılmış, ancak zaman içerisinde özellikle sır saklama ve rekabet etmeme borçlarının güvence altına alınması amacıyla cezai cezai şart hükümleri sözleşmelerde getirilmeye başlanmıştır¹⁶.

2. İşçi aleyhine tek taraflı cezai şart kararlaştırma yasağı

Cezai şart, borcun güvence altına alınmasını amaçlamakta bu sebeple borcun ifa edilmesi bakımından borçlu üzerinde baskı oluştururken, alacaklının da talep hakkını kolaylaştırmaktadır¹⁷. Borcun zamanında veya gereği gibi ifa edilmemesi halinde alacaklı zararı ispatlamakla yükümlü olmaksızın cezai şartın ödenmesini talep edebilmekte; bu özelliği ile cezai şartın işçi üzerinde yaratılacak bir baskı unsuruna dönüşmesi riski de ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple iş sözleşmelerinde kararlaştırılacak cezai şartlar bakımından, genel geçerlilik koşulları yanında, diğer borçlar hukuku sözleşmelerinden farklı olarak TBK m. 420 hükmü ile özel bir düzenlemeye daha yer verilmiştir. Hükme göre, iş sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan cezai şartlar geçersizdir (TBK m. 420/1). Buna göre, iş sözleşmelerinde kararlaştırılan cezai şartın geçerli olabilmesi için aranan temel unsurlarının yanında cezai şartın işçi ve işveren için karşılıklı biçimde kararlaştırılıp kararlaştırılmadığı da gözetilecektir. Ancak, iş sözleşmelerinde işveren aleyhine tek taraflı cezai şart kararlaştırılmasının önünde yasal bir engel yoktur. TBK m. 420 hükmü ile getirilen sınırlama sadece işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartlar bakımından söz konusudur.

İşçi aleyhine tek taraflı kararlaştırma yasağı TBK m. 420 ile yasal temele kavuşmuş olmakla birlikte konu 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminden beri doktrin ve yargıyı meşgul etmiştir. Özellikle fesih hakkının sınırlanması bakımından getirilen cezai şartların geçerliliğine yönelik zengin bir içtihat söz konusudur. Yargıtay, işçi yararına yorum ilkesi uyarınca cezai şartın geçerliliğini belirlerken bunun işçi ve işveren bakımından "*karşılıklı olup olmaması*" noktasından hareket etmiş; cezai şartın işçi ve işveren açısından karşılıklı olarak değil de sadece işçi için öngörülmesi halinde, bunun tek yanlı olarak işçi aleyhine yapılan bir düzenleme niteliğinde olduğundan işçiyi bağlamayacağı sonucuna ulaşmıştır¹⁸. Doktrinde Soyer, ise fesih hakkını sınırlandıran cezai şartlar bakımından karşılıklılık ilkesinin EBK m. 340/3 hükmünden kaynağını aldığı görüşündedir¹⁹.

Yargıtay cezai şartın karşılıklılığını hem nitelik hem de nicelik bakımından aramış; koşulları ve cezai şart miktarı bakımından asgari düzeyde bir eşitliğin mevcut olması halinde cezai şartın geçerliliğine

¹⁶ Doktrinde işçinin temel borcu olan iş görme borcuna ve bu borcun ifasındaki özen yükümlülüğüne ilişkin cezai şart kararlaştırılmayacağı, TBK m. 400 hükmünün buna imkân vermeyeceği yönünde, Doğan Yenisey, "İş Hukukunda Cezai Şart", 23; Karagöz, *İş Hukukunda Cezai Şart*, 128; Baycık, "İş Hukukunda Cezai Şart", 7.

¹⁷ Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 870; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1337; Baycık, "İş Hukukunda Cezai Şart", 2; Karagöz, *İş Hukukunda Cezai Şart*, 73; Buz, "Genel Olarak Cezai Şart", 7; Koller, *Schweizerisches Obligationenrecht*, 1317; OR-Ehrt, Art. 160 OR, N. 1; Bentele, *Die Konventionalstrafe nach Art. 160-163 OR*, 9 vd.

¹⁸ Yargıtay belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolmasından önce feshi bakımından öngörülen cezai şartın geçerliliğine ilişkin değerlendirmesinde "*Cezai şart ... Borçlar Kanunun 158- 161. maddeleri arasında düzenlenmiş olup, İş Kanunlarında konuya dair bir hükme yer verilmemiştir. İş Hukuku açısından Borçlar Kanunun sözü edilen hükümlerini uygulamakla birlikte Dairemizde bazı yönlerden İş Hukukuna özgü çözümler üretilmiştir. İş Hukukunda İşçi Yararına Yorum İlkesinin bir sonucu olarak sadece işçi aleyhine yükümlülük öngören cezai şart hükümleri geçersiz sayılmış ve bu yönde yerleşmiş içtihatlar öğretide de benimsenmiştir.*" ifadelerine yer vermiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.01.2010, E. 2009/46225 K. 2010/604, Çalışma ve Toplum, 2010/3, 445 vd.; kararın değerlendirmesi için bkz. Fevzi Şahlanan, "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart ve Borçlar Kanunu Uygulaması, Karar İncelemesi", *Tekstil İşveren Dergisi*, Kasım (2010). Benzer yönde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.06.2008 E. 2008/9413 K. 2009/37413, www.legalbank.net). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 01.03.2017, E. 2015/9-989 K. 2017/386, www.kazanci.com.

¹⁹ Polat Soyer, "Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu," *Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2000), 367. Soyer'e göre EBK m. 340/3 hükmü sadece ihbar önellere için değil feshin tümü bakımından genel bir düzenleme niteliğinde olup cezai şartın tek taraflı olarak kararlaştırılması maddenin yorumlanması ile geçersiz kabul edilmelidir.

hükmetmiştir²⁰. Diğer bir ifadeyle, işverenin sözleşmede yüklendiği cezai şartın miktar bakımından işçininkine eşit veya daha fazla olması; cezai şarta bağlanan yükümlülüklerin de işçi bakımından daha ağır biçimde düzenlenmemesi gerekir. İşçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın tek taraflı ya da işverenin sorumluluğunu aşması halinde şartın tamamen veya kısmen geçersizliğine hükmedilmektedir²¹.

Öte yandan mülga Borçlar Kanunu döneminde Yargıtay'ın bu yaklaşımını kısmen isabetsiz bulan görüşler de ifade edilmiştir. Bu görüşler, iş ilişkisinden doğan edimlerin nitelik bakımından eşdeğer olması halinde karşılıklılık ilkesinin gerçek manada işletilebileceğini; oysaki iş sözleşmesinin taraflara yüklediği borçların büyük bir kısmının nitelik bakımından farklı olduğu gerçeği karşısında bu karşılıklılığın sağlanmasının mümkün olmadığını ifade etmektedir²². Buna göre, karşılıklılık, cezai şart ile üstlenilen edimin taraflar arasındaki iş ilişkisinde bir karşılığı olması, işverenin de bir riziko üstlenmesi halinde mevcuttur²³. Bu itibarla sır saklama ve rekabet yasağı sözleşmelerinde cezai şart görünürde tek taraflı olmakla birlikte işverenin haklı menfaatinin varlığı halinde geçerli kabul edilmelidir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun ile getirilen düzenleme, işçi aleyhine tek taraflı cezai şart kararlaştıramayacağına ilişkin Yargıtay görüşünü kanunlaştırmıştır²⁴. Ancak yasal düzenlemenin doktrindeki eleştirileri sona erdiği söylenemeyecektir. Gerçekten de düzenlemenin modern iş hukuku anlayışına uygun düşmediğini, iş sözleşmesi ile düzenlenen hak ve borçların birbirine mutlak değerde denk olmasının gerekmediğini bu halde nasıl bir karşılıklılıktan bahsedilebileceğinin belirsiz olduğu hususları pek çok yazarca ileri sürülmektedir²⁵. Nitekim Yargıtay mülga Kanun döneminde verdiği kararlarda cezai şartın karşılıklı olması ilkesini benimsemiş olmakla beraber sır saklama ve rekabet yasağı sözleşmelerinde kararlaştırılan cezai şartların istisna olduğunu pek çok kararda dile getirmiştir.

Bizce de TBK m. 420/1 hükmünün amacı, sözleşmeden doğan tüm borçlar bakımından karşılıklı yükümler üstlenilmesi değildir. Hükümle amaçlanan, işçinin sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılmasının önüne geçilmesi ve işveren tarafından sözleşmesinin zayıf durumundaki işçiye orantısız bir yük getirmemesidir. Bu kapsamda kuralın iki tarafın da üstlendiği borçlar bakımından mevcut olduğu sonucuna varılmalıdır. Fesih hakkının kullanılması, ihbar sürelerinin arttırılması, sözleşmenin süresinden önce feshedilmemesi gibi karşılıklı nitelikteki borçlar bakımından kararlaştırılan cezai şartların koşulları ve miktarı bakımından karşılıklılığının sağlanması noktasında hüküm kanaatimizce de uygulanabilir. Öte yandan iki taraflı nitelikte olmayan borçlar bakımından yasağın tek taraflı cezai şart kararlaştırılmaması değil, üstlenilen cezai şartın sözleşmede bir karşılığının bulunması yeterlidir. Bu anlamıyla karşılıklılık, işçi ve işverenin menfaatler dengesinin korunacağı biçimde borç altına girmeleridir. Aksi kabul, işçinin tek taraflı yükümlülükleri bakımından cezai şart kararlaştırılmaması, bu yükümlülüklerde işverenin haklı menfaatinin göz ardı edilmesi anlamını doğuracaktır²⁶.

²⁰ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 19.10.2017, E. 2017/17207 K. 2017/22188; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 29.12.2016, E. 2016/13712 K. 2016/29694; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 22.11.2016, E. 2016/29069 K. 2016/20651, (www.kazanci.com). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 07.03.2016, E. 2014/32706 K. 2016/4958, (www.legalbank.com); Yargıtay, 9. Hukuk Dairesi, 22.02.2016, E. 2014/30506 K. 2016/3383, Çalışma ve Toplum, 2017/1, 307).

²¹ Kısmen geçersizlik yaptırımının ancak işçinin farazi iradesinin bu yönde olduğunun kabul edilmesi halinde mümkün olduğu yönünde Baycık, "İş Hukukunda Cezai Şart", 12.

²² Özdemir, "İş Hukukunda Cezai Şart", 410; Erdem Özdemir, "Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümleri ve 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi," *Çalışma Mevzuatı Semineri*, Antalya, 26-30 Eylül 2012, 134.

²³ Özdemir, "İş Hukukunda Cezai Şart", 410; Baycık, "İş Hukukunda Cezai Şart", 10; Doğan Yenisey, "İş Hukukunda Cezai Şart", 29.

²⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25.05.2016, E. 2015/1484 K. 2016/12412; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 07.03.2016, E. 2014/32706 K. 2016/4958; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 01.10.2014, E. 2012/34369 K. 2014/28821, (www.kazanci.com).

²⁵ Soyer, "Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu", 368 vd; Özdemir, "Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümleri", 134; Doğan Yenisey, "İş Hukukunda Cezai Şart", 29; Ömer Ekmekçi, "Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine," *Mess Mercek Dergisi* (Temmuz 2005), 167; Yayvak Namlı, *İş Hukukunda Cezai Şart*, 323.

²⁶ Doğan Yenisey, "İş Hukukunda Cezai Şart", 29; Baycık, "İş Hukukunda Cezai Şart", 8.

3. Sır saklama yükümlülüğü bakımından değerlendirme

Sır saklama yükümlülüğü (Geheimhaltungspflicht, Verschwiegenheitspflicht), işçinin iş gördüğü sırada işveren, iş ve işletmeyle ilgili olarak öğrendiği sır niteliğindeki gizli bilgileri sözleşmenin devamı süresince saklama, bunları üçüncü kişilere açıklamama ve kendi yararına kullanmama yükümlülüğüdür²⁷. TBK m. 396/4 hükmünde işçinin sır saklama yükümlülüğü sözleşmenin devamında mutlak surette kararlaştırılmış; sözleşmenin sona ermesinden sonra ise ancak işverenin haklı menfaatinin devamı halinde bu yükümlülüğün devam edeceği öngörülmüştür. Bu kapsamda ancak işçinin sır saklama yükümlülüğünün kapsamını oluşturan gizli bilgiler ile davranış yasakları bakımından cezai şart kararlaştırılabileceği kabul edilmelidir.

İşçinin sır saklama yükümlülüğünden bahsedebilmek için ortada kanunen korunan sır niteliğine haiz bir bilgi olmalıdır. Sır, bir iş ve işletmeyi ilgilendiren olguları içeren, işyerinde çalışan dar bir grup tarafından bilinen ve bilen kişilere bu sırrı saklama borcu yükleyen, herkese karşı açıklık kazanmamış, işverenin üçüncü kişilerin öğrenmesini istemediği ve açıklanmasında işverenin korunmaya değer haklı ekonomik menfaatinin bulunduğu her türlü bilgi olarak tanımlanabilir²⁸.

Bu çerçevede işçinin sır saklama yükümlülüğünün doğması için bilgisinin salt gizli bir bilgi olması değil ayrıca bilginin gizli tutulmasında işverenin haklı menfaatinin bulunması gerekir. Kanunda her ne kadar haklı menfaat unsuru sözleşme sonrası sır saklama yükümlülüğü bakımından ele alınmışsa da kanaatimizce bilginin sır niteliğine haiz olması için haklı menfaat bir unsur olarak arandığından, iş ilişkisinin devamında da haklı menfaat olgusunun bulunmaması halinde işçinin sır saklama yükümlülüğünden bahsedilemez²⁹.

Sır saklama yükümlülüğü bakımından kararlaştırılan cezai şartın geçerli olabilmesi için diğer sözleşmelerde olduğu gibi geçerli bir asıl borcun söz konusu olması, cezai şartın şekle uygun biçimde kararlaştırılması gerekir. Karşılıklılık ilkesi bakımından ise ayrıca bir değerlendirme yapılmalıdır. Doktrinde sır saklama ve rekabet yasağı sözleşmeleri bakımından TBK m. 420/1 hükmünün mutlak bir uygulama alanı bulamayacağı, hükmün amaca uygun yorumlanması gerektiği kabul edilmiş görünmektedir³⁰. Zira aksi kabul, doktrinde de isabetle belirtildiği gibi işverenin korunması gereken haklı menfaatini görmezden gelmek anlamına gelecek, her iki borcun da niteliğine uygun düşmeyecektir.

Kaldı ki sır saklama yükümlülüğünün karşısında işverenin paralel bir borcu da söz konusu değildir. Bu halde Özdemir'in de belirttiği gibi işveren işçinin sırlarının saklanması borcunu üstlenerek karşılıklılığın sağlanacağını söylemesi mümkün değildir³¹. Bu halde sır saklama yükümlülüğü bakımından cezai şartın

²⁷ Sır saklama borcu doktrinde benzer biçimde tanımlanmakta olup bazı görüş farklılıkları olmakla birlikte temelde bilginin işverenin işyerinde çalışırken veya işin niteliği öğrenilmesi, bilginin sır niteliğinde olması ve bilginin üçüncü kişilere açıklanmaması esasları üzerine tanımlamaların yapıldığı görülmektedir.

²⁸ Fatih Uşan, *İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2003), 29; Fevzi Şahlanan, "İş Sözleşmelerine Konulan Cezai Şart (Karar İncelemesi)," *Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki*, no. 121 (Temmuz-Ağustos 2018), 724; Arzu Arslan Ertürk, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2010), 289; Polar Soyer, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi* (Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 1994), 53. Alman ve İsviçre hukukunda sırrın tanımı ve değerlendirilmesi için ayrıca Rudi Müller-Glöge vd. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. Beckische-Kurz-Kommentare Band 51*, 24. Aufl. (München: C. H. Beck Verlag, 2024), 611, Nr. 442, 263-264; ErfK/Preis, §611, Nr. 873- 1494-1495; Harald Schliemann, *Das Bürgerliche Gesetzbuch Kommentar*, 12. Neubearbeitete Auflage (Berlin-New York: Walter de Gruyter, 2002), §611, Nr. 1492, 469; Reinhard Richardi, *Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, Zweites Buch, Recht der Schuldverhältnisse*, 16. Bearbeitung (Berlin: Sellier/ de Gruyter, 2020), §611, Nr. 410, 482; Jochen Kreitner, *Arbeitsrecht-Lohnsteuerrecht-Sozial Versicherungsrecht*, 24. Vollständig neubearbeitete Auflage (München: C. H. Beck Verlag, 2017), Nr. 448, A 2, 2238.

²⁹ Arslan Ertürk, *İşçinin Sadakat Borcu*, 293; aksi yönde, Gülsevil Alpogut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler," *Sicil İHD* 25 (2012), 29. İsviçre hukukunda aynı yönde, Adrian Staehelin, *Zürcher Kommentar Band/Nr. V/2c, Der Arbeitsvertrag, Art. 319-330a OR Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht*, Völlig neu bearbeitete 4. Aufl. (Basel: Schulthess Verlag, 2006), Art 321a, N. 45; Portmann, Art 321a, 27.

³⁰ Doğan Yenisey, "İş Hukukunda Cezai Şart", 29; Baycık, "İş Hukukunda Cezai Şart", 8; Özdemir, "İş Hukukunda Cezai Şart", 410; Özdemir, "Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümleri", 134. Doktrinde Şahlanan ise ortada rekabet yasağının ihlali gibi işin gereği sadece işçinin davranışı ile gerçekleştirilebilecek bir borç olduğundan karşılıklılık ilkesinden bahsedilemeyeceğini ifade etmektedir. Şahlanan, "İş Sözleşmelerine Konulan Cezai Şart", 354.

³¹ Özdemir, "Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümleri", 134. Rekabet yasağına ilişkin olarak benzer yönde, Ercüment Özkaraca, "Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim," *Prof. Dr. Turhan Esener 3. İş Hukuku*

karşılıklılığı ilkesini katı bir kural biçimde uygulamamak; taraflar bakımından karşılıklı olmayı menfaatlerin dengeli olması biçiminde düşünmek daha anlamlı olacaktır³². Sır saklama yükümlülüğünü haklı menfaatin varlığına dayandıran TBK m. 396/4 hükmünden hareketle işverenin menfaatlerinin korunmasının karşılığı sağladığı söylenebilir. Ancak burada menfaatin ağırlığı cezai şartın miktarı bakımından belirleyici olabilir.

İşçi bakımından tek taraflı cezai şartın geçerliliğinin kabul edilmemesi, işçinin aleyhine olacak, onun iş ilişkisinden doğan borcunu işveren karşısında ağırlaştıracak biçimde yükümlülük altına girmek zorunda bırakılmasını engellemek düşüncesine dayanmaktadır. Oysaki işçinin sır saklama yükümlülüğünü ihlali halinde kararlaştırılan cezai şart işçinin borçları bakımından bir değişiklik getirmemekte; daha ziyade işverenin zararın miktarını ve kusuru ispat yükünü ortadan kaldırmakta, bu yönüyle götürü tazminata daha yakın bir niteliğe bürünmektedir. Bu yönüyle cezai şartın “cezalandırma” amacından uzaklaşan niteliği ile sır saklama yükümlülüğü bakımından tek taraflı kararlaştırma yasağının uygulama alanı bulmaması doğal görünmektedir.

Yargıtay’ın iş hukuku dairelerinin cezai şart talebine yönelik olarak verdiği son tarihli kararlarında sır saklama ve rekabet etmeme borcu bakımından kararlaştırılan cezai şartın karşılıklı olmadığını incelemeye konu etmediği görülmektedir³³. Yargıtay anılı kararlarında salt işçinin davranışının sır saklama veya rekabet etmeme borcuna aykırılık olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini ele almaktadır. İnceleme konusu yaptığımız karar bakımından da aynı durum söz konusudur. Bu da yüksek mahkemenin dolaylı olarak sır saklama yükümlülüğünden doğan cezai şartın niteliği itibarıyla tek taraflı olarak kararlaştırılması gerektiğini kabul ettiğini göstermektedir. Nitekim inceleme konusu yaptığımız kararda da sır saklama yükümlülüğünün ihlal olgusunun ispatlanması halinde işverene cezai şart ödeneceği kabul edilmiş; bu yönüyle cezai şartın tek taraflı olup olmadığı değerlendirilmemiştir.

Yargıtay 2020 yılında verdiği başkaca bir kararda ise sır saklama yükümlülüğünün ihlalinin doğan cezai şartın tek taraflı kabul edilemeyeceğini, “Sözü edilen iş sözleşmesi hükmü gizlilik ve bilgi güvenliği yükümlülüklerinin ihlaline bağlı cezai şart öngörmekte olup bu durumda cezai şartın iki taraflı olmadığından bahisle geçersizliğinden söz edilemez. Zira cezai şartın karşılığı işçinin öngörülen yükümlülüklerle aykırı davranması olup Mahkemece salt TBK’nun 420. maddesine dayalı olarak davanın reddi hatalıdır.” sözleriyle ortaya koymuştur³⁴. Mahkeme sır saklama yükümlülüğünün salt işçiye yüklenen bir borç olmasından hareketle karşılaştırılacak cezai şartın da tek taraflı olacağını kabul eder gözükmektedir.

Konuyu sözleşme sonrası rekabet yasağı ile birlikte düzenlenen sır saklama kayıtları çerçevesinde ele alan Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, cezai şartın karşılıklılığı noktasında yeknesak bir görüş oluşturmamış görünmektedir. Yüksek mahkeme bazı kararlarında konuyu TBK m. 420 çerçevesinde hiç ele almayarak dolaylı biçimde karşılıklılık ilkesini kabul etmiş iken; 2019 tarihli bir kararında rekabet etmeme ve sır saklama yükümlülüğüne aykırılık halinde kararlaştırılmış olan cezai şartın tek taraflı olması nedeniyle reddedilmesi gerektiğine hükmetmiştir³⁵.

Öte yandan BAM kararlarında hem sır saklama hem de rekabet yasağı bakımından TBK m. 420/1 hükmünün uygulandığı görülmektedir³⁶. BAM İstanbul 14. Hukuk Dairesi 2018 yılında verdiği bir kararda ilk derece

Uluslararası Kongresi, 19-20 Nisan 2018, İstanbul, 2021), 353; Ercüment Özkaraca, “Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Öngörülen Tek Taraflı Cezai Şartın Geçerliliği (Karar İncelemesi),” *Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki*, no. 136 (Ekim-Kasım-Aralık 2021), 4.

³² Nitekim Oğuzman, 1992 yılında belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından yaptığı değerlendirmede, Yargıtay’ın benimsendiği cezai şartın karşılıklılığı ilkesine tereddütle yaklaşılması gerektiğini, karşılıklılığın salt sözleşmede işçi aleyhine cezai şart kararlaştırılması olarak düşünülemeyeceğini ifade etmiştir (Kemal Oğuzman, “Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1992”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, (İstanbul: Türk Metal Sanayicileri Sendikası 1994), 83-84). Bugün de aynı değerlendirmenin sır saklama sözleşmeleri bakımından düşünülmesi gerekecektir.

³³ Örneğin; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 26.01.2021, E. 2019/3155 K. 2021/2225; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 13.01.2021, E. 2018/8467 K. 2021/626; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.09.2013 E. 2011/23226 K. 2013/22695; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 28.12.2011 E. 2009/37429 K. 2011/50111, (www.kazanci.com).

³⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 22.12.2020, E. 2018/4159 K. 2020/19615, (www.kazanci.com).

³⁵ Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, 22.05.2019, E. 2018/2515 K. 2019/4084, (www.kazanci.com).

³⁶ İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, 14. Hukuk Dairesi, 25.03.2021, E. 2019/2364, K. 2021/369: “Diğer yandan, işçi ve işveren, rekabet yasağı anlaşmasına bir ceza koşulu koyabilir. Ancak, bu ceza koşulunun geçerliliği TBK’nın 420/1. maddesine bağlıdır.

mahkemesi kararında da yer verilen “Sözleşmenin tanzim tarihinde yürürlükte olan ve işbu uyuşmazlığa uygulanması gereken TBK’nın 420/1. maddesi gereğince hizmet sözleşmelerinde sadece işçi aleyhine konulan cezai şartın geçersiz bulunduğu” ifadesini kullanmıştır³⁷. Kararda ret sebepleri arasında yer almamakla birlikte bu ifade kanaatimizce isabetsizdir. Zira işçinin sır saklama ve rekabet yasağı sözleşmesi bakımından TBK m. 420/1 hükmünün bir an için işletilebileceği düşünülse bile bu borçlar için kararlaştırılacak karşılığın ne olacağı tam manasıyla bir muammadır³⁸.

Değerlendirme ve Sonuç

İşçi hem sözleşmenin devamında hem de işverenin haklı menfaatinin varlığı halinde sözleşmenin sona ermesinden sonra işin yürütümü sırasında kendisi ile paylaşılan iş ve üretim sırlarını gizli tutmakla yükümlüdür. İşçinin kanundan doğan bu yükümlülüğünün kapsamının belirlenmesi amacıyla iş sözleşmesine hüküm konması veya bağımsız bir sır saklama sözleşmesi akdedilmesi mümkündür. Uygulama bu sözleşmelerde ayrıca sır saklama yükümlülüğünün ihlali halinde cezai şart ödenmesine ilişkin düzenlemelere de yer verilmektedir.

İşçinin sır saklama yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde ödenecek cezai şartın karşılığını işverenin korunmaya değer menfaati oluşturmaktadır. Nitekim bir bilginin hukuken korunan bir “sır” olarak kabul edilebilmesi için bilginin gizli tutulmasında sır sahibine ait haklı bir menfaat bulunması gereklidir. Sözleşme sonrası sır saklama yükümlülüğü bakımından bu husus Kanunda da açıkça yer bulmuştur. Bu halde işverenin söz konusu yükümlülüğünün ihlali bakımından getireceği cezai şartın, ihlal halinde menfaatlerinin zarara uğraması riski ile dengelenmektedir. Bu halde kanaatimizce TBK m. 420/1 hükmüyle amaçlanan cezai şartın karşılıklı olması ilkesi yerine getirilmiş olmaktadır. Bu halde işçinin sözleşme ile üstlendiği gizli tutma yükümlülüğünün gerçekten sır niteliğinde olması halinde cezai şartın geçerliliği de kabul edilmelidir.

Bundan hareketle sır saklama yükümlülüğü getiren sözleşmelerde işveren bakımından cezai şart kararlaştırılmamış olması sebebiyle hükümsüzlük kararı veren Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarına katılmıyoruz. İnceleme konusu yaptığımız kararda yer alan “İşyerine ait bilgileri koruma, sır saklama, işçinin işverene karşı sadakat yükümlülüğü kapsamında olup buna aykırı davranışa ilişkin cezai şartın karşılıklı düzenlenmesi düşünülemez.” ifadesine katılıyoruz.

Yani, burada getirilecek bir ceza koşulunun sadece işçi aleyhine bir ceza koşulu olmaması, bunun karşılığında işverenin de bir edim üstlenmiş olması gerekir. Kanun’da bu yorumun aksinin kabulünü gerektirecek hiç bir hüküm yoktur. TBK’nın 393 ilâ 447. maddelerinin tamamı hizmet sözleşmelerini düzenleyen maddelerdir. Sözleşmedeki bir hükmün, sözleşme sona erdikten sonra hüküm ifade edecek olması, o hükmün sözleşmenin bir maddesi olmadığı, başka bir sözleşme olduğu anlamına gelmez. Taraflar arasındaki rekabet yasağı içeren sözleşme 446. maddedeki yasal sınırlar içinde geçerli bir anlaşma olsa bile, buna bağlanan tek taraflı ceza koşulu hükümsüz olur. Buradaki hükümsüzlük, TBK’nın 27/2. maddesi anlamında kısmî hükümsüzlüktür. Yani, hizmet sözleşmesi ve rekabet yasağı anlaşması geçerli olacak, sadece tek taraflı ceza koşulu içeren sözleşme maddeleri hükümsüz olacaktır. Bu durumda, işveren, rekabet yasağını ihlal eden işçiden ceza koşulunu isteyemeyecektir.” (www.lexpera.com). Aynı daire başka bir kararında ise “olayımızda, işçinin rekabet yasağı karşılığında, işverenin herhangi bir karşı edim üstlenmediği anlaşılmaktadır. TBK’nın 420/1.maddesi uyarınca, hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir. Burada söz konusu olan kısmi geçersizlik olup sadece ceza koşulu geçersizdir.” ifadesine yer vermiştir (BAM, İst. 14. Hukuk Dairesi, 17.01.2019, E. 2018/658, K. 2019/75, www.lexpera.com). Sözleşmede karşı edim kararlaştırılmamasının rekabet yasağı sözleşmesini geçersiz hale getirmeyeceği yönünde, Özkaraca, “Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim”, 353; Özkaraca, “Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Öngörülen Tek Taraflı Cezai Şartın Geçerliliği”, 4.

³⁷ İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, 14. Hukuk Dairesi, 09.02.2018, E. 2017/1111, K. 2018/113, (www.lexpera.com).

³⁸ Rekabet yasağından doğan cezai şart talebine ilişkin Ankara 20. Hukuk Dairesi, iş ilişkisinin sona ermesinden sonraki dönem için rekabet yasağı sözleşmelerinde kararlaştırılan ceza koşulunun karşılıklı olmasının gerekmediğinden hareketle sonuca ulaşmıştır. Karara ilişkin olarak, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi, 20. Hukuk Dairesi, 23.09.2021, E. 2019/1789, K. 2021/1107, (www.lexpera.com). Kararda yer alan bu ifade, mahkemenin iş ilişkisinden doğan sır saklama ve rekabet etmeme borçları bakımından TBK m. 420/1 hükmünün uygulanacağı görüşünde olduğunu işaret etmektedir.

Kaynakça

- Alpagut, Gülsevil. "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler." *Sicil İHD* 25 (2012).
- Arıcı, Kadir. "Hizmet Akitlerine Cezai Şart Konulması." *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, no. 1 (Haziran 1997).
- Arslan Ertürk, Arzu. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2010.
- Başbuğ, Aydın. "Tacir İşveren ve İş Hukukunda Cezai Şarttan İndirim." *Kamu-İş* 7, no. 2 (2003).
- Baycık, Gaye. "İş Hukukunda Cezai Şart". *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II*. İstanbul: Koç Üniversitesi, 2018.
- Bentele, R. *Die Konventionalstrafe nach Art. 160-163 OR*. Diss. Freiburg, 1994.
- Bucher, E. *Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil ohne Deliktrecht*. 2. Aufl. Zürich: Schulthess Verlag, 1988.
- Buz, Vedat. "Genel Olarak Cezai Şart." *İş Hukukunda Güncel Sorunlar*. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, 2012.
- Demircioğlu, Murat. "İş Hukukunda Cezai Şart." *Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan*, Cilt I. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010.
- Doğan Yenisey, Kübra. "İş Hukukunda Cezai Şart." *İş Hukukunda Güncel Sorunlar*. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2012.
- Ekinci, Hüseyin. *Doktrin ve Uygulamada Cezai Şart*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2004.
- Ekmekçi, Ömer. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine." *Mess Mercek Dergisi* (Temmuz 2005).
- Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 26. Baskı. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2021.
- Erman, Walter. *Bürgerliches Gesetzbuch: Handkommentar*. 14. Auflage. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2014.
- Gauch, Peter, Walter Schlupe, Jörg Schmid, ve Heinz Rey. *Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil: ohne außervertragliches Haftpflichtrecht*. 7. Aufl. Zürich: Schulthess Verlag, 1998.
- Günay, Cevdet İlhan. *Cezai Şart*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2002.
- Hatemi, Hüseyin - Emre Gökyayla. *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*. 5. Bası. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2021.
- Karagöz, Veli. *İş Hukukunda Cezai Şart*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2006.
- Keller, Max - Christian Schöbi. *Allgemeine Lehren des Vertragsrechts: Das Schweizerische Schuldrecht, Band I*. 3. Aufl. Basel/Frankfurt: Helbing & Lichtenhahn, 1988.
- Keser, Hakan. "İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme." *Sicil İHD* 5 (2016).
- Kılıçoğlu, Ahmet. *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 28. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2024.
- Kocaağa, Köksal. *Türk Özel Hukukunda Cezai Şart (BK. m. 158-161)*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2003.
- Koller, Alfred. *Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil: Handbuch des allgemeinen Schuldrechts ohne Deliktsrecht*. 16. Aufl. Bern: Stämpfli Verlag, 2023.
- Kreitner, Jochen. *Arbeitsrecht-Lohnsteuerrecht-Sozial Versicherungsrecht*. 24. Vollständig neubearbeitete Auflage. München: C. H. Beck Verlag, 2017.
- Lohr, Martin. "Vertragsstrafen im Arbeitsverhältnis." *MDR* 8 (2000).
- MüKoBGB/Gottwald. *Münchener Kommentar zum BGB*. 10. Aufl. München: C. H. Beck Verlag, 2024.

- Müller-Glöge, Rudi vd. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. Beckische-Kurz-Kommentare Band 51, 24. Auflage. München: C. H. Beck Verlag, 2024.
- Nomer, Haluk. *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*. Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş 18. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021.
- Oğuzman, Kemal - Turgut Öz. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1-2*. Gözden Geçirilmiş 13. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015.
- OR-Ehrat. *Kommentar zum schweizerischen Privatrecht: Obligationenrecht I*. Hrsg. von Honsell/Vogt/Wiegand. 6. Aufl. Basel: Helbing & Lichtenhahn, 2015.
- Özdemir, Erdem. "Eğitim Giderlerinin İşçiden Geri İstenebilmesi Konusundaki Temel Esaslara İlişkin Bir Karar İncelemesi." *Sicil İHD* 14 (Haziran 2009).
- Özdemir, Erdem. "İş Hukukunda Cezai Şart." *AÜEFHD* IX, no. 3-4 (2005).
- Özdemir, Erdem. "Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümleri ve 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi." *Çalışma Mevzuatı Semineri*. Antalya, 26-30 Eylül 2012.
- Özkaraca, Ercüment. "Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim." *Prof. Dr. Turhan Esener 3. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, 19-20 Nisan 2018. İstanbul, 2021.
- Özkaraca, Ercüment. "Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Öngörülen Tek Taraflı Cezai Şartın Geçerliliği (Karar İncelemesi)." *Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki*, no. 136 (Ekim-Kasım-Aralık 2021).
- Palandt, Otto. *Bürgerliches Gesetzbuch: BGB*. 80. Auflage. München: C. H. Beck Verlag, 2021.
- Reck, Rudolf M. *Lohnrückbehalt, Kautiön und Konventionalstrafe im schweizerischen Arbeitsrecht*. Zürich: ADAG Administration & Druck AG, 1983.
- Richardi, Reinhard. *Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, Zweites Buch, Recht der Schuldverhältnisse*. 16. Bearbeitung. Berlin: Sellier/ de Gruyter, 2020.
- Saymen, Ferit Hakkı - Halid Kemal Elbir. *Borçlar Hukuku Dersleri: Umumi Hükümler*. Cilt 1. İstanbul: İsmail Akkün Matbaası, 1958.
- Schellhammer, Kurt. *Schuldrecht nach Anspruchsgrundlagen: Gesamt BGB Allgemeiner Teil*. 11. Aufl. Heidelberg: C.F. Müller, 2021.
- Schliemann, Harald. *Das Bürgerliche Gesetzbuch Kommentar*. 12. Neubearbeitete Auflage. Berlin-New York: Walter de Gruyter, 2002.
- Schoch, Walter. *Begriff, Anwendung und Sicherung der Konventionalstrafe nach schweizerischem Recht*. Bern: Stämpfli & Cie, 1935.
- Soyer, Polar. *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*. Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 1994.
- Soyer, Polat. "Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu." *Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2000.
- Staehelin, Adrian. *Zürcher Kommentar Band/Nr. V /2c, Der Arbeitsvertrag, Art. 319-330a OR Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht*. Völlig neu bearbeitete 4. Aufl. Basel: Schulthess Verlag, 2006.
- Şahlanan, Fevzi. "İş Sözleşmelerine Konulan Cezai Şart (Karar İncelemesi)." *Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki*, no. 121 (Temmuz-Ağustos 2018).
- Tekinay, Selahattin Sulhi vd. *Tekinay Borçlar Hukuku: Genel Hükümler*. Gözden Geçirilmiş 7. Bası. İstanbul: Filiz Kitabevi, 1993.
- Tunçomağ, Kenan. *Türk Hukukunda Cezai Şart*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1963.

Uşan, Fatih. *İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2003.

von Tuhr, Andreas - Escher, Arnold. *Allgemeiner Teil des schweizerischen Obligationenrecht*. Bd. II. 3. Aufl. Zürich: Duncker & Humblot, 1979.

Yayvak Namlı, İrem. *İş Hukukunda Cezai Şart*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2019.

Makale Bilgi Formu

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Yapay Zeka Bildirimi: Bu makale yazılırken hiçbir yapay zeka aracı kullanılmamıştır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.