

İŞ HUKUKUNDA SADAKAT BORCUNUN GENEL BİR DEĞERLENDİRMESİ

*(General Evaluation of the Loyalty Obligation in the
Employment Law)*

Hasan KAYIRGAN*

ÖZET

İş sözleşmesi karşılıklı güven esasına dayanmaktadır. Bu bağlamda işçi iş görme borcunu işverene karşı sadakatle yerine getirmelidir. Sadakat borcunun niteliğinin belirtilmesi yeterli olmayıp ayrıca kapsamının da belirlenmesi gerekecektir. Zira bir işçinin sadakat borcuna uygun olarak davranma yükümü ifade edilen kapsama göre tespit edilecektir. Bu kapsamda yükümlülükler uymayan işçiye karşı uygulanacak yaptırımlar da belirtilen esaslar içerisinde değerlendirilecektir.

Anahtar kelimeler: Sadakat borcu, rekabet yasağı, sır saklama borcu.

Abstract

Labour agreement is based on mutual trust. In this regard employee must work with loyalty for employer. Loyalty obligation's covering must designate. Because this covering will affect employee's obligation to employer. In this context it will be sum up sanctions to employee that violate obligations.

Keywords: Duty of loyalty, prohibition of competition, duty of secrecy.

GİRİŞ

Devamlılık ilişkisini haiz sözleşme ilişkilerinde karşı tarafa duyulan güvenin önemi büyüktür. Zira tarafların birbirlerine duydukları güvenin ölçütü, borç ilişkisinin de nasıl sonuçlanacağını bir bakıma etkilemektedir. İş sözleşmesinin kişisellik yönü de işçi açısından sadakat borcu olarak kendini göstermektedir. İşçinin sadakat borcu içerisinde nasıl davranması gerektiği, bu borcun içeriğinin belirlenebilir olup olmadığı bu bağlamda önem kazanmıştır. Gerçekten işçinin sadakat borcu kapsamında ne tür bir davranış sergilemesi gerektiği ve bu davranışların sınırları da belirlenmelidir. Nitekim sadakat borcunun sonsuz olduğunu düşünmek eşyanın tabiatına aykırı olacaktır.

* Arş. Gör., Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

İzah edilen sebeplerle işçinin sadakat borcu içerisinde işverene karşı hangi konuda olacağı, sadakat borcunun içeriğinin kanun kapsamında nasıl belirlenmesi gerektiği ve bu borca aykırılık halinde yaptırımının ne olacağı tartışma konusu yapılmıştır. Bununla beraber 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu¹ getirilen ölçütlerin nasıl uygulanması gerektiği de ele alınmış ve çeşitli varsayımlarla konu incelenmiştir.

I. Sadakat Borcu Kavramı

İşçi iş sözleşmesiyle işverenin hizmetine girer ve bu sayede kurulan kişisel ilişkinin gereği olarak her iki taraf için diğer tarafın menfaatlerini koruma ihtiyacı hasıl olur². Bu bakımdan iş sözleşmesinin karşılıklı güven ilişkisine dayanması da işçinin sadakatle davranması gereğini ortaya çıkarmıştır³.

İşçinin sadakat borcunun bir temel borç haline dönüşmesi çağdaş iş hukuku anlayışının ürünüdür⁴. Emeğin artık ticari bir meta olarak görülmediği çağdaş dönemde, işçi işveren arasındaki ilişkilerin kişisel nitelikte olduğu ve bu bağlamda belirli bir bağlılık borcunun da esas alınması gerektiği anlayışı benimsenmiştir⁵.

Sadakat borcu, işçinin işverene karşı asli edim yükümlülüğü olan iş görme borcu yanında yan edim yükümlülüğü ve davranış yükümü⁶ niteliğindeki edim fiilleridir⁷. Bu açıdan sadakat borcu, işçinin işverenin emri altında iken iş sözleşmesindeki kişisel ilişkinin doğurduğu özellik gereğince işverene içtenlikle bağlanması,

¹ R.G., 04.02.2011, S. 27836.

² Kenan **Tunçomağ**, Türk İş Hukuku, C. I, 1. B., Sulhi Garan Matbaası, İstanbul 1971, s. 208; Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. B., Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 273; A. Nizamettin **Aktay**/Kadir **Arıcı**/E. Tuncay **Senyen Kaplan**, İş Hukuku, 6. B., Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s. 100; Gülsevil **Alpagut**, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 7, S. 25, İstanbul 2012, s. 23.

³ Münir **Ekonomi**, İş Hukuku – Ferdi İş Hukuku, C. 1, 1. B., İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul 1976, s. 111; Muammer Vassaf **Tolga**, İş Hukuku, 3. B., Türkiye Ticaret Postası Matbaası, İstanbul 1958, s. 141; Kenan **Tunçomağ**/Tankut **Centel**, İş Hukukunun Esasları, 6. B., Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 100; Sarper **Süzek**, İş Hukuku, 9. B., Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 347-348; Can **Tuncay**, "İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü", Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2001, s. 1047; Ercan **Akyiğit**, İş Hukuku, 9. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013, s. 144; Arzu **Arslan Ertürk**, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, XII Levha Yayıncılık, İstanbul 2010, s. 2; Nevzer Sebla **Demirtaş**, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, s. 36..

⁴ A. Murat **Demircioğlu**/Tankut **Centel**, İş Hukuku, 17. B., Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 97.

⁵ Nuri **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, 26. B., Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 144; **Demircioğlu/Centel**, s. 97.

⁶ "Sözleşmeden doğan borç ilişkisi edim yükümlülükleri ve özellikle asli ve yan edim yükümlülükleri yanında diğer bazı yükümlülükleri de içermektedir. Doktrinde söze konu yükümlülükler yan yükümler veya diğer davranış yükümleri olarak ifade edilmektedir.", Fikret **Eren**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. B., Yetkin Yayınları, Ankara 2012, s. 37.

⁷ **Süzek**, s. 347; **Narmanlıoğlu**, s. 273; **Arslan Ertürk**, 169-175.

işverenin özellikle ekonomik menfaatlerinin korunması ile işçinin zarar ve ziyan doğuracak hareketlerden kaçınması olarak tanımlanmaktadır⁸.

Sadakat borcu, kendinden beklenen güvenin derecesine göre işletmenin içindeki konumu ve iyiniyet kurallarına uygun olarak işverenin menfaatlerini korumak ve gözetme mükellefiyetini barındırır⁹. Sadakat borcuna aykırılık oluşturan halleri tek tek saymanın mümkün olmadığı belirtilmelidir. Bu bağlamda sadakat borcuna aykırılık teşkil edecek haller içerisinde özetle şirket harcamaları için verilen kredi kartından kendisi için harcama yapılması¹⁰, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak¹¹, sosyal paylaşım sitelerinden işverene aleyhine küçük düşürücü beyanlarda bulunmak¹² gibi hareketler gösterilebilir. Bir fiilin sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmadığı somut olayın özellikleri dikkate alınarak işin niteliği, işyerinin özellikleri ve işveren nezdindeki güven ilişkisinin ne şekilde zarar gördüğü değerlendirilerek hakim tarafından bir sonuca ulaşılabacaktır¹³.

II. Sadakat Borcunun Kapsamı

İş sözleşmesinin işçiye yüklediği ifa borcu, esas itibarıyla netice sorumluluğu içerisinde değerlendirilemez. Bu bağlamda sadakat borcu sözleşmeden beklenen amacın gerçekleşmesi açısından bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu borç, işçinin işi ifası sırasında doğruluk ve güven kurallarına uygun olarak yerine getirilmesini gerekli kılar ki; bu sebeple sadakat borcu iş sözleşmesinden doğan temel bir borç olarak telakki edilmekte ve iş sözleşmesinden doğan diğer borçların aslında sadakat borcundan doğduğu belirtilmektedir¹⁴. Gerçekten sadakat borcu,

⁸ Ercan **Güven**/Ufuk **Aydın**, Bireysel İş Hukuku, 4. B., Nisan Kitabevi, Eskişehir 2013, s. 130; Fevzi **Demir**/Güvenç **Demir**, "İşçinin Sadakat Borcu Ve Uygulaması", Kamu İş Dergisi, C. 11, S. 1, İstanbul 2009, s. 2; **Tolga**, s. 141; **Tunçomağ**, s. 209; **Narmanlıoğlu**, s. 274; **Alpagut**, s. 24.

⁹ **Alpagut**, s. 24.

¹⁰ Y9HD., 19.02.2011, E.2000/8625, K.2003/66, **Şakar**, s. 86

¹¹ Haluk Hadi **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, 3. B., Mimoza Yayıncılık, Konya 2009, s. 93 (Uygulamalar).

¹² "...Somut olayda, davalı işyerinde destek elemanı olarak çalışan davacının iş sözleşmesi işveren tarafından sosyal paylaşım sitesinde banka aleyhine küçük düşürücü yazışmalar yapması gereğiyle haklı nedenle feshedilmiştir. Davacının sosyal paylaşım sitesinde ... Bankasının reklamındaki kelimeleri kullanarak "bedavaa atıyos, tutuyos, yerleştiriyos, çekiştiriyos, hak yiyos, sömürüyos, ezilyos, yalalaklık yapıyos, kelimelerinden oluşan bir reklam yapsa yeterince ilgi çeker" şeklindeki yazıları ile asıl işveren olan bankanın kurumsal imajını zedeler nitelikte görüldüğünden, doğruluk, bağlılık, ahlak ve iyi niyet kuralına aykırıdır. Fesih haklı nedene dayanmaktadır..." ; Y22HD., 09.07.2013, E. 2013/18125, K. 2013/16954 (Yayınlanmamış Karar).

¹³ Burcu **Savaş**, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Beta Yayıncılık, Ankara 2012, s. 97; **Arslan Ertürk**, s. 182-185.

¹⁴ Hamdi **Mollamahmutoglu**/Muhittin **Astarlı**, İş Hukuku, 4. B., Turhan Kitabevi, Ankara 2011, s. 529.

iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde dahi varlığını sürdüren bir borç olarak kendini göstermektedir¹⁵.

Asli edim olan iş görme borcunun tam ve doğru olarak ifasına yönelik olan bu yan edim niteliğindeki ve davranış yükümü niteliğindeki borç, olumlu ve olumsuz şekilde karşımıza çıkmaktadır. Nitekim işçi bu borç gereğince bazı davranışları yapma ve bazı davranışları da yapmama yükümlülüğü altına girmektedir¹⁶. İşçiye yüklenen bu sadakat borcunun içinde işverenin ve işyerinin hukuken haklı çıkarlarını koruma, işverene ekonomik, ticari veya mesleki bakımdan zarar verebilecek davranışlardan kaçınma gibi olumsuz edimler bulunmakla birlikte aynı zamanda işverenin menfaatlerini korumak amacıyla işverene zarar verecek bir olay açısından önleyici tedbirler almak gibi aktif davranışlarda bulunma yükümü de yer almaktadır¹⁷. Bu bağlamda sadakat borcunun somut sınırları olmayan geniş kapsamlı bir yükümlülük olduğu da görülmektedir¹⁸.

İşçinin sadakat borcu ya kanundan doğacak ya da sözleşme ile belirlenebilecektir. Ancak sadakat borcunun bütünüyle de tespit edilmesi imkansız olduğundan kanun veya sözleşmede böyle bir hüküm bulunmadığı hallerde mesleki veya mahalli örf ve adet kuralları dikkate alınabilecektir¹⁹. Sadakat borcunun kapsamı sözleşme ile daraltılabilirse de bu borcun tamamen ortadan kaldırılması da hukuken mümkün gözükmemektedir²⁰. Bunun sebebi ise sözleşmeden beklenen amacın gerçekleşmesinde temel borç olarak kabul edilmesidir²¹.

Esas itibariyle işçinin sadakat borcu, işverenin ve işletmesinin çıkarlarını korumak ve işverenin menfaatlerine zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma yükümünün ifade etmektedir²². Ancak işçinin sadakat borcu olarak nitelendirilebilecek bu yükümün sonsuz olduğunu düşünmemek gerekir. İşte kanun koyucu bu sınırı işverenin haklı menfaatinin korunması olarak göstermektedir (TBK. m. 396/1).

¹⁵ Y9HD., 17.09.2012, E. 2011/46589, K. 2012/30209 (Legalbank Hukuk Programı, www.legalbank.net, E. T. 13.11.2013 (Legalbank)).

¹⁶ Arslan Ertürk, s. 148.

¹⁷ Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, 17. B., Mimoza Yayıncılık, Konya 2013, s. 64 (İş Hukuku); Müjdat Şakar, İş Hukuku Uygulaması, 9. B., Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s. 86; Tunçomağ, s. 210; Ekonomi, s. 111; Tolga, s. 141; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s. 100-101; Tuncay, s. 1050 vd.; Narmanlioğlu, s. 273; Çelik, s. 144-145; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 108; Demircioğlu/Centel, s. 98; Alpagut, s. 24; Demir/Demir, s. 2; Poyraz, s. 55-56; Demirtaş, s. 38-39.

¹⁸ Sümer, Uygulamalar, s. 93; Sümer, İş Hukuku, s. 64.

¹⁹ Ferit H. Saymen, Türk İş Hukuku, 1. B., Hak Kitabevi, İstanbul 1954, s. 483; Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 4. B., Legal Yayıncılık, İstanbul 2010, s. 108.

²⁰ Akyiğit, s. 146.

²¹ Akyiğit, s. 146.

²² Günther Löschning/Alpay Hekimler, Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku İle Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları, Efil Yayınevi, Ankara 2011, s. 140; Ercan Poyraz, İş Hukuku Şemalı Anlatımlı, 4. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013, s. 55; Tunçomağ/Centel, s. 100; Sümer, İş Hukuku, s. 64; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s. 100; Savaş, s. 96.

Ancak haklı menfaatin bulunduğu her durumda da işçinin sadakat borcunun mevcut olduğunu söylemek yanlış olacaktır. Zira ölçülülük ilkesi çerçevesinde işçinin, işverenin haklı menfaati karşısında daha üstün derecede ya da buna eş derecede bir menfaatinin bulunması halinde artık sadakat borcuna uyma yükümünün olmadığı kabul edilmelidir²³.

Sadakat borcu işçinin ifa borcunu da etkiler²⁴. Gerçekten sadakat borcu kimi durumlarda işçiyi normal durumda kendisinden istenebilecek olandan başka iş yapmaya veya işyerinin değiştirilmesini kabule dahi zorlayabilecektir²⁵.

Bir fiilin sadakat borcunun kapsamına girebilmesi için söze konu davranışın bir zarara yol açması dahi aranmamalıdır²⁶. Diğer bir deyişle, bir davranışın sadakat borcu içerisinde değerlendirilebilmesi için o davranışın yapılmaması halinde mutlak bir zarara sebebiyet vermesi aranmamalıdır. Yargıtay'ın kararlarına göre de bir zarara yol açmayan ve ceza hukuku bakımından suç oluşturmayan bir fiil yine de sadakat borcuna aykırı olarak kabul edilmelidir²⁷. Ayrıca bu tür fiiller işveren vekili tarafından emir olarak verilse dahi işçi sorumluluktan kurtulamayacaktır²⁸.

Sadakat borcunu açık olarak ilk defa düzenleyen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu sadakat borcunun ölçütünü işverenin haklı menfaatinin korunması olarak belirlemiştir. Söz konusu haklı menfaatin çevresi ise iş ilişkisinin özel durumuna ve çalışma yaşamının değerlerine göre değişiklik gösterir²⁹.

²³ **Süzek**, s. 349; **Akyiğit**, s. 144; "...İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerinin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir..." , Y9HD., 07.03.2013, E. 2012/29826, K. 2013/8170 (Legalbank, E. T. 13.11.2013).

²⁴ **Tunçomağ**, s. 210; **Tunçomağ/Centel**, s. 101; **Demir/Demir**, s. 7.

²⁵ **Tunçomağ**, s. 210; **Tunçomağ/Centel**, s. 101; **Demir/Demir**, s. 7-12.

²⁶ **Arslan Ertürk**, s. 160-161; **Savaş**, s. 97.

²⁷ "...Hammaddenin hırsızlığı iddiasına dayalı olarak Jandarma tarafından ifadesi alınan işyerinde forklift görevlisi olarak çalışan ... beyanında, ...'in olmadığı durumlarda yardımcı konumunda olan davacının talimatıyla yüklemeyi yaptığı, 2006 yılı Eylül ayı içinde davacının talimatıyla yüklemeyi yaptığını, yüklemeyi aşamasında bir ara hammaddenin saklandığını, davacıya gelen telefon üzerine karşıdaki kişiye "... geldi gitti, taarruz geçti hepimize hayırlı oldun dediğini" beyan etmiştir. Hammaddelerin izinsiz çıkarılması olayına bağlı olarak bir kısım zanlılar hakkında kamu davası açıldığı, davacının da aralarında bulunduğu bazı kişiler hakkında takipsizlik kararı verildiği anlaşılmaktadır. Davacı hakkında takipsizlik kararı verilmesi eylemin suç oluşturup oluşturmadığı ile ilgili olup, davranışın doğruluk bağluluğuna aykırılık oluşturup oluşturmadığı ile ilgili belirleyici değildir..." , Y9HD., 15.01.2013, E. 2010/35409, K. 2013/600 (Yayınlanmamış Karar); Y9HD., 25.02.2010, 20717/4905, Kazancı İçtihat Bilgisayar Programı, E. T. 24.11.2011 (Kazancı).

²⁸ Y9HD., 18.02.2008, E. 2007/24607, K. 2008/195, Kazancı, E.T. 24.11.2011.

²⁹ **Demircioğlu/Centel**, s. 98.

Medeni hukuktaki iyiniyet kurallarının iş ilişkisindeki geniş kapsamlı tezahür şeklini oluşturan sadakat borcu genel olarak kapsamını, işverenin meşru menfaatlerini korumak amacıyla iyiniyet kurallarına uygun hareketler olarak belirlemek mümkündür³⁰. Daha da somutlaştırmak gerekirse; yangında malları kurtarmak, arızaları derhal bildirmek ve bunun üzerine gerekli tedbiri almak, işyeri düzenini bozucu davranışlarından kaçınmak ve işverenin itibarını korumak gibi davranışlar, sadakat borcunun içerisinde yer alır. İşçinin raporlu olduğu dönemde başka bir işverenin yanında çalışması fiilini de Yargıtay isabetli olarak çeşitli kararlarında sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirmiştir³¹. Diğer bir taraftan haklı fesih hallerini düzenleyen İş Kanunu³² m. 25/1-II bağlamında ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri çoğunlukla sadakat borcunun ihlal hallerini düzenlemektedir³³.

Sadakat borcunun işçinin düşünceyi açıklama özgürlüğüne de etkisi bulunmaktadır. İşçinin sahip bulunduğu düşünce özgürlüğü, işverenin hayat alanına ve işletmesine katılması ve bundan doğan sadakat borcu nedeniyle sınırlanmıştır³⁴. İşçi bu özgürlüğünü serbest iradesiyle katıldığı işletmenin düzenini bozacak veya işletmesine zarar verecek ya da ciddi tehlikeye sokacak şekilde kullanamaz³⁵. Eğer

³⁰ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 530; Tuncay, s. 1046; Alpagut, s. 23; Güven/Aydın, s. 130.

³¹ YHGK., 29.05.1991, E. 1991/9-223, K. 1991/315 (Sümer, Uygulamalar, s. 96); Y9HD., 16.12.2010, E.2008/42769, K. 2010/38188 (Kazancı, E. T. 24.11.2011).

³² R.G., 10.06.2003, S. 25134.

³³ "...4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır..." , Y9HD., 31.05.2012, E. 2010/13173, K. 2012/19130 (Legalbank, E. T. 25.12.2013).

³⁴ "...İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin II'nci bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, anayasanın 25 ve 26'ncı maddesi ile güvence altına alınmış düşünceyi açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarfettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövgüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin fesih için geçerli neden oluşturacaktır. İşçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması 25/II, d hükmü uyarınca haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedeni değildir..." , Y9HD., 15.04.2012, E. 2010/9703, K. 2012/17155, (Legalbank, E. T. 12.12.2013).

³⁵ Fatih Uşan, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasası), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003, s. 75 vd.

işçinin bu özgürlüğü bu türden görüşlere dayanmayan ve dolayısıyla keyfi olan sınırlamalara tabi tutulmuş ise bu sınırlamalar hukuka aykırı sayılır³⁶. İşçinin düşünce açıklamaları ile işyerinde var olan iş akışını ve barışını bozması haklı görülemez. Nitekim Alman Federal İş Mahkemesi, sadakat yükümlülüğü çerçevesinde her işçinin, işletme barışını ciddi ve ağır biçimde tehlikeye düşürmeyecek ve işletmede diğer işçiler ile işverenle birlikte çalışmanın beklenebilir şekilde olmasını sağlayacak şekilde davranmakla yükümlü olduğunu vurgulamaktadır³⁷.

İşvereni eleştiri hakkı açısından da düşünce özgürlüğü belli bir biçimde kısıtlanmaktadır. Sadakat borcu, aynı zamanda işçinin, işverene ve işletmenin işleyişine getirdiği haklı eleştiri ve şikayetlerinin çözümü için, öncelikle şirket veya işletme içi yolları devreye sokması yan yükümlülüğünü de kapsar³⁸. Ancak bu anlamda işletme içi şikayet ve eleştiri yollarının işletilmeden sorunun kamuoyuna açıklanması, işçinin dikkate alma yan yükümlülüğünün ihlali anlamına gelecek ve işçi bu durumda eylemini düşünceyi açıklama özgürlüğüne dayanarak savunamayacaktır. İşverene karşı asılsız ihbar şeref ve onur kırıcı sözler içeren düşünce açıklamaları 4857 sayılı İş Kanunu açısından haklı nedenle fesih sebebi oluşturmakta olup (m. 25/1-II), bu ağırlıkta olmayıp işveren aleyhine sürekli sözler söylenmesi ve işyerinin uyumunun olumsuz yönde etkilenmesi iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshine de (m. 18) yol açacaktır. Son olarak işçinin eleştiri sınırları içinde kalan söz ve davranışlarının işverene haklı fesih imkânı vermeyeceği de belirtilmelidir³⁹.

Yukarıda da ifade edildiği üzere sadakat borcunun nelerden ibaret olduğunu bütün itibarıyla belirtmek mümkün olamamaktadır. Burada esas sınır işverenin menfaatleridir. Bu kavramı belirlemek işverenin elinde olduğundan bu borca aykırılık halinde işverene iş güvencesi anlamında oldukça keyfi bir geniş bir hareket alanı sağlanmaktadır⁴⁰. Bu açıdan sadakat borcunun kapsamı iş ve toplu iş sözleşmelerine hüküm konulmak suretiyle belirtilmeli, bu da yoksa kapsam belirlenirken iyiniyet kuralları ya da yerel örf ve adetler gözetilerek tayin cihetine gidilmelidir.

Sadakat borcunun başlıca örnekleri olarak sır saklama, rekabet etmeme ile teslim ve hesap verme borcu gösterilebilecektir:

A) Sır Saklama Borcu

Sır saklama borcu işçinin işverene ait işe veya işletmeye ilişkin olup saklanması zorunlu bilgileri 3. kişilere açıklamama yükümünü içerir⁴¹. Bu kapsamda bilgilere

³⁶ **Tunçomağ**, s. 211.

³⁷ Zeki **Okur**, “İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü”, *Kamu İş Dergisi*, C. 8, S. 4, Ankara 2006, s. 9.

³⁸ **Okur**, s. 16-17.

³⁹ Y9HD., 05.07.2012, E. 2010/15230, K. 2012/26635, (Legalbank, E. T. 14.11.2013).

⁴⁰ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 531.

⁴¹ **Uşan**, s. 93; **Tunçomağ**, s. 214; **Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan**, s. 101; **Alpagut**, s. 27; **Güven/Aydın**, s. 130; **Demir/Demir**, s. 23.

nasıl ulaşıldığının bir önemi bulunmamaktadır. Ayrıca sır saklama yükümü belirli bir meslek ile de sınırlandırılmamıştır⁴². Bu sırların içine öncelikle imalat ve iş sırları girecektir⁴³. Nitekim kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nda göre imalat ve iş sırları kavramı örnek olarak gösterilmektedir⁴⁴. Ayrıca Ticaret Kanunumuza⁴⁵ göre imalat ve iş sırlarını yaymak haksız rekabet teşkil eden hususlar arasında yer almaktadır (TTK. m. 55/1-b-3). 6098 sayılı TBK'nda bu husus iş gördüğü sırada öğrendiği bilgiler ve özellikle üretim ve iş sırları şeklinde gibi bilgiler olarak nitelendirilmiştir (TBK. m. 396/2). Meslek veya ticari sırlar ise işyerinin kendine özgü başkalarının bilemeyeceği imalat usullerini ifade etmektedir⁴⁶. Ayrıca sır saklama borcunun kapsamına salt üretim sırları yanında ayrıca ham madde temini, satış ve pazarlama, reklam stratejisi, insan kaynakları politikası, işletmenin ekonomik yapısı gibi konuların da girdiği ifade edilmelidir⁴⁷.

Bir bilginin sır saklama borcu muhtevasında ele alınması için işçinin edindiği bilgilerin sır niteliğinde olduğunun bilincinde olması, bunun takdirinde de iş sözleşmesi, ilgili işçinin kişiliği, işletme içindeki pozisyonu, eğitimi, işyerindeki faaliyetin büyüklüğü ve işçinin aldığı ücret gibi unsurların esas alınması gerektiği belirtilmiştir⁴⁸. Gerçekten sır saklama borcunun kapsamı iş ilişkisi dikkate alınarak belirlenecektir. Esas itibarıyla saklanması gereken sır; üretim, yöntem ve süreçlerine satış organizasyonu ve müşteri listeleri gibi her türlü ticari bilgilere veya işverenin kişisel ya da mali durumuna ilişkin olabilir⁴⁹. Bu bağlamda işçinin bu bilgileri nasıl öğrendiğinin önemi bulunmamalıdır.

İşçinin saklamakla yükümlü bulunduğu bir sırrı kamu makamlarına açıklamakla mükellef tutulması halinde ise artık sır saklama yükümünden bahsedilemeyecektir⁵⁰. Bu bakımdan işçinin sır saklama borcu işverenin mesleki veya ticari

⁴² Narmanlıoğlu, s. 273.

⁴³ Tunçomağ, s. 214; Tuncay, s. 1067.

⁴⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 532.

⁴⁵ R.G., 14.02.2011, S. 27486.

⁴⁶ Narmanlıoğlu, s. 275; Tuncay, s. 1068.

⁴⁷ Sümer, İş Hukuku, s. 65.

⁴⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 533; Alpagut, s. 28..

⁴⁹ Süzek, s. 304; Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, s.93.

⁵⁰ Uşan, s. 96; Akyiğit, s. 145; Alpagut, s. 28; *Dosya içeriğine göre, davalı işyerinde müşteri mühendislik uzmanı olarak görev yapan davacının görev yaptığı dönemde 1.5.2008 fesih tarihinden önce şirkete ait gizli bilgi ve belgeleri üçüncü kişilere verdiği ya da şirkete ait meslek sırlarını ortaya attığı yolunda bir tespitin bulunmadığı, davacının iş sözleşmesinin 1.5.2008 tarihinde fiilen sona erdirildiği aynı gün davacının eşyalarını toplaması sırasında şirket yetkililerinin şüphe üzerine davacının hard diskine el koymak istedikleri, davacının direnmesi ve şirket yetkililerinin ihbarı ile zabıta tarafından bu diske el konulduğu anlaşılmaktadır. Şişli İlçe Emniyet Müdürlüğü'nün 16.10.2008 tarihli yazı içeriği ve Dijital Veri İnceleme Büro Amirliğince yapılan teknik inceleme raporundan davalı şirkete ait bilgi, belge ve dokümanlar olduğu tespit edilmiştir. Şişli Cumhuriyet Başsavcılığının 2008/29010 Sayılı konuşturma evrakında şirket adına müşteki olarak ifadesi alınan İnsan Kaynakları Yönetici İ. Ö.*

sırları olduğu ifade edilse de örneğin yargılama makamına ifade edilen sırların açıklanması sır saklama borcu içerisinde değerlendirilemeyecektir.

İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ise bu borcun devam edip etmeyeceği konusunda 6098 sayılı Kanuna kadar herhangi bir düzenleme yer almamaktaydı. 6098 sayılı TBK.'na göre sır saklama yükümlülüğü sözleşme sonrası dönemi kapsayacak şekilde genişletilmiştir (m. 396/4). İşverenin haklı menfaatleri uygun düştüğü ölçüde sır saklama yükümü sözleşme sonrası da devam edecektir⁵¹. Bu kanundan önce bulunan sır saklama sözleşmesi yapılması fikrinin⁵² artık önemini yitirdiği de anlaşılmaktadır.

Özetle işçi işi icabı vakıf olduğu sırları, işverenin mesleki ya da ticari sırlarını

Ç. çözümlülüğü yapılan bu bilgilerden bir kısmının Antalya'daki tesise ait tank treyler bilgileri olduğunu, bu bilgilerin müşteriler tarafından bilinmeyerek ticari sır niteliği taşıdığını, bu bilgileri davacının kullanıp kullanmadığını bilmediğini kullanmış olabileceğini ayrıca Antalya'daki firma ile ilgili bir dava dosyasına ibraz ettiğini öğrendiğini belirtirken Şişli 9. Asliye Ceza Mahkemesi'nin 2009/235 Sayılı dosyasındaki ifadesinde davacıya şirket tarafından teknik bilgilerin depolanması için bilgisayar verdiğini, şirket ile sanık arasında ihtilaf doğduğunu, iş akdinin feshedildiğini, şirkete ait bilgileri kendisine ait harici hard diske kopyalamış olabileceğinden şüphelenmesi üzerine bu diske el koymak istediklerini, davacının direnmesi üzerine polis çağırıldıklarını sanığın sözleşmesinin feshinden sonra kendisinden şirkete ait eşyaları ve bilgisayarı istediklerini harici hard diske fesih günü el koymak istediklerin bildirmiştir. Tanık ifadesinden de anlaşılacağı üzere sözleşmenin feshinden önce davacının şirkete ait bilgi ve belgeleri üçüncü kişilere verdiği ya da gizli bilgileri kullandığı yolunda bir tespit bulunmamaktadır. Öte yandan davalı tanığı-müşteki, davacının şirkete ait bir takım bilgileri Antalya'da görülmekte olan bir dava dosyasına ibraz ettiğini ileri sürerek bunun da sır saklama yükümlülüğüne aykırı olduğu belirtmekte ise de, bu dosya davacının 29.3.2007 tarihinde Antalya K... Belek otelinde gaz tahliyesi yapılırken meydana gelen patlama sonucu bir kişinin ölümü birden fazla kişinin yaralanması ve maddi hasar meydana gelmesi sebebiyle proje sorumlusu mühendis olarak hakkında ceza davası açılan dosyadır. Davalı işveren firma ile K... Belek Otelinde otelindeki sözleşme gereği sıkıştırılmış doğalgaz sistemini kurmak için CNG dönüşümü için planlama yapıldığı davacının bu planlamada dönüşüm projesinin mühendisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının gerek şirkette üstlendiği görev gerekse yargılandığı dava dosyası sebebiyle kendisine ait özel hard diskinde şirkete ait bir takım bilgi ve belgelerin bulunması doğaldır. Davalı işveren davacının bu bilgileri üçüncü kişilere vererek sır saklama yükümlülüğünü ihlal ettiğini şirket menfaatlerinin davacının eylemi dolayısıyla zarar gördüğünü kanıtlayamamıştır. Davacının sanık olarak yargılandığı dava dosyasına da sorumlu mühendis olarak görev aldığı projeye ilişkin bilgileri sunması savunma hakkı kapsamında kalan eylem niteliğinde olup bu davranışının sır saklama yükümlülüğünün ihlali olarak değerlendirilmesi hukukun mümkün değilidir. Davalı işveren davacının iş sözleşmesinin haklı veya geçerli sebeplerle feshedildiğini kanıtlayamadığından davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olmuştur...”, Y9HD., 12.09.2011, E. 2011/222, K. 2011/584 (Legalbank, E. T. 14.11.2013).

⁵¹ **Tunçomağ/Centel**, s. 102; **Alpagut**, s. 29.

⁵² **Esener**, s. 158; Mülga kanun döneminde Tuncay'a göre ise sır saklama borcunun işverenin haklı menfaatinin dürüstlük kuralı çerçevesinde korunması gerektiği ölçüde devam edeceği belirtilmişti (**Tuncay**, s. 1069).

saklamak, başkalarına da açıklamama yükümü altındadır⁵³. İşçinin bu borcu iş ilişkisinin devamı süresince öğrendiği tüm olaylar ve işverenin kendisinden saklamasını istediği sırları kapsamaktadır⁵⁴.

B) Rekabet Etmeme Borcu

İşçi iş sözleşmesi devam ederken işverenle rekabet etmeme yükümü altındadır. Bu kapsamda öncelikle iş sözleşmesi devam ederken rekabet etmeme borcunun içeriği tespit edilecektir. Ardından sadakat borcunun kapsamına girmemekle birlikte iş sözleşmesi sona erdikten sonra da rekabet yasağı sözleşmesi yapılabileceğinden ayrıca bu konuya da değinileceği belirtilmelidir.

1) İş Sözleşmesi Devam Ederken Rekabet Etmeme Borcu

Sadakat borcunun olumsuz yönünü oluşturan rekabet etmeme borcu, işverenle rekabet kabul edilen hallerden kaçınmayı gerektirir⁵⁵. Bir işyerinde çalışan bir işçinin işverene ait mesleki ve ticari sırları öğrenme imkanı ve bunları kullanabilme ihtimalinin nazara alınması hususu işverene karşı rekabete girişme sorununu gündeme getirmiş⁵⁶ ve işçinin sadakat borcu sebebiyle hizmet ilişkisi içerisinde rekabet edemeyeceği hüküm altına alınmıştır (TBK. M. 396/3).

TBK 396/3'e göre eski düzenlemeden farklı olarak ilk defa işverene sadakat borcuna aykırılık oluşturacak şekilde 3. kişi yanında çalışma yasaklanmıştır. Hükümün zıt anlamından çıkan sonuca göre işçinin 3. kişinin yanında kısmi süreli olarak çalışması sadakat borcuna aykırılık oluşturmuyorsa işçi için herhangi yasak söz konusu olmayacaktır⁵⁷. Bu düzenlemeye kadar böyle bir tamamlayıcı kural bulunmakla beraber yine de sadakat borcunun bu tür davranışları yasakladığının kabul edildiği belirtilmelidir⁵⁸. Diğer taraftan işçinin kendisinin de bağımsız olarak sadakat borcuna aykırılık teşkil edecek şekilde faaliyette bulunması da yasaklanmıştır. Bu şekilde işçinin sadakat borcu çerçevesinde içerisinde işverenle rekabet edecek şekilde faaliyette bulunamayacaktır. Böylece yan faaliyet, işverenle rekabet teşkil edecek şekilde bulunulmadığı surette serbest olduğunun belirtilmesi gerekmektedir.

Sözleşmenin devam ettiği süre içerisinde rekabet yasağının varlığı için herhangi bir anlaşma gerekmemektedir⁵⁹. Yeni TBK'nda, mülga Borçlar Kanunu'ndan

⁵³ Narmanlıoğlu, s. 275; Uşan, s. 93-96.

⁵⁴ Narmanlıoğlu, s. 275.

⁵⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 108; Tuncay, s. 1060; Güven/Aydın, s. 130; Demir/Demir, s. 21; Demirtaş, s. 57.

⁵⁶ Savaş Taşkent/Mahmut Kabakçı, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 4, S. 16, İstanbul 2009, s. 22, *Ekonomi*, s. 111.

⁵⁷ Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s. 101; Alpagut, s. 25.

⁵⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 534.

⁵⁹ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 108.

farklı olarak sözleşme süresi içerisindeki rekabet yasağını ayrıca düzenlenmiş (TBK. m. 396/3), sözleşme sonrası dönem için rekabet yasağı ise sözleşmenin sona ermesi bölümünde ele alınmıştır (TBK. m. 444). Buna göre, sözleşme süresince işçi iş görme borcu kapsamındaki işi, kendi adına ya da başkası adına yapmamak, işverene rakip bir kuruluşa ortak olmamak ya da herhangi bir şekilde ilgisi bulunmamak yükümü altında tutulmuştur (TBK. m. 396/3).

Basın İş Kanunu'nda dikkate değer düzenlemeye göre gazeteciler açısından rekabet yasağı bulunmamaktadır (BİK., m. 13/1). Bir gazeteci iş sözleşmesi ile bir gazetede çalışmakta iken aynı zamanda başka bir gazetede çalışabilmesinde herhangi bir kanuni engel yoktur⁶⁰.

2) İş Sözleşmesi Sona Ermesinden Sonra Rekabet Etmeme Borcu

a) Rekabet Yasağı Sözleşmesi

Sadakat borcunun bir gereği olan rekabet etmeme borcu sözleşmenin bitiminde ortadan kalkacaktır. Bu sebeple sözleşme sonrası dönem için ayrıca ve yazılı olarak tarafların bu hususu kararlaştırılması gerekir⁶¹. Zira, işçi iş ilişkisi kapsamında edindiği mesleki bilgileri sözleşme bitiminden sonra kullanmakta kural olarak serbesttir. Rekabet yasağı sözleşmesinin her meslekteki kişilere uygulanması da mümkün değildir. Gerçekten Basın İş Kanunu uyarınca düşünce özgürlüğünü sağlamak amacıyla gazeteciler ile iş sözleşmesinin bitiminden sonra rekabet yasağı sözleşmesi yapılması geçersiz sayılmıştır⁶² (BİK. m. 13/2).

Sözleşme sonrası dönem için kararlaştırılacak rekabet yasağına ilişkin kayıtlar her iki tarafın da menfaatlerini dengeleyecek şekilde olmalıdır⁶³. Burada bir tarafta işçinin anayasal güvence altına alınan çalışma hürriyeti, diğer tarafta ise işverenin haklı menfaati çatışma içerisindedir⁶⁴. Bu amaçla TBK.'nda rekabet yasağı sözleşmesi birtakım kayıtlara tabi tutulmuştur (TBK. m. 444). Öncelikle rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilmesi için işçinin fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir⁶⁵. Bu bakımdan sınırlı ehliyetsiz bir kişi ile rekabet yasağı sözleşmesi yapılması mümkün değildir. Rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilmesi, işçinin yaptığı işin işverenin müşterilerini tanımaya ve işverenin gizli yönlerini öğrenmeye elverişli olması durumunda mümkündür⁶⁶. Ayrıca işçinin edinebileceği bu bilgilerin kullanılması işverene önemli derecede zarar verebilecek düzeyde olması halinde rekabet yasağı sözleşmesi

⁶⁰ Haluk Hadi Sümer, Bireysel Basın İş Hukuku, Mimoza Yayıncılık, Konya 2013, s. 87 (Basın).

⁶¹ Hülya Atlan Kazan, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Legal İSGHD., C. 9, S. 36, İstanbul 2012, s. 158; Tuncay, s. 1065.

⁶² Sümer, Basın, s. 87-88.

⁶³ Taşkent/Kabakçı, s. 23.

⁶⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 538.

⁶⁵ Atlan Kazan, s. 160.

⁶⁶ Süzek, s. 352-353.

yapılabilmesine cevaz verilmektedir (TBK. m. 444/2). İşte işçinin pozisyonu bu bağlamda özel öneme sahip bulunmaktadır.

Müşteri çevresi hakkındaki bilgilerin ise mutlaka iş sırrı niteliğinde olması aranmamaktadır. Edinilen veya edinilebilecek bilginin işverenle rekabet oluşturacak derecede olması rekabet yasağı için yeterlidir⁶⁷. Burada geçen iş sırrı ifadesini üçüncü kişiler tarafından bilinmeyen, işverenin saklanması haklı menfaati bulunan her çeşit bilgi olarak tanımlayabiliriz⁶⁸. Daha önce de ifade edildiği üzere rekabet yasağının geçerli sayılabilmesi için işverene bu tür bilgilerin önemli ölçüde zarar verebilme ihtimali bulunmalıdır⁶⁹ (TBK. m. 444/2). Esas olan somut zararın gerçekleşmesi değil, önemli bir zarar olasılığının varlığıdır⁷⁰. İşverenin kazancında ya da siparişlerinde önemli düşüşler olması ya da işverenin iş yapma olanaklarının önemli ölçüde sınırlandırılması bu kapsamda örnek olarak belirtilebilir⁷¹.

Rekabet yasağının içerik bakımından geçerliliği açısından 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda "halin icabına göre münasip bir hudut dahilinde şart edilmiş ise muteberdir" şeklinde düzenleme ile olağan görülebilecek sınırlar içinde olmayan rekabet yasağı sözleşmesinin geçersiz olacağı kabul edilmiş iken, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye atan ve hakkaniyete aykırı şartlar içeren rekabet yasağı sözleşmesinin varlığı halinde hakime müdahale imkanı tanınmıştır (TBK. m. 445/2). Bu bağlamda hakim yapılan rekabet yasağı sözleşmesini tümünden geçersiz saymayacak ve gerekli düzeltmeleri yapabileme imkanına sahip olacaktır⁷².

6098 sayılı Kanunda düzenlenen rekabet yasağı sözleşmesi için mülga kanun döneminde öğretilen kabul edilen objektif, sübjektif ve şekil şartlarının öngörüldüğünü görmekteyiz. Gerçekten bu tasnife göre işin türü, zaman ve yer bakımından belirli şekilde sınırlandırılması ile işçinin işverenin müşteri çevresi ve üretim sırları ile işverenin yaptığı iş hakkında bilgi edinme imkanının bulunması gerektiği objektif şart olarak, işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmemesi şartının da sübjektif şart olarak ve son olarak yazılı yapılması gereğinin de şekli şart olarak telakki edildiğini görmekteyiz⁷³. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda rekabet yasağının, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içermeyeceği ve süresinin özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamayacağı hüküm altına alın-

⁶⁷ Taşkent/Kabakçı, s. 25; Atlan Kazan, s. 163.

⁶⁸ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 538; Süzek, s. 352.

⁶⁹ Süzek, s. 355.

⁷⁰ Taşkent/Kabakçı, s. 27; Atlan Kazan, s. 167; Demirtaş, s. 91.

⁷¹ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 538.

⁷² Atlan Kazan, s. 173-174.

⁷³ Saymen, s. 485; Tuncay, s. 1066; Demir/Demir, s. 21.

mıştır (m. 445). Yer bakımından ülke düzeyinde çalışmama koşulunun getirilmesi mümkün olamayacaktır. Ancak Yargıtay hayatının önemli bir bölümünü yurt dışında geçiren yabancı için böyle bir şartın geçerli olacağı kanaatindedir⁷⁴.

6098 sayılı Kanunda süre açısından da sınırlama getirilmiş ve rekabet yasağı sözleşmesinin özel durum ve koşullar dışında azami 2 yıl olarak kararlaştırılabileceği hüküm altına alınmıştır (TBK., m. 445/1). Özel durum ve koşulların bulunması halinde işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmemek kaydıyla daha uzun bir süre kararlaştırılabileceği öngörülmüştür. Örneğin çok yüksek bir meblağdaki ivazlı bir rekabet yasağı sözleşmesi ile işçiye hayatını oldukça yeterli bir şekilde idame ettirebileceği bir ücretin kararlaştırılmış olması durumunda daha uzun bir süre kararlaştırılabileceği kanaatindeyiz. Ayrıca rekabet yasağı sözleşmesi işin türü bakımından da sınırlandırılmış olmalı ve sözleşme yazılı yapılmalıdır (TBK. m. 445/2).

Yapılan rekabet yasağı sözleşmesi karşısında işverenin karşı edimde bulunması gereği doktrinde kabul edilmekle birlikte⁷⁵ 818 sayılı Kanunda böyle bir hüküm yer almazken yeni TBK'da rekabet yasağının sınırlandırılmasına ilişkin hükümleri düzenleyen maddede hakim dikkate alabileceği unsurlar içerisinde değinilmiştir (TBK. 445/2). Ama yine de işverenin karşı bir edimde bulunması bir geçerlilik koşulu olarak kabul edilmemiştir⁷⁶. Alman Ticaret Kanunu'nda işverenin her yıl için en az son ücretinin yarısı tutarında bir ödemede bulunması kabul edilmişken⁷⁷ hukukumuzda da işverene böyle bir yükümlülük öngörülmesinin hakkaniyete uygun olacağı düşüncesindeyiz.

b) Rekabet Yasağı Sözleşmesine Aykırı Hareket Edilmesi

İşçi rekabet yasağına aykırı hareket ederse, TBK. m. 112 anlamında bir sorumluluğa tabi olup kusursuzluğunu ispatlayamadığı müddetçe zararı karşılamakla yükümlüdür. İşverene aralarında cezai şart kararlaştırmışlarsa bu şartı da yerine getirecek, şayet işverenin kararlaştırılan zarardan daha fazla zarara uğradığını ispat etmesi halinde bu zararı tazmin etmekle yükümlü tutulmuştur (TBK. m. 446/2). Ayrıca kararlaştırılması halinde bu davranışın hakim tarafından önlenmesi de işveren tarafından istenebilecektir (TBK. 446/3). Son olarak rekabet yasağı sözleşmesinin ivazlı yapılması halinde de ödenen miktara ne kadar süre uyulduysa uyulan bu

⁷⁴ "...Dairemizce, Türkiye sınırları içinde rekabet etmeme yönünden öngörülen düzenlemelere geçerlilik tanınmamıştır. Ancak yabancı uyruklu olup çalışma hayatının çoğunu Türkiye dışında geçirmiş bir işçi bakımından rekabet yasağının Ülke sınırları ile belirlenmesi mümkün olabilecektir. Yine, il sınırları ya da belli bir bölge ile sınırlandırma işin niteliğine göre yerinde görülebilir..." , Y9HD, 24.12.2009, E. 2009/26954, K. 2009/36971 (Legalbank, E. T. 14.11.2013).

⁷⁵ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 541.

⁷⁶ Atlan Kazan, s.175-176.

⁷⁷ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 541.

süre için hesaplanacak miktar mahsup edilecek, kalan süre için ise ödenen miktar geri verilecektir⁷⁸.

c) Rekabet Yasağının Sona Ermesi

Rekabet yasağı ayrıca yapılan bir bozma sözleşmesi ile ya da sürenin sona ermesi ile biter. Bununla beraber süre dolmadan işverenin korunması gerekli haklı menfaatinin bulunmaması halinde de yasak son bulur (TBK. m. 447). Sözleşme işveren tarafından haklı nedene dayanmadan feshedilirse ya da işverene yüklenebilecek bir nedenle işçi tarafından feshedilirse yine rekabet yasağı sözleşmesi dikkate alınmayacaktır (TBK. m. 447/2). Burada kanun koyucunun amacı sözleşmenin sona ermesinde kusursuz olan işçinin konumunun bu nedenle yürürlüğe girecek rekabet yasağı ile daha da ağırlaştırmamaktır. Bunun yanında kimse kusuruna dayanarak hak iddia edememe kuralı gereğince de evleviyetle rekabet yasağının sona ermesi hakkaniyete uygun bir düşüncedir. Bu bakımdan işçinin iş sözleşmesinin feshi halinde işverene yükletebilecek bir kusurun varlığı rekabet yasağının bitmesi açısından şart kılınmıştır. Bu sebeple de evlenme, yaşlılık aylığı almak amacıyla ya da askerlik nedeniyle veya mücbir nedenle iş sözleşmesini fesheden işçi açısından da rekabet yasağı sözleşmesi uygulanmaya devam edecektir.

⁷⁸ “..Taraflar arasında fesih tarihinden 15 gün önce düzenlenen protokol başlıklı sözleşmede davalı işçi yönünden iki yıl süreli rekabet yasağı öngörülmüş ve rekabet etmemesi karşılığında işçiye 435.000,00 USD ödeme yapılmıştır. Sözleşmede işçinin rekabet yasağına aykırı davranması halinde ödenmiş olan 435.000,00 USD tutarın işverene iadesi kararlaştırılmıştır. Taraflar arasında ivazlı rekabet yasağı sözleşmesi yapılmıştır. Sözleşmede davalı işçinin doğrudan veya dolaylı olarak işverenle rekabet halinde bulunmayacağı, GSM işletmelerinde yönetici, denetçi, ortak danışman ve benzeri sıfatlarla çalışamayacağı, işverenle doğrudan ya da dolaylı olarak rekabet halinde kişi ve kuruluşlara tavsiyelerde bulunamayacağı, onları yönlendirici aktif ve pasif hareketlerde içine giremeyeceği belirtilmiştir. Dosya içeriğine göre rekabet yasağının öngörüldüğü süre içinde davalı işçi diğer operatörün kart dağıtım ve pazarlama işini alan bir şirketi kurmuş ve bu yolla rekabet yasağına aykırı davranmıştır. Mahkemece davalı işçinin rekabet yasağına aykırı davrandığı yönündeki gerekçesi yerindedir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda rekabet yasağı öngörülen iki yıllık sürenin 202 gününde yasağına aykırı davranılmadığı belirlenmiş, kalan 528 gününde ise sözleşme hükümlerine uyulmadığı tespit edilmiş, buna göre iki yıllık süre için öngörülen cezai şartın 528 günlük kısmına göre oranlama yapılarak ödenmesi gereken tutar 314,630,14 USD olarak belirlenmiştir. Sözü edilen oranlama iş hukuku ilkelerine uygundur. Ancak mahkemece sözü edilen indirim dışında % 30 oranında hakkaniyet indirimi yapılması hatalıdır. Zira somut uyuşmazlıkta rekabet yasağına aykırılık sebebiyle işçiden talep edilen tutar işveren tarafından daha önce ödenmiş olan miktardır. Başka bir anlatımla rekabet yasağına aykırılık sebebiyle işçinin malvarlığından eksilmeye neden olacak bir talepte bulunulmamıştır. İşverence ivazlı rekabet yasağı kapsamında yapılmış olan ödemenin iadesi istenmiştir. Bu noktada iadesi istenen cezai şartın fahiş olduğundan da söz edilemez. Bilirkişi raporunda, rekabet yasağına aykırı davranılan süreye göre oranlama yoluyla yapılan indirim yeterli olup mahkemece ayrıca indirimde gidilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir...”, Y9HD, 05.02.2013, E. 2010/36445, K. 2013/4274 (Legalbank, E. T. 10.05.2013).

Rekabet yasağının işyerinin devri halinde akıbeti de merak konusu olmuştur. İş sözleşmesi devam ederken işyerinin devredilmesi ve iş sözleşmesinde de iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet yasağının devam edeceğine ilişkin bir hüküm bulunması halinde söz konusu kaydın devralan nazarında devam edeceği kabul edilmelidir⁷⁹. İş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağının devam ettiği dönemde de işyerinin devri halinde aynı sonuca ulaşılması gerektiği öğretide ileri sürülmektedir⁸⁰.

C) Teslim ve Hesap Verme Borcu

Esas itibariyle sadakat borcunun içerisinde telakki edilebilecek teslim ve hesap verme borcu⁸¹ ayrıca TBK.'nda hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda işçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhâl ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle ve hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhâl işverene teslim etmekle yükümlü tutulmuştur (TBK. m. 397).

Bu hüküm çerçevesinde gece benzin istasyonunda çalışan bir pompacı müşterilerin verdikleri paraları derhal işverene teslim etmekle yükümlü tutulmuştur. Bu kapsamda paraların teslimi yerine işverene kendi kartından ödeme yapması sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir. Burada işverenin herhangi bir zararının bulunup bulunmaması önem taşımayacaktır.

III. Sadakat Borcunun TBK. m 396'da Yer Alan Haklı Menfaat Ölçüsü Çerçevesinde Değerlendirilmesi

Sadakat borcunun ifade edilen hususlar dışında işçiye işletmenin amacını geliştirme ve bu amaca uygun davranışlarda bulunma yükümü yükleyip yükleyemeyeceği de tartışmalıdır. Sorun özellikle belli bir eğilime aitliğiyle tanınan (dernek, cami, kilise vs.) işyerleri ve işverenler bakımından önem taşımaktadır. Dini bir kurumda çalışan kişinin akşam meyhanede çalışması ya da içki içmesi, ilköğretim okulunda din bilgisi dersi veren bir kadının gece kulübünde çalışması⁸² ya da özel öğretim kurumunda çalışan bir öğretmenin öğrencileri ile toplum nazarında uygun

⁷⁹ **Taşkent/Kabakçı**, s. 42; "...İşçi ve işveren arasında rekabet yasağını öngören düzenleme, işyeri devri halinde de kural olarak geçerliliğini sürdürür. Devralan işverenin başka bir amaca yönelmesi ve faaliyet alanını değiştirmesi halinde ise rekabet yasağı sona erer..." , Y9HD, 24.12.2009, E. 2009/26954, K. 2009/36971 (Legalbank, E. T. 14.11.2013).

⁸⁰ **Süzek**, s. 362; **Taşkent/Kabakçı**, s. 43.

⁸¹ **Tuncay**, s. 1055.

⁸² **Akyiğit**, s. 146; Akyiğit'e göre kozmopolit anlayışa ait bir partide çaycı olarak çalışan bir işçinin geri kalan zamanında da muhafazakar yahut faşist/komünist bir partide çalışması sorun olmamalıdır. Ancak bir okulda din kültürü ve ahlak bilgisi dersine giren bir kadının geceleri gece kulüplerinde striptiz yıldızlığı yapması pek de hoş karşılanmayacaktır (**Akyiğit**, s. 146).

görülme yen ilişki ler içinde bulunması halinde sadakat borcuna aykırılık oluşturacağı kabul edilmelidir.

Esas itibariyle burada her bir olayın ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmekte olup genellemeye de gidilemeyecektir. Ancak işçinin işletmenin hiyerarşik yapısındaki konumu son derece önem arz etmektedir⁸³. Burada dikkate değer husus işverenin haklı menfaatinin zedelenmesi teşkil edecek durumların başka bir ifade ile ekonomik açıdan işletmenin zarar gördüğü hususların değerlendirilmesidir. Bu bakımdan hayvanları koruma derneğinin açmış olduğu bir hayvan barınağı işletmesinde temsil yetkisine sahip bir müdürün avlanmanın yasak olduğu bir mevsimde avlanması ya da avlanmasa yasak olan bir hayvanı öldürmesi ve bu durumu sosyal medyada paylaşması halinde, ya da kadınları koruma derneğinin kadınların çalışması için açmış olduğu bir dikim evinin müdürünün eşine fiziksel şiddet uygulaması sebebiyle hakkında dava açılması ve bu durumun medyaya yansımalarıyla toplumun haberdar olması halinde veya siyasi partide çalışmakta olan yetkili bir kişinin terörist propaganda yaparken gözetaltına alınması hallerinde sadakat borcuna aykırılık oluşturacağı kanaatindeyiz. Zira bu durumlarda böyle bir niteliğe sahip olan işverenin haklı menfaati zarar görecektir veya zarar görme tehlikesi ile karşı karşıya kalacaktır. Örneğin, insanlar hayvanlarını artık o işletmeye bırakmayacak, dernek üyeliklerini sona erdirebileceklerdir. Aynı zamanda siyasi partinin bir bakıma güvenilirliği zedelenebilecektir, yine aynı şekilde kadınları koruma derneğinin itibarı zarar görecektir. Son olarak özel öğretim kurumuna insanlar çocuklarını kaydettirmeyeceklerdir. Bu bakımdan bu işyerlerinde çalışmak suretiyle iş sözleşmesi bağitlanmasının özünde derneğin, partinin ve bu gibi özel amaçlarla kurulmuş işyerlerinin itibarlarına da zarar vermemeyi zimnen yüklenmiş olan işçilerin bu davranış yükümüne aykırı hareket etmeleri halinde 4857 sayılı İş Kanunumuzun 25/1-II bendi uyarınca ahlak ve iyiniyete uymayan hareketler kapsamında iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi yoluna gidilmesi gerekecektir.

IV. Sadakat Borcuna Aykırılığın Sonuçları

Sadakat borcuna aykırı davranılması halinde işverene haklı sebeple fesih imkanının tanınması ile birlikte şayet işveren bir zarara uğramışsa ayrıca uğradığı bu zararı genel hükümler çerçevesinde talep edebilecektir (İş K. 26/2). Sadakatsizlik düzeyine ulaşmayan ancak bağlılığının yeterli olmadığını gösteren davranışların ise İş Kanunu m. 18 hükmü uyarınca geçerli sebep olarak kabul edilmesi gerekmektedir⁸⁴. Bunun yanında sadakat borcuna aykırılık teşkil eden fiil devam ettiği sürece işveren her zaman iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir⁸⁵. Ancak sadakat borcuna aykırılık teşkil eden hareket bir defaya mahsus icra edilmiş ya da son bul-

⁸³ Löschning/Hekimler, s. 144.

⁸⁴ Süzek, s. 351.

⁸⁵ Tuncay, s. 1083; Güven/Aydın, s. 131.

muşsa, bu hareketin öğrenildiği tarihten itibaren 6 iş günü ve hareketin yapıldığı tarihten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesinin feshedilmesi gerekecektir (İş K. 26/1). Şartlara uyulması halinde sadakat borcuna aykırı hareket eden işçi kıdem tazminatından da yoksun kalacaktır (1475 sy. İş K. m. 14).

Rekabet yasağına aykırılık teşkil eden fiil iş sözleşmesinin derhal feshi sonucunu doğuracağı gibi işveren ayrıca uğradığı zararın tazminini de talep edebilecektir⁸⁶. Yine sadakat borcuna aykırılık Ticaret Kanunu uyarınca haksız rekabet teşkil ediyorsa bu takdirde de Ticaret Kanunumuzda öngörülen yollara da başvurulabilmesi mümkündür⁸⁷.

4857 sayılı İş Kanunu'nda ayrıca sadakat borcuna aykırılığın özel bir halinin de düzenlendiğini görmekteyiz. İfade edilen hükme göre süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işverenin de işçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa, yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa, yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam etmesi hallerinde birlikte sorumlu olacaktır (İş K. m. 23). Burada sadakat borcuna aykırı davranan işçinin yanında bu durumun gerçekleşmesine sebep olan yeni işverenin de sorumlu tutulacağı düzenlenmiştir. Yeni işverenin görüldüğü üzere her durumda sorumlu olduğunu kabul etmek mümkün olmayacaktır. Bu bağlamda yeni işveren açısından tazminat sorumluluğu; işçinin bu davranışına kendisinin sebep olması, işçinin bu davranışını bilerek onu işe alması veya işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi ona çalıştırmaya devam etmesi hallerine bağlanmıştır⁸⁸.

SONUÇ

İşçi ile işveren arasında oluşan kişisel ilişkinin bir gereği olan sadakat borcuna göre işçi, işverenin haklı menfaati ölçüsünde ona doğruluk ve bağlılıkla iş görme borcunu yerine getirmekle mükelleftir. Ancak haklı menfaatin olduğu her durumda da işçinin koşulsuz bir şekilde sadakat yükümü altında olduğunun kabulü de mümkün değildir. İşçinin de menfaatinin olduğu kimi durumlarda işverenin menfaati ile eşdeğer olması ya da ondan daha üstün bulunması halinde işçinin sadakat yükümünün bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

İşçinin sadakat borcunun uzantıları olarak sır saklama ve rekabet etmeme, teslim ve hesap verme yükümü bulunmamaktadır. Sır saklama yükümü için sözleşme yapılmasına dahi gerek görülmemektedir. İfade edilen borç iş sözleşmesinin

⁸⁶ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 108.

⁸⁷ Alpagut, s. 31.

⁸⁸ Narmanlıoğlu, s. 279.

sona ermesinden sonra dahi işverenin haklı menfaatinin bulunması karşısında devam eden bir yüküm olarak karşımıza çıkmaktadır. Rekabet yasağı ise iş sözleşmesi devam ederken bulunmakta olan ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra ise ayrıca kararlaştırılması gereken bir yükümlülüktür. Ancak rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilmesi için işçinin çalışma hayatının da sona ermesine müsaade edilmemiştir. Bu bakımdan rekabet yasağı sözleşmesinin yer, süre ve tür olarak da sınırlandırılması gerektiği öngörülmüştür. Hakime bu esaslara aykırı hareket edilmesi halinde ayrıca müdahale imkanı tanınmıştır.

Son olarak işverenin haklı menfaati ölçütünün amaç bakımından değerlendirilmesi gerektiği kanaatine ulaşılmıştır. Buna göre de bir derneğin işletmesinde temsil yetkisine sahip bir müdürün derneğin itibarını haleldar edebilecek davranışlarının da sadakat borcuna aykırılık oluşturduğu belirtilmelidir. Bu takdirde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi imkanı doğacaktır.

Sadakat borcuna aykırı davranılması halinde iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih imkanı doğabileceği gibi ayrıca uğranılan zararların tazmini de talep edilebilecektir.

KAYNAKÇA

- Aktay**, A. Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Senyen Kaplan**, E. Tuncay, İş Hukuku, 6. B., Gazi Kitabevi, Ankara 2013.
- Akyiğit**, Ercan İş Hukuku, 9. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013.
- Alpagut**, Gülsevil, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 7, S. 25, İstanbul 2012, s. 23-32.
- Arslan Ertürk**, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, XII Levha Yayıncılık, İstanbul 2010.
- Atlan Kazan**, Hülya, “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Legal İSGHD., C. 9, S. 36, İstanbul 2012, s. 153-190.
- Çelik**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 26. B., Beta Yayıncılık, İstanbul 2013
- Demir**, Fevzi /**Demir**, Güvenç, “İşçinin Sadakat Borcu Ve Uygulaması”, Kamu İş Dergisi, C. 11, S. 1, İstanbul 2009, s. 1-37.
- Demircioğlu** Murat/**Centel** Tankut, İş Hukuku, 17. B., Beta Yayıncılık, İstanbul 2013
- Demirtaş**, Nevzer Sebla, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Adalet Yayınevi, Ankara 2012.
- Ekonomi**, Münir, İş Hukuku – Ferdi İş Hukuku, C. 1, 1. B., İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul 1976,
- Eren**, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. B., Yetkin Yayınları, Ankara 2012
- Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 4. B., Legal Yayıncılık, İstanbul 2010
- Güven**, Ercan /**Aydın**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 4. B., Nisan Kitabevi, Eskişehir 2013.
- Löschning**, Günther/**Hekimler**, Alpay, Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku İle Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları, Efil Yayınevi, Ankara 2011
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin, İş Hukuku, 4. B., Turhan Kitabevi, Ankara 2011
- Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. B., Beta Yayıncılık, İstanbul 2012,
- Okur**, Zeki, “İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü”, Kamu İş Dergisi, C. 8, S. 4, Ankara 2006, s. 1-47.
- Poyraz**, Ercan, İş Hukuku Şemalı Anlatımlı, 4. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013
- Savaş**, Burcu, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Beta Yayıncılık, Ankara 2012.

- Saymen**, Ferit H., Türk İş Hukuku, 1. B., Hak Kitabevi, İstanbul 1954
- Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku, 17. B., Mimoza Yayıncılık, Konya 2013 (İş Hukuku).
- Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 3. B., Mimoza Yayıncılık, Konya 2009 (Uygulamalar).
- Sümer**, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, Mimoza Yayıncılık, Konya 2013 (Basın).
- Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 9. B., Beta Yayıncılık, İstanbul 2013,
- Şakar**, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 9. B., Beta Yayıncılık, İstanbul 2011
- Taşkent**, Savaş/**Kabakçı**, Mahmut, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 4, S. 16, İstanbul 2009, s. 21-46.
- Tolga**, Muammer Vassaf, İş Hukuku, 3. B., Türkiye Ticaret Postası Matbaası, İstanbul 1958,
- Tuncay**, Can, "İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü", Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2001, s. 1043-1086.
- Tunçomağ**, Kenan, Türk İş Hukuku, C. I, 1. B., Sulhi Garan Matbaası, İstanbul 1971.
- Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 6. B., Beta Yayıncılık, İstanbul 2013
- Uşan**, Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003.