

İŞ HUKUKU'NDA REKABET YASAĞI SÖZLEŞMELERİ

** Hakemli Makale*

Salihanur Gündüz¹

ORCID: 0000-0001-6266-8960

ÖZET

Rekabet yasağı iş ilişkisi içerisinde tabi olarak işverenin işletmeye dair sırlarını öğrenen işçinin bu bilgileri kullanarak işvereni zarara uğratmasının önüne geçilmesi amacıyla gündeme gelir. İş akdi taraflara birbirlerine yönelik sadakat yükümlülüğünü de yükler. Ancak bu yükümlülük iş akdi sona erdiği anda sona erecektir. Bundan sonra taraflar aralarında yapacakları sözleşme ile işçiye rekabet etmeme yükümlülüğü getirebilirler. Çalışmada rekabet yasağının iş akdi sona erdikten sonraki rekabet kısıtlamaları işlenmiştir. Rekabet yasağı iş hukukunda genellikle zayıf taraf olan işçinin ekonomik geleceğini önemli ölçüde etkilediğinden hukuk sistemleri bu konuyu detaylı şekilde düzenlemiştir. Bu çalışmanın amacı uygulamada detaylı olarak bilinmeyen rekabet yasağı düzenlemelerinin iş hukukunun süjelerine ve uygulayıcılarına tanıtılarak iş ilişkisinin taraflarından hiçbirisi haksızlığa uğratılmadan iş ilişkisinin sonlandırılmasını sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Sözleşmesi, Rekabet Yasağı, İşçinin Borçları, Sadakat Borcu

GİRİŞ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlığı altında bireylere çalışma, sözleşme yapma ve özel teşebbüs kurma özgürlüğü tanımıştır.

Rekabet ise piyasalarda serbest bir şekilde uygulanması sağlandığında sağlayıcıları mal ve hizmetlerini en iyi şekilde üretmeye teşvik etmektedir. Bu bakımdan pek çoklarına göre bir piyasanın olmazsa olmazlarından görülen rekabetin dürüstçe yürütülmesi amacıyla hukuk düzenleri bazı kurallar getirmektedir.

Rekabet yasağı düzenlemeleri de bunlardan birisidir. Burada işçinin çalışma süresince işverenin iş organizasyonu hakkında edindiği müşteri çevresi ve üretim sırları gibi bilgileri gerek iş ilişkisi devam ederken gerekse iş ilişkisi sona erdikten sonra belli bir süre için,

¹ Avukat – Konya Barosu

kendi nam veya hesabına işlettiği bir işletmenin menfaatleri için veya yanında çalışmaya başlayacağı bir başka işverenin işletmesinin menfaatleri için kullanarak ilk işverenini zarara uğratmasının önlenmesi amaçlanmaktadır.

Pek tabidir ki burada işverenin haklı menfaatleri gözetilirken çoğunlukla işverene karşı güçsüz durumda olan işçilerin hak kaybı mümkündür. İşte burada Devlet kamu erkini kullanarak rekabet yasağı sözleşmelerini bazı düzenlemelere tabi tutmuş ve işçilerin çalışma hürriyetini ve ekonomik geleceğini korumayı hedeflemiştir. Bu düzenlemeler ve uyuşmazlık halinde hâkimlerin vereceği kararlar her zaman işçi ve işverenin haklı menfaatleri arasında denge kurmaya yönelik olmalıdır.

İşte bu çalışma da rekabet yasağı ile ilgili bu hükümleri açıklama niyetiyle hazırlanmıştır. Çalışma öncelikle rekabet yasağının kavramları, hukuki niteliği ve konusu ile başlamaktadır. Akabinde rekabet yasağı sözleşmesi hazırlanırken içermesi gereken unsurlar ve sınırlamalar ve dahi bu sınırlamaların bulunmaması halinde hâkimlerin sözleşme hükümlerine müdahale hakkı yer almaktadır. Nihayetinde yasağın ihlaline bağlanan sonuçlar ve yasağın sona erme halleri ile tamamlanmaktadır.

Belirtmekte fayda var ki bu çalışma yalnızca İş Kanunu kapsamına giren işçiler hakkında kararlaştırılan rekabet yasağını açıklamak üzere yapılmış diğer kanunlara göre koyulacak rekabet yasakları çalışmanın kapsamının dışında bırakılmıştır.

I. REKABET YASAĞI KAVRAMI VE HUKUKİ TEMELLER

A. KAVRAM

Rekabet tek başına aynı amacı paylaşan kişiler arasındaki çekişme, yarış veya yarışma olarak kabul edilir².

4054 sy. Rekabetin Korunması Hakkında Kanununun 3. maddesinde rekabet '*mal ve hizmet piyasalarındaki teşebbüsler arasında*

2 <https://sozluk.gov.tr/> (08.11.2022); Uşan, M. Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Ankara, 2003, s. 41.

özgürce ekonomik kararlar verilebilmesini sağlayan yarışta ifade eder' şeklinde tanımlanmıştır³.

Rekabet ve çalışma hakkı gerek Anayasamızda gerekse Avrupa İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde koruma altına alınmış olmakla bu hakkın kullanımının taraflar yönünden ihlallere yol açmaması için çeşitli kanuni düzenlemeler getirilerek bir denge kurulmaya çalışılmaktadır⁴. Rekabet esasen bir hak olmakla birlikte bazı durumlarda yasağa dönüşebilmektedir⁵. Unutulmamalıdır ki, rekabeti yasaklayan hükümler anayasal bir hakkı sınırlayıcı yönde olduklarından şüphe halinde dar yorumlanmalıdır⁶.

Rekabet yasağı ise bazı durumlarda kişilerin birbirleri ile rekabet varsayılabilir davranışlarda bulunmasının yasaklanmasıdır⁷. Bu yasak bazı durumlarda kanun hükümlerinden

3 <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Sayfa/Mevzuat/4054-sayili-kanun> (10.11.2022)

4 Ayrıntılı bilgi için bakınız: **Kılıç**, Çiğdem, İş Hukukunda Rekabet yasağı, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, s. 15-16; **Büyükdillan**, Neslihan, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2019, s.3-4; **Kovancı**, Nuray, Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi, TAAD, S.31, s. 769-800, 2017, s. 770.

5 **Diñç**, Canan Gökçe, İş Hukukunda Rekabet Yasağı, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011, s. 6.

6 **Süzek**, Sarper, Yeni Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Mecmuası, C. LXXII, S. 2, s. 457-467, 2014, s. 457; **Alpagut**, Gülsevil, İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler, SİCİL, S. 25, s. 23-32, Mart 2012, s. 29; **Taşkent**, Savaş/**Kabakçı**, Mahmut, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, SİCİL, s. 21-46, Aralık 2009, s. 24.

7 **Demircioğlu**, Murat, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2.Bası, İstanbul, 2009, s. 88; **Şafak**, Ali, Hukuk Terimleri Sözlüğü, Rehber Yayıncılık, Ankara, 1992, s. 473; **Yılmaz**, Ejder, Hukuk Sözlüğü, Yenilenmiş 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s. 625; **Aslan Ertürk**, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, 1. Baskı, O İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 322.

bazı durumlarda sözleşmesel ilişkiden kaynaklanabilir⁸. İş Hukuku kapsamında ise rekabet yasağı iş ilişkisinden kaynaklanan ve iş ilişkisi süresince geçerliliğini koruyan rekabet yasağı ve iş ilişkisi sonlandıktan sonra gündeme gelmek üzere işçi ve işveren arasında yapılan bir sözleşme olmak üzere iki farklı formda incelenmektedir⁹.

Hukukumuzda iş ilişkisi içerisindeki işçinin yükümlülüklerinden birisi olarak karşımıza çıkan özen ve sadakat yükümlülüğü bünyesinde rekabet etmeme borcunu da taşır. 6098 sy. Türk Borçlar Kanunu'umuzun Hizmet Sözleşmesi çerçevesinde işçinin Özen ve Sadakat Borcunu düzenleyen 396. Maddesinin 3. fıkrasına göre " İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez. "

Böylece iş ilişkisinin devamı süresince işçi tarafının işverene karşı rekabet teşkil edecek davranışlardan alıkonulması için ayrıca kararlaştırılmasına gerek yoktur. Bu durum kanundan doğan rekabet yasağının bir görünümüdür¹⁰.

Doktrinde, iş sözleşmesi devam ederken işçinin işvereni ile rekabet teşkil edecek şekilde işyeri açmasının kanunda yasaklanmadığı bu yüzden de haksız rekabet kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini savunan yazarlar vardır¹¹. Bir diğer görüşe göre ise rekabetin varlığının kabul edilmesi için haksız olması gerekmez salt rekabet teşkil eden davranışlar sadakat yükümlülüğünün ihlal edildiğinin göstergesidir^{12, 13}.

⁸ **Uşan**, 2003, s. 44; **Aslan Ertürk**, s. 324.

⁹ **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 75; **Uysal Tuna**, Büşra, İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, Ankara, 2019, s. 18.

¹⁰ **Uysal Tuna**, s. 21.

¹¹ **İzveren**, Adil/**Akı**, Erol, İş Hukuku C. 1, Bireysel İş Hukuku, 1. Bası, İzmir, 1999, s. 194.

¹² **Ertaş**, Kudret, Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara, 1982, s. 63; **Demirtaş**, Nevzer Sebla, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 53.

¹³ Haksız rekabet ve rekabet yasağının detaylı karşılaştırması için bknz; **Doğan**, Sevil, İşçinin Rekabet Yasağı İş Sırrının Korunması, 1. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s.16.

Sözleşmeden doğan rekabet yasağı ise bilhassa iş ilişkisi son bulduktan sonra önem kazanmaktadır¹⁴. Bu durumda iş ilişkisi kurulduğu sırada işçinin akit sonlandıktan sonra rekabet etmesini önleyecek hüküm sözleşmeye eklenebileceği gibi münferit bir sözleşme ile de ilgili düzenlemeler yapılabilir¹⁵.

B. HUKUKİ TEMELLER

İşçinin işverenin yanında çalışmaya başlaması ile birlikte her iki taraf için de birbirlerine karşı, diğer tarafın çıkarlarını koruma borcu doğar¹⁶. İşçi adına bu sadakat borcudur¹⁷.

Sadakat borcunun özünü dürüstlük kuralı oluşturmaktadır¹⁸. Dürüstlük kuralı TMK m.2' de '*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uymak zorundadır.*' şeklinde düzenlenmiştir. Bu kural genel ahlaki kanaatler, adetler ve hakları sağlayan ilişkilerin amacına göre toplum bireylerinin sergilemesi gereken namuslu, dürüst bir davranış biçimini ifade etmektedir¹⁹.

Sözleşme süresince işçiden beklenen sadakat yükümlülüğü rekabet etmeme yükümlülüğünü de kapsar ve kaynağını 6098 sy. Türk Borçlar Kanunu'nun 396. Maddesinin 3. fıkrasından almaktadır; '*İşçi,*

14 Uşan, 2003, s. 47.

15 Uşan, 2003, s. 47. Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 31. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 300; Süzek, Sarper, İş Hukuku, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 362; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2018, s. 153; Manav, Eda, İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 87, s. 322-364, 2010, 324.

16 Vischer F. Le Contrat de Travail, Traite de Droit Prive Suisse, Vol.II, t, 1-2 (Traduction, Michel Soudan) Ed. Univerzitaires, Fribourg, Suisse, 1992 (Aktaran Mollamahmutoğlu vd. s. 149.)

17 Mollamahmutoğlu vd. s. 149.

18 Demirtaş, s. 59.

19 Oğuzman, Kemal/Barlas, Nami, Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar, 27. Bası, On İki Levha Yayıncılık A.Ş., İstanbul, 2021, s. 173.

hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez.' İş hukuku uyuşmazlıklarına da uygulanan bu hükmün açık ifadesinden anlaşıldığı üzere işçi iş ilişkisi devam ettiği süreçte işverene zarar verecek nitelikteki başka bir işte çalışamaz ve kendi adına iş yürütemez. Ancak işçinin -iş görme yükümlülüğünü ihlal etmediği sürece- rekabet teşkil etmeyen bir işte çalışması sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmez²⁰.

İşçinin rekabet yasağı dâhilinde faaliyetlerde bulunduğunu öğrenen işveren İş Kanunu m. 25/2-e '*İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması*' hükmü uyarınca iş ilişkisini haklı nedenle feshedebilir ve tazminat talep edebilir²¹.

Sadakat borcu olumlu ve olumsuz yanlarıyla karşımıza çıkmaktadır; olumlu yanı işçinin işi işverenin yararına uygun biçimde yürütmesi iken İş Kanunu m. 25 sadakat borcunun olumsuz yanını teşkil etmektedir²².

Mollamahmutoğlu'na göre iş ilişkisi süresi içindeki rekabet etmeme yükümlülüğünün iş sözleşmesinden kaynaklanır²³. Bunun yanında haklı gördüğümüz görüşe göre ise bu yükümlülük kanundan doğmaktadır²⁴.

İş ilişkisi devam ederken söz konusu olan rekabet yasağı taraflarca ayrıca düzenlenme ihtiyacı duyulmaksızın hüküm ve sonuç doğurur²⁵. Ancak hükmün yapısı gereği taraflar aralarında aksini kararlaştırarak rekabet yasağını etkisiz hale getirebilirler. Sözleşme sonrası için durum tam tersidir. Burada rekabet serbestisi esas, yasağı istisnadır. Taraflar iş sözleşmesi sonlandıktan sonra da rekabetin kısıtlanmasını bu konuda aralarında bir sözleşme yapmaları gerekir.

²⁰ **Demirtaş**, s. 53.

²¹ **Karagöz**, Veli, İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011, s. 240; **Tunçomağ**, Kenan/ **Centel**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 2. Bası, İstanbul 1999, s. 98-100.

²² **Çelik** vd. s. 295.

²³ **Mollamahmutoğlu** vd. s. 153.

²⁴ **Ertaş**, s. 64.

²⁵ **Çelik** vd. s. 299.

Rekabet yasağı konusuyla ilgili İş mevzuatında açık bir hüküm bulunmadığından mütevellit Borçlar Kanunumuzdaki düzenleme burada da geçerliliğini korumaktadır. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Borçlar Kanunu mehzaz İsviçre Borçlar Kanunu'nun 340. Maddesinin dili sadeleştirilmek suretiyle güncellenmiş ve rekabet yasağı konusunu 444-447. Maddeleri arasında düzenlemiştir. Türk Borçlar Kanunumuz yakın bir zamanda değişiklik geçirdiğinden mülga kanun döneminde imzalanan iş sözleşmeleri hakkında hangi kanunun uygulanacağı konusunda Yargıtay kararlarını takip etmek doğru olacaktır²⁶.

Bankalar Kanunu ²⁷, Sermaye Piyasası Kanunu, Meslek Eğitim Kanunu, Basın İş Kanunu ²⁸ ve Türk Ticaret Kanunundaki özel hükümler saklıdır.

II. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN KONUSU

TBK m. 444'e göre işçi işvereni ile özellikle kendi hesabına rakip işletme açarak, rakip bir işletmede çalışarak veya rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisi içine girerek rekabet etmemeyi üstlenebilir.

-
- 26 "... bir sözleşmenin hukuken bağlayıcı olup olmadıklarına ve sonuçlarına, bu sözleşme hangi Kanun yürürlükte iken gerçekleşmişse, kural olarak o Kanun hükümleri uygulanmalıdır..." **HGK.**, E. 2019/447 K. 2022/315 T. 15.3.2022 ; **11. HD.**, E. 2021/2295 K. 2022/682 T. 27.1.2022 www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 07.12.2022); **11. HD.**, E. 2015/1658 K. 2016/2244 T. 01.03.2016. (Aktaran **Çil**, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 yılları), 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 1376-1378.)
- 27 Bknz. **Aral**, Namık Kemal, Bankalarda Mesleki Sır, Ankara, 1950; **Erem**, Faruk/ **Altıok**, Akın/ **Tandoğan**, Haluk, Bankalar Hukuku Şerhi, 4.B., Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1968; **İzveren**, Adil, Bankalarda Mesleki Sır ve Bunun İfşasının Hukuki Neticeleri, ABD., S. 2, Y. 1955, s. 690-690; **Kaplan**, İbrahim, Banka Gizliliği-Bankanın Sır Saklama Borcu, BATİDER., C.XV, S.4, Aralık, s. 3-22 , 1990.
- 28 Bknz. **Sümer**, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, Mimoza Yayıncılık, 3. Baskı, Konya, 2020; **Gökçek Karaca**, Nuray, Basın İş Hukuku, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Hüküm her ne kadar kendi hesabına ifadesini kullansa da buradan kendi nam ve hesabına bir işletme açmasını anlamak gerekir²⁹. Bir işletmede çalışmak ise geniş yorumlanmalı ve acentelik, müşavirlik gibi farklı ilişkiler de bu kapsamda yer almalıdır³⁰. Ancak hatır için yapılan yardımlar, danışmanlık; bir işte çalışma olarak değerlendirilmeyebilir³¹.

Rakip bir işletmeyle menfaat ilişkisi içinde bulunma durumunda ise ilgili işçi yeni işletmede doğrudan veya dolaylı olarak etkili olmalıdır. İşletmeye sermaye sunmak, girişimlerini desteklemek, kara ve zarara katılmak, önceki işinde öğrendiği bilgilerle işletmenin yönetimine katkı sağlayacak konumda bulunmak, teknik bilgi ve danışmanlık sağlamak gibi faaliyetler bu kapsamda değerlendirilmelidir³².

Şunu da ifade etmek gerekir ki TBK m. 444 'teki " ...herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı..." kanaatimizce açık ifadeden anlaşıldığı üzere işçi kanunda sayılanların haricinde herhangi bir surette de işvereni ile rekabete girişebilir ve bu durum rekabet yasağına aykırılık teşkil edebilir.

III. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİK KOŞULLARI

A. GEÇERLİ İŞ İLİŞKİSİ

Rekabet yasağı sözleşmesi asıl iş ilişkisine bağlı tali nitelikli bir sözleşmedir³³. Mealen işçi ve işveren arasında ister iş sözleşmesinin eki olarak ister ayrıca akdedilmiş rekabet yasağı sözleşmesi ancak iş sözleşmesi geçerli ise hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bunun nedeni

29 **Topaloğlu**, Pelin Akkuş, İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s. 17.

30 **Soyer**, Polat, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Ankara, 1994, s. 32; **Uşan**, 2003, s. 255.

31 **Soyer**, s. 32.

32 **Topaloğlu**, s. 18.

33 **Uşan**, 2003, s. 55; **Doğan**, s. 84; **YHGK** 2008/9-517 E. 2008/566 K. sayılı 22.9.2008 tarihli kararı (Naklen; **Kılıç**, s. 70.).

Borçlar Kanunu'nda rekabet yasağının hizmet akdinin bir sonucu olarak düzenlenmiş olmasıdır³⁴.

İş sözleşmesinin türü (belirli/belirsiz, tam zamanlı/kısmi...) rekabet yasağı sözleşmesi bakımından değişiklik arz etmez³⁵. Deneme süreli iş sözleşmeleri söz konusu olduğunda henüz deneme süresi içinde iş ilişkisi sonlandırılması açısından ise genel kanaat iş sözleşmesi deneme süresinin başında imzalandığına göre rekabet yasağının da bu andan itibaren edinilecek bilgiler hakkında doğacağı yönündedir ancak burada işçinin deneme süresi içerisinde iş sırlarına ve müşteri çevresine ne derecede erişebileceği her somut olay bakımından incelenmelidir³⁶. Alman Federal İş Mahkemesi tarafların sözleşme ile rekabet yasağının deneme süresinin bitiminden itibaren başlayacağını kararlaştırabileceği gibi böyle bir düzenlemeye gidilmemişse iş ilişkisi başladığı andan itibaren rekabet yasağının hüküm doğuracağını kabul etmektedir³⁷.

Rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabileceği an konusunda netlik bulunmamaktadır. Haklı olarak rekabet yasağının iş sözleşmesine bağlı olduğunu kabul ederek iş sözleşmesi imzalanmadan önce rekabet yasağı sözleşmesinin yapılması durumunda genel hükümlerin uygulanacağı düşünenler³⁸ olmakla birlikte iş sözleşmesinin herhangi bir zaman diliminde var olmasının

34 **Doğan**, s. 84.

35 **Çelik** vd. s. 300; **Taşkent/Kabakçı**, s. 36; **Uşan**, 2003, s. 101.

36 **Taşkent/ Kabakçı**, s. 34; **Doğan**, s. 190; **Sulu**, Muhammed, Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 22, S. 1, s. 575 – 600, 2016, s. 595.

37 **BAG**, Urt. v. 28.06.2006 – 10 AZR 407/05, NJW 2006, 3659 (Kararın incelemesi için bak. **Gravenhorst**, Anna Caroline: Die Zusage Karenzentschädigung nach § 74 II HGB, Neue juristische Wochenschrift (NJW), 2006, Heft 50, 3609 vd.; Hunold, Wolf: Rechtsprechung zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht - Rechtsprechung (NZA-RR) 2007, Heft 12, 617 vd, 620-621). (Aktaran; **Taşkent/ Kabakçı**, s. 34); **Doğan**, s. 84; **Kılıç**, s. 71.

38 **Uşan**, 2003, s. 55; **Taşkent/Kabakçı**, s. 34.

rekabet yasağının geçerliliği için yeterli olduğu yönünde görüş³⁹ de vardır. İş ilişkisi bittikten sonra akdedilen rekabet yasağı işverenin korunmaya değer haklı menfaati bulunmadığı için TBK. 444 hükümlerine tabi olmayacaktır⁴⁰.

İş ilişkisinin ihbar süresine uyularak feshedilmesi durumunda ihbar süresi içinde henüz iş ilişkisi sona ermediği için rekabet yasağının iş süresince olduğu gibi devam edeceği yönünde kanaat vardır⁴¹.

Nihayetinde rekabet yasağının akıbeti iş sözleşmesine bağlı olmakla birlikte rekabet yasağı sözleşmesinin geçersiz olması iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemeyecektir⁴².

B. EHLİYET

Rekabet yasağına ilişkin genel hükümlerin tesis edildiği 6098 sy. Türk Borçlar Kanunu m. 444'de '*Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.*' şeklinde düzenlemeye yer verilmesinin yanında mülga 818 sy. TBK m. 348'e göre rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için işçinin reşit olması gerekmektedir kanun değişikliği ile bu uygulamadan dönülmüştür.

Meri sistemimize göre işçinin rekabet etmemeyi taahhüt edebilmesi için reşit olması, ayırt etme gücüne sahip olması ve kısıtlı olmaması gerekmektedir. Bu bağlamda kişinin rüştü evlenme yoluyla, kazaen elde etme gibi durumlar bir fark yaratmayacaktır⁴³. Kaldı ki fiil ehliyeti olmayan işçi adına yasal temsilcisi tarafından veya yasal temsilcinin onayıyla dahi rekabet yasağı sözleşmesi yapılamaz⁴⁴.

39 **Akyiğit**, Ercan, İsviçre ve Türk İş hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı, Kamu-İş Dergisi, C.2, S.6-7, s. 4-21, Ocak 1991, s. 9.

40 **Taşkent/Kabakçı**, s. 34.

41 **Taşkent/Kabakçı**, s. 34; **Doğan**, s. 87.

42 **Manav**, s. 326.

43 **Uşan**, 2003, s. 57; **Doğan**, s. 99.

44 **Soyer**, s. 46; **Süzek**, 2021, s. 363.

İşçinin fiil ehliyetine sahip olmaması halinde sözleşme geçersiz olur ve işçi sonradan fiil ehliyetine sahip olsa dahi geçersiz olan sözleşme geçerli hale gelemez⁴⁵.

C. ŞEKİL

Rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı yapılmaması kesin hükümsüzlük sonucunu doğuracaktır⁴⁶. TBK m. 444'daki yazılı şekle ilişkin düzenleme işçinin sözlü sözleşmelere nazaran daha dikkatli davranacağı ön kabulüyle işçiyi korumak için yapılmıştır⁴⁷. Burada adi yazılı şekil yeterli olmaktadır⁴⁸.

Rekabet yasağı sözleşmesinde yalnız işçi borç altına girdiğinde onun imzası yeterli iken işverenin de borç altına girmesi mümkündür bu durumda her ikisinin de imzası gerekecektir⁴⁹. İhtilaf halinde sözleşmenin yazılı yapıldığını ispat yükü işverenin üzerindedir⁵⁰.

TBK m.13'e göre kurulurken belli şekil şartları öngörülen muamelelerin şartları değiştirilmek istenirse yine aynı şekil şartları takip edilmelidir. Yazılı şekil şartının amacı işçinin menfaatlerini gözetmek olduğundan rekabet yasağı sözleşmesinin sona erme iradesini ortaya koymak için yazılı şekle ihtiyaç duyulmayacaktır⁵¹.

Rekabet yasağı işçinin şahsı ile yakından ilişkili bir sözleşmedir. Zira sözleşmenin geçerliliği için işçinin iş sırlarına ulaşabileceği bir işte çalışıyor olması gerekmektedir. Bundan dolayı

45 **Büyükdillan**, s. 113.

46 **Soyer**, s. 39; **Süzek**, 2021, s. 363; **Manav**, s. 326. Bu konuda Yargıtay kararı incelemesi için bakınız: **Uşan**, Fatih, Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi, Sicil, s. 116-128, Mart 2011.

47 **Soyer**, s. 42; **Uşan**, 2003, s. 59; **Kovancı**, s. 777.

48 **Uşan**, 2003, s. 59; **Kovancı**, s. 777.

49 **Taşkent/Kabakçı**, s. 35; **Doğan**, s. 85.

50 **Doğan**, s. 85; **Taşkent/Kabakçı**, s. 35.

51 **Y9.HD**, E.2010/25792, K.2013/10539, K.T.28.03.2013, www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 05.12.2022); **Kovancı**, s. 777; **Atlan Kazan**, Hülya, İş İlişkisinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 9, S. 36, s. 153- 189, 2012, s. 162.

rekabet yasağı sözleşmeleri iş sözleşmelerinde matbu olarak düzenlenemez, işyeri iç yönetmelikleriyle hüküm altına alınamaz⁵².

D. İŞVERENİN HAKLI MENFAATİNİN VARLIĞI

TBK m. 444/2, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğini hizmet ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması halinde işverenin önemli bir zararına sebep olması durumunda geçerli olacağını hükme bağlamıştır. Haklı menfaatin varlığını ispat yükü işverendedir⁵³.

Yargıtay ve BAM uygulamalarına baktığımızda uyuşmazlık konusu olmuş rekabet yasağı ilişkilerinde mahkemelerin iş ilişkisi, ehliyet, şekil incelemeleri yanı sıra hizmet ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması halinde işverenin önemli bir zararına sebep olması konularında da detaylı inceleme yapması ve buna yönelik olarak tazminat/cezai şart ödenip ödenmeyeceğine hükmetmesi gerektiği görülmektedir⁵⁴

52 **Süzek**, 2014, s. 458; **Taşkent/Kabakçı**, s. 35-36; **Soyer**, s. 43; **Dursun**, Yonca, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, C. 19, Özel S., s. 2409-2449, 2017, s. 2433; **Kovancı**, s. 777. İlgili Yarg. Kararları için Bkz. **Y 9. HD.**, E. 2010/25792 K. 2013/10539 T. 28.3.2013 ; **9. HD.**, E. 2000/522 K. 2000/2892 T. 14.03.2000; **11. HD.**, E. 2015/8627 K. 2016/6912 T. 22.6.2016 www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 06.12.2022)

53 **Soyer**, s. 49; **Sulu**, s. 582.

54 "... davalının, davacı şirkette çalıştığı dönemdeki görevi gereği davacının ticari sır sayılabilecek bilgilerine vakıf olma imkânı olmadığı gibi, davalının, işverenin müşteri çevresi veya işverenin yaptığı işler hakkında edindiği bilginin işverene önemli bir zarar verecek nitelikte olmadığı, işverene önemli derecede zarar verildiğine ilişkin somut bir delilin dosyada bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken..." **11. HD.**, E. 2021/610 K. 2022/3148 T. 19.4.2022 www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 05.12.2022)

"...davalının koordinatörlük/şube temsilcilik görevi gereği davacı işverenin müşteri bilgilerinin yanı sıra yaptığı işlerle ilgili bilgi edinme

Kanunun lafzında işçinin müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı ve bunları kullanarak işverenin önemli bir zararına sebep olması halinde rekabet yasağı kayıtlarının geçerli olacağı vurgulandığından ayrıca Yargıtay'ın örnek bir kararında⁵⁵ da benzer ifadeler kullanıldığından bu çalışmada iş ilişkisi, ehliyet, şekil, müşteri çevresi, iş sırlarına nüfuz etme ve işverenin zararına sebep olma unsurları birlikte rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik koşulları başlığı altında zikredilmiştir.

1. Müşteri Çevresi ve İşçinin Müşteri Çevresi Hakkında Bilgi Edinme Olanığı

imkânına da sahip olduğu ve bu bilgileri yeni iş yerinde kullanma ihtimali bulunduğu, davacının önemli nitelikte zararına sebebiyet verebileceği, bunun için davalının davacıya ait işyerinden ayrıldıktan sonra rakip bir işyerinde faaliyete başlamasının yeterli olduğu, ayrıca fiili bir zarar olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediğinin araştırılmasına gerek olmadığından davanın kabulüne..." **11. HD.**, E. 2021/995 K. 2022/2826 T. 5.4.2022 www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 05.12.2022)

‘...TBK 444/son maddesine göre; rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerli olacağı, davalının çalıştığı süre, davacı şirketteki konumu itibarıyla, yaptığı iş nedeniyle edindiği bilgileri, çalışmaya başladığı başka bir rakip işletmede kullanarak davacı işverene önemli ölçüde zarar verebilme risk ve ihtimalinin bulunduğu ispatlanamadığı anlaşıldığından, davacı vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nın 353/1-b/1. maddesine göre esastan reddine karar verilmiştir...' **Bursa BAM, 5. HD.**, E. 2019/1913 K. 2022/502 T. 4.4.2022 www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 05.12.2022)

55 “Rekabet yasağı sözleşmesinin yapıldığı sırada işçi fiil ehliyetine sahip değilse, yazılı şekil şartına uyulmamışsa, işçinin, işverenin müşteri çevresi, üretim sırları veya işyerinde yapılan işler hakkında bilgi edinme olanağı bulunmuyorsa ya da işverene önemli bir zarar verme ihtimali yoksa rekabet yasağı sözleşmesi geçersizdir.” **HGK.**, E. 2019/447 K. 2022/315 T. 15.3.2022 www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 05.12.2022)

Türk Dil Kurumuna göre müşteri hizmet, mal vb. alan ve karşılığında ücret ödeyen kimsedir. Rekabet yasağı bağlamında ise bir sağlayıcı ile az veya çok belli bir süre için ilişkide bulunan kimsedir. Yalnız bir kez alım satım ilişkisine girmiş olanlar veya potansiyel alıcılar müşteri çevresine dâhil değildir⁵⁶.

Burada işçinin müşterilerin yalnızca adlarını bilmesi yeterli değildir; müşterilerin ad-soyadları, meslekleri, telefon numaraları ve işveren ile yaptıkları muamelenin kapsamını aldığı ürünlerin miktar ve cinsini, alışveriş periyotlarını bilmesi ve bu bilgileri kendi iktisadi çıkarı için kullanabilecek olması aranır⁵⁷.

İşçinin anılan bilgilere erişimi değerlendirilirken işçinin konumu önem arz eder. Tahmin edilir ki vasıflı veya yönetici konumundaki işçilerin bu gibi bilgilere erişmesi işin yürütümü için zorunluluk olduğu gibi daha kolay ve kapsamlıdır⁵⁸. Uygulamada kimi işçilerin bu gibi bilgilere erişimi olağan olmadığından haklarında akdedilen rekabet yasağı sözleşmesi sonuç doğurmaz⁵⁹. Rekabet

56 **Uşan**, 2003, s. 231; **Dönmez**, Kazım Yücel, *İşçinin Borçları*, Ankara, 2000, s. 232; **Taşkent/Kabakçı**, s. 27; **Kılıç**, s. 74; **Manav**, s. 335; **Doğan**, s. 97.

57 **Dönmez**, s. 233; "...İşçinin müşterileri tanınması, müşteri çevresi hakkında bilgi edinmesi, işçinin işverenin müşterilerini bizzat tanınması veya onlara ait adres telefon gibi önemli bilgileri öğrenmiş olmasını ifade etmektedir. Ancak burada, müşteriye ait bilgiye sahip olma imkânı tespit edilirken, işçinin işyerindeki konumuna bakılması ve müşterilere ait her tür sıradan bilgiye değil özelliği olan ve önemli bilgilere ulaşıp ulaşılmadığının dikkate alınması gerekecektir. Burada önem taşıyan diğer bir husus da, işçinin müşterileri tanınması, müşteri çevresi hakkında bilgi edinmesi ile işçinin iş sırlarına nüfuz etmesi, üretim sırları hakkında bilgi edinmesi hususlarının işverene önemli bir zarar verme olanağını yaratmasıdır..." **9. HD.**, E. 2016/32244 K. 2016/20637 T. 22.11.2016 www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 6.12.2022)

58 **Dönmez**, s. 233.

59 "...Davacının çalıştığı konum itibariyle işverenin ilişkide olduğu müşterileri tanınması ve görülmekte olan işin bütün ayrıntılarına ulaşma imkânı olmadığı, işverene önemli bir zarar verme olanağı bulunmadığı da açıktır. Dolayısıyla sözleşmenin 12. maddesinde değerlendirilen rekabet yasağına dair cezai şartın da reddi gerekmektedir."

yasağı anlaşmasının geçerliliği için işçinin bu bilgilere illaki erişmiş olma şartı aranmaz, işçinin bu bilgilere erişme şansının varlığı yeterlidir⁶⁰.

Değnilmesi gereken bir diğer husus işçinin şahsi vasıfları ve sosyal çevresi sayesinde oluşturduğu müşteri çevresinin kapsama girip girmeyeceğidir. Bu durumda böyle bir işçinin (örneğin avukat, doktor, kuaför) işten ayrılması durumunda zarar kuvvetle muhtemel olarak doğacak olsa dahi rekabet yasağı sözleşmesi geçersizdir⁶¹.

818 sy. TBK döneminde kanunun da lafzından kaynaklanan yorumlama farklılıkları nedeniyle müşteri çevresine dair bilgilerin ilaveten işverene zarar verme ihtimalinin olması gerekip gerekmediğine dair farklı düşünceler vardı⁶². Ancak 6098 sy. TBK m.444 de ‘...ve aynı zamanda...’ ifadesi ile bu ikilemin ortadan kalktığı işverene zarar verme ihtimali bulunmayan müşteri çevresi bilgilerinin rekabet yasağı kapsamına girmeyeceği düşünülmektedir⁶³. Bu yönde bir kabulün rekabet yasağına ilişkin düzenlemelerin ruhuna uygun olduğu düşüncesindeyiz.

9. HD., E. 2007/19368 K. 2008/15558 T. 13.06.2008
www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi 07.12.2022)

“...Dosyadaki bilgi ve belgelerden davalı işçinin evde bakım hemşiresi olarak çalıştığı yaptığı görevi itibarıyla davacı işverenin müşterilerini tanımak veya işlerin esrarına nüfuz etmek gibi belirtilen bir konumda bulunduğu ve işverene önemli bir zarar verilmesi ihtimalinin olduğu kanıtlanamamıştır. Bu sebeple davanın reddi gerekir” **9. HD.**, E. 2009/1286 K. 2011/3918 T. 18.02.2011 www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi 07.12.2022)

⁶⁰ **Taşkent/ Kabakçı**, s. 25.

⁶¹ **Uşan**, 2003, s. 231; **Taşkent/Kabakçı**, s. 28; İsviçre Borçlar Kanunu’nda, işçinin müşteriler ile olan ilişkisinin kendi kişisel yeteneği, bilgi ve becerisinden kaynaklandığı durumlarda bu kişiler ile rekabet yasağı sözleşmesinin yapılamayacağına ilişkin hüküm vardır. Bkz. **Alexandre**, Berenstein/**Pascal**, Mahon, Labour Law and Industrial Relations in Switzerland, Lahey 2000, s. 147 (Aktaran; **Sulu**, s. 583.)

⁶² **Uşan**, 2003, s. 232’de bu tartışmaya ayrıntılı olarak yer vermiştir.

⁶³ **Taşkent/Kabakçı**, s. 26; **Uşan**, 2003, s. 232; **Soyer**, s. 51-52; **Doğan**, s. 97.

2. Üretim Sırları ve İşverenin İşleri Hakkında Bilgi Edinme Olanığı

TBK'da ilgili düzenleme 'işverenin işleri hakkında bilgi sahibi olmak' şeklinde yer almıştır. Rekabet yasağı düzenlemelerinin genel özelliği gibi bu ifadeyi de sınırlandırmak ve dar yorumlamak gerekir. Burada üretim sırrı kavramından anlamamız gereken işverenin işletmesiyle ilgili bilimsel, teknik ve ticari bilgi olup birkaç kişi veya belli bir grup tarafından bilinen, başkaları tarafından kolaylıkla öğrenilemeyecek bilgilerdir. Kısaca işletmeyle alakalı mahrem ve işverenin herkesin öğrenmemesinde menfaati olduğu bilgilerdir⁶⁴.

Örnekleme gerekirse; işverenin kredi sözleşmeleri, yazışmaları, işçi buluşları, işletmenin organizasyonu, kullandığı bir yazılım, envanter ve muhasebe kayıtları, yatırımları, fiyat tarifeleri, özellikle kimya ve makine sanayisinde rastlanan özel üretim biçimleri, tedarik bilgileri bu kapsamda değerlendirilebilir⁶⁵.

3. İşverenin Önemli Bir Zarara Uğraması İhtimalinin Bulunması

Rekabet yasağı kayıtları ancak işçinin haiz olduğu bilgileri kullanmasının işveren bakımından önemli bir zarar verebilecek olması halinde geçerli olacaktır⁶⁶.

Önemli zarardan bahsedilmesinin amacı hafif bir zarar ihtimali için işçinin ekonomik geleceğini sınırlamamaktır. Zira bu zarar ile işçinin sahip olduğu bilgiyi kullanması arasında objektif şartlar altında bir nedensellik ilişkisi var olmalıdır⁶⁷. Öte yandan zararın

64 **Süzek**, 2014, s. 459; **Süzek**, 2021, s. 362; **Çelik**, vd. s. 304; **Dönmez**, s. 234; **Kayırgan**, Hasan, İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20 S. 1, s. 459-478, Haziran 2014, s. 470; **Akdoğan**, İbrahim, İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı, Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.8 S.3, s. 763-770, 2020, s. 768; **Sulu**, s. 582.

65 **Uşan**, 2003, s. 23; **Manav**, s. 338-339; **Kılıç**, s. 76.

66 **Süzek**, 2014, s. 460; **Demirtaş**, s. 73; **Kovancı**, s. 782.

67 **Taşkent/Kabakçı**, s. 28.

somut olarak oluşması gerekli olmayıp zarar tehlikesinin varlığı da yeterlidir⁶⁸.

Önemli zarara örnek olarak işverene ait bilgilerin kullanılmasının, kazançlarda veya sipariş sayısında ciddi bir düşüş doğurması, ilgili piyasada rekabet gücünde bir geriye gidiş yaratması, iş yapma olanaklarının gözle görünür bir biçimde sınırlandırılması, zararın kolayca telafi edilemeyecek olması gibi hallerde önemli bir zararın varlığından söz edilebilir⁶⁹.

IV. İŞÇİNİN EKONOMİK GELECEĞİNİN TEHLİKEYE UĞRATILMAMASI VE SINIRLANDIRMALAR

Rekabet yasağı sözleşmelerinde işverenin haklı menfaatleri ve işçinin ekonomik özgürlüğü arasında denge kurulması amaçlanır. Bu amaç ise sınırlandırmalar aracılığıyla sağlanmaya çalışılır. İşçinin ekonomik geleceğini etkileyen somut bir sınırlama ancak işverenin olmazsa olmaz bir menfaatinin bulunması halinde mümkün olabilir⁷⁰.

TBK m. 445 'e göre "Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz."

TBK m. 445'teki yer, zaman ve konu bakımından sınırlama gerekliliği esasen bir geçerlilik şartı değildir yani bu şartları taşımayan bir sözleşme butlana tabi olmayacaktır. İşverenin işçiye karşı açtığı ifa davasında işçi tarafından sınırlamaların yetersiz olduğu öne sürülebileceği gibi işçi kendiliğinden bir tespit davasıyla da bu istemini ileri sürebilir⁷¹. Uyuşmazlık görülürken hâkim takdir

68 **Taşkent/Kabakçı**, s. 27; **Kovancı**, s. 782; '... Yani, rekabet yasağı kaydı karşısında, işverenin somut bir zarara uğraması gerekmekte olup, işçinin yaptığı iş nedeniyle edindiği bilgileri, çalışmaya başladığı başka bir rakip işletmede kullanarak davacı işverene önemli ölçüde zarar verme ihtimalinin bulunması aranmaktadır...' **Ankara BAM, 20. HD.**, E. 2020/582 K. 2021/1638 T. 23.12.2021 . www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 7.12.2022)

69 **Süzek**, 2014, s. 460; **Kayırgan**, s. 470.

70 **Taşkent/Kabakçı**, s. 33.

71 **Topaloğlu**, s. 34.

yetkisini kullanarak sınırlamalar getirebilecek ve rekabet yasağı sözleşmesi bu sınırlamalara göre uygulanacaktır.

Hâkim tarafından sınırlamalar değerlendirilirken yer, zaman ve konu bakımından sınırlamalar kümülatif olarak değerlendirilmelidir. Örneğin birkaç ay gibi bir süre öngörülmüşse geniş bir coğrafyayı kapsayan yasağın hakkaniyete uygunluğundan bahsedilebilir⁷². Ayrıca hâkim incelemesinde işçinin yaşı, ekonomik ve ailevi durumu, mesleği, mesleğini yapabileceği iş çevresi gibi unsurları da göz önünde bulundurmalıdır⁷³.

A. SÜRE BAKIMINDAN SINIRLANDIRMA

Mülga Borçlar Kanunu döneminde rekabet yasağının süresine ilişkin kesin bir belirleme yapılmamıştı. Süre konusu uyuşmazlıklarda zaman ve yer sınırlamaları ile birlikte incelenerek yüksek mahkeme kararları ile çözüme kavuşuyordu⁷⁴. Yargıtay bir kararda bu süreyi 6 ay olarak tespit etmişti⁷⁵. Yargıtay bir diğer kararında ise bankada müfettiş olarak çalışan işçinin 2 yıl süreyle Türkiye'deki tüm bankalarda çalışmasına dair yasağı süre yönünden haksız bulmamakla beraber yer koşulu ile birlikte değerlendirildiğinde işçi açısından güç koşullar doğuracağını ifade etmiştir⁷⁶.

6098 sy. TBK ile İsviçre Borçlar Kanunu ile de paralellik gösterir şekilde 'özel durum ve koşullar' istisna olmak üzere üst sınır düzenlenmiştir⁷⁷. TBK m. 445'e göre bu üst sınır 2 yıldır. İki yılı aşmayı

72 **Taşkent/Kabakçı**, s. 30.

73 **Uşan**, 2003, s. 237.

74 Bknz. **Topaloğlu**, s. 35-39.

75 **Y9.HD** 19.5.1999, 5784/9049 İncelemeler için **Ekmekçi**, Ömer, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1999 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi 1999 Yılı Kararları, İstanbul, 2001, s. 74.

76 "...biçimindeki sözleşme kaydı, iki yıl süreli olarak getirilmiş ise de Türkiye'deki tüm bankaları kapsamaması bakımından mahal ve banka açısından bir sınır söz konusu olmadığı için davalı bankacının geleceği bakımından ağır sonuçları beraberinde getirecek bir düzenleme olarak kabul edilmesi gerektiği..." şeklinde karar verilmiştir **Y 9. HD.**, 6.7.1999, 8262/12073; **Topaloğlu**, s. 36.

77 **Taşkent/Kabakçı**, s. 30.

gerektirecek özel durum ve koşulların varlığının ispatı işverene aittir⁷⁸.

Somut olayda önüne uyumsuzluk gelen hâkim özel durum ve koşulların varlığı iddiasıyla konmuş 2 yıldan uzun süreli rekabet yasağını işçi lehine dar yorumlayacak ve özel durum ve koşulların gerçekleşmediğini düşünürse buradaki süreyi yasal sınır içerisine çekecektir⁷⁹.

Yasak süresi iş ilişkisinin sona ermesiyle başlar, rekabet yasağının süresi içinde açılacak davalar sürenin işleyişine etki etmez⁸⁰. Uyuşmazlıklarda hâkim işçinin yaptığı işin niteliği, işverenin yasağı getirme amacı, yer ve konu bakımından sınırlamaları birlikte değerlendirilerek sonuca bağlayacaktır⁸¹.

B. YER BAKIMINDAN SINIRLANDIRMA

Rekabet yasağı sözleşmesinde aynı zamanda yasağın geçerli olduğu coğrafi alan, şehir, ülke de belirlenmelidir. Bu belirleme şehir şehir ülke ülke saymak olabileceği gibi işverenin faaliyet alanı ibaresi de yeterli olacaktır⁸². Rekabet yasağının işveren yönünden koruma kapsamı esasen işverenin muamele çevresi olduğundan işverenin faaliyet göstermediği alanlar -her ne kadar sözleşmede sayılsa da- yasak kapsamına alınamaz. Zira rekabet yasağının olmazsa olmazı işverenin korunmaya değer menfaattir ve bu durumda korunmaya değer menfaatten söz edilemez⁸³.

İşverenin açılmayı hedeflediği yeni yerler bu bakımdan rekabet yasağı içine dâhil edilemez. Ancak Soyer ve Uşan'a göre işveren belli bölgede yeni bir pazara/müşteri kitlesine açılmayı planlıyorsa bu durumda bu bilgi müşteri çevresine nüfuz etmek sayılacağından yasak kapsamında olmalıdır⁸⁴.

78 **Kovancı**, s. 784.

79 **Topaloğlu**, s. 38.

80 **Süzek**, 2014, s. 460.

81 **Uşan**, 2003, s. 239.

82 **Doğan**, s. 104.

83 **Soyer**, s. 66; **Süzek**, 2014, s. 461; **Taşkent/Kabakçı**, s. 31; **Sulu**, s. 586; **Kılıç**, s. 85.

84 **Soyer**, s. 66; **Uşan**, 2003, s. 244-245.

İş ilişkisi sona erdikten sonra rekabet yasağı süresince işverenin faaliyet alanını genişletmesi artık işçinin yasaklı olduğu bölgeleri genişletmez aksine işveren faaliyet alanını daraltırsa bu durum işçi lehine sonuç doğurur⁸⁵.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 24.12.2009 tarihli bir kararında "...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..."⁸⁶ şeklinde hüküm kurarak hem sınırlamaların her işçi için sosyal yaşantı, meslek hayatı gibi konuların teker teker incelenmesi gerektiğini hem de ülke geneli kapsayan yasakların istisnalar haricinde mümkün olamayacağını ortaya koymuştur.

Ayrıca Yargıtay bir kararında rekabet yasağı yer bakımından sınırlandırma içermese dahi aynı ilde faaliyet gösteren rakip bir işletmede çalışmaya başlayan işçinin sözleşmenin geçersizliğini iddia etmesinin TMK m.2'ye aykırılık teşkil edeceğini hüküm altına almıştır⁸⁷.

C. KONU BAKIMINDAN SINIRLANDIRMA

Konu bakımından sınırlamada 818 sy. ve 6098 sy. TBK arasında herhangi bir farklılık yoktur. Rekabet yasağı sözleşmesi konu bakımından uygun olan sınırlamalar içermelidir.

Konu belirlenirken iş akdinin sonlandığı anda işçinin meşgul olduğu işler ve işverenin faaliyet alanı değerlendirilmelidir. İşverenin faaliyet alanına sonradan eklediği konular kapsama girmemelidir⁸⁸.

85 **Kılıç**, s. 86.

86 **9. HD.**, E. 2009/26954 K. 2009/36971 T. 24.12.2009 www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 12.12.2022) 1999 tarihli tüm Türkiye'yi kapsayan bir başka yasakla ilgili detaylı inceleme ve görüşler için Bknz. **Uşan**, 2003, s. 241.

87 **11. HD.**, E. 2015/7354 K. 2016/1838 T. 22.02.2016 (Aktaran **Çil**, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 yılları), 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 1381-1383.)

88 **Uşan**, 2003, s. 247.

Genellikle ülkemizde firmalar ticaret alanlarını çok geniş tutmakta, birbirinden bağımsız farklı işlerde faaliyet göstermekte veya aktif olarak faaliyet göstermese dahi unvanında pek çok faaliyet alanı saymaktadır bu durumda da sadece işverenin aktif olarak faaliyet gösterdiği ve işçinin iş sınırlarına nüfuz edebildiği alanlar yasak kapsamına alınmalıdır⁸⁹.

Elbette ki meslek yasağı sonucunu doğuracak biçimde yasaklar da hüküm ve sonuç doğurmayacaktır⁹⁰. Meslek yasağı halini almış geniş kapsamlı yasaklar ancak işçi lehine karşı edim yükümlülüğünün üstlenildiği hallerde geçerli olmalıdır⁹¹.

İşverenin üçüncü kişi konumundaki işverenleri korumak amacıyla işçiyi bu işverenlerin de faaliyet alanları ile ilgili sınırlandırması da mümkündür. Çünkü tüzel kişilik anlamında ayrı ayrı şirketler olmalarına rağmen iktisadi anlamda bir iş birliği, beraberlik mevcut olduğundan rekabet yasağının varlığında üçüncü kişi konumundaki işverenlerin de menfaati bulunmaktadır⁹². Burada eksik üçüncü kişi yararına sözleşme söz konusudur. Bunun sonucu olarak üçüncü kişi konumundaki işveren rekabet yasağından kaynaklı olarak işçiden tazminat talebinde bulunamayacağı gibi işveren tazminatın üçüncü kişi işveren ödenmesini talep edebilir. Cezai şart talebi ise akde aykırılığın sonucu olduğundan yalnızca akdi taraflarınca istenebilir, üçüncü kişi durumundaki işverenin cezai şart talep edebilmesi mümkün değildir⁹³.

89 **Uşan**, 2003, s. 246; **Taşkent/Kabakçı**, s. 33; **Süzek**, 2014, s. 460; **Kovancı**, s. 783; "...Rekabet yasağının işverene ait işlerden hangisi ya da hangileri ile sınırlandırıldığı net biçimde belirlenmelidir. Özellikle şirketlerin ticaret siciline kayıt sırasında faaliyet alanlarının geniş tutulduğu ülkemizde işçinin bütün alanlarda çalışmasının sınırlandırılması mümkün olmaz. İşçinin işverene ait işyerinde yapmakta olduğu işle doğrudan ilgili ve işverenin asıl faaliyet alanına giren işler bakımından böyle bir sınırlama getirilmelidir..." **9. HD.**, E. 2009/26954 K. 2009/36971 T. 24.12.2009 www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 12.12.2022)

90 **Taşkent/Kabakçı**, s. 33; **9. HD.**, [E. 2007/11865 K. 2008/3993 T. 10.03.2008](http://www.lexpera.com.tr) www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 12.12.2022)

91 **Soyer**, s. 20; **Uşan**, 2003, s. 256-263.

92 **Soyer**, s. 70; **Uşan**, 2003, s. 248.

93 **Soyer**, s. 70.

V. UYGUN OLMAYAN SINIRLANDIRMANIN SONUCU OLARAK HÂKİMİN MÜDAHALESİ

6098 sy. Borçlar Kanunu'nun 445. Maddesi 2. fıkrasına göre “*Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir.*” Ancak altını çizmekte fayda vardır ki sözleşme hiçbir şekilde sınırlama içermiyorsa geçersizdir, hâkimin müdahalesi ile geçerli hale gelmez⁹⁴.

Bu müdahalenin önemli bir unsuru yasağın aşırı nitelikte olmasıdır. Bu konuda kesin düzenlemeler bulunmamakla birlikte hâkim her olayın özelliklerine göre hüküm koyacaktır.

Ancak bu aşırılık işçi tarafınca kendiliğinden saptanamaz. Aşırılık olduğunu düşünen işçi bu konuyu tespit davası yoluyla ileri sürebilir veya ihlalin mevcut olduğunu düşünen işverenin açacağı eda davasında savunma olarak dile getirebilir⁹⁵. Her iki durumda da hâkim tarafların talebiyle bağlı olacak (HMK m. 26) ve bu talep doğrultusunda yasağı tamamen kaldırabileceği gibi sınırlandırabilecektir. Yine de örneğin 2 yıllık bir rekabet yasağının 6 aya indirilmesinin işçi tarafından talep edildiği bir vakada hâkim yasağı tamamen kaldıramayacaktır⁹⁶.

Rekabet yasağında cezai şart öngörülmesi durumunda hâkim bu şartı TBK m. 182/3 “*Hâkim, aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir.*” hükmü uyarınca değerlendirmeli ve gerektiğinde indirmelidir.

Madde metnindeki hâkimin olayın tüm durum ve koşullarını incelemesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Hâkim burada işçinin aile hayatını, geçimini nasıl sağladığını, yaşadığı şehri, mesleğin şartlarını, mesleğin yürütümü için olmazsa olmaz unsurlar varsa bunları, işverenin menfaatlerini, muhtemel zararını, zararın telafisinin ne

⁹⁴ Uşan, 2003, s. 236; Doğan, s. 131.

⁹⁵ Manav, s. 355.

⁹⁶ Topaloğlu, s. 49.

şekilde olabileceği gibi pek çok unsuru değerlendirmelidir⁹⁷. Bunun yanı sıra TBK m. 445/2'ye göre hâkim rekabet yasağının şartlarını değerlendirirken karşı edimi de göz önünde bulundurmalıdır.

VI. SÖZLEŞMEDE KARŞI EDİM KAYDI BULUNMASI

Karşı edim rekabet yasağı sözleşmesinde işverenin işçinin rekabet yasağına uygun davranarak geçirdiği süre boyunca işçiye ödemeyi kabul ettiği kendine özgü götürü bir tazminattır⁹⁸. Hukukumuzda rekabet yasağı anlaşmasının geçerlilik unsurları arasında karşı edim üstlenme yoktur. Dünyadaki uygulamasına bakıldığında pek çok hukuk sisteminde karşı edim bir geçerlilik şartı olarak düzenlenmiştir⁹⁹ ve Türk hukuk doktrininde de bizim kanunlarımızda da bu şekilde düzenlenmesi gerektiğini savunan pek çok yazar vardır¹⁰⁰. Esasen İş Hukukunun ve rekabet yasağına ilişkin düzenlemelerin kendine özgü özellikleri düşünüldüğünde bu görüş isabetlidir.

Karşı edim üstlenilmesi halinde hâkim sözleşmenin sınırlarına müdahale ederken bunu göz önünde bulunduracak ve işçi ve işveren arasında bir menfaat dengesi kuracaktır. Zira karşı edimin varlığı halinde işçinin ekonomik durumunun uğrayacağı tehlike hafifletmekte belki de ortadan kalkmaktadır¹⁰¹.

Ayrıca karşı edim kararlaştırılmış bir rekabet yasağı sözleşmesinde işverenin imzasının yokluğu tek başına sözleşmenin geçersizliği sonucunu doğurmamalıdır¹⁰². Karşı edimin yerine

⁹⁷ Topaloğlu, s. 50.

⁹⁸ Topaloğlu, s. 50.

⁹⁹ Taşkent/Kabakçı, s. 36-38; Topaloğlu, s. 50.

¹⁰⁰ Taşkent/Kabakçı, s. 36-38; Uşan, 2003, s. 263; Soyer, s. 49; Doğan, s. 202.

¹⁰¹ Demirtaş, s.81.

¹⁰² Soyer, s. 42; 'Kural olarak rekabet yasağında sadece işçinin yükümlülük alanına girmesi söz konusu olduğu için sözleşmeyi sadece onun imzalaması yeterlidir. İşverenin imzası, yasak karşılığında bir edim üstlendiği takdirde gereklidir. (BK. m.13). Bununla birlikte, karşı edimli rekabet yasağında işverenin sözleşmeyi imzalamamış olması, her zaman geçersizlik sonucunu yaratmamalıdır, özellikle, karşı edimin hizmet ilişkisi çerçevesinde nispeten yüksek bir ücret üzerinde anlaşmak suretiyle kararlaştırıldığı hallerde, rekabet yasağını işverenin

getirilmemesi veya rekabet yasağının ihlali gibi konularda genel hükümlere müracaat edilmelidir. Taraflar birbirlerine karşı ödemezlik defini ileri sürebilecekleri gibi borçlunun temerrüdüne ilişkin hükümlere de başvurulabilir¹⁰³.

Son olarak işçinin yasağı ihlali halinde işverenin karşı edim borcunu yerine getirme zorunluluğu yoktur¹⁰⁴.

VII. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN İHLALİ VE İHLALİNİN SONUÇLARI

A. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN İHLALİ

Kanun koyucu sözleşmenin ihlali halinde işverenin işçiye yönelik taleplerini 6098 sy. Türk Borçlar Kanununun 446. maddesinde düzenlemiştir. Her ne kadar düzenleme ile işverenin hakları korunuyor gibi görünse de aslında ihlal halinde işverenin yapabilecekleri açıkça beyan edilmekle işverenin işçiden başkaca belki de daha ağır taleplerde bulunmasının önüne geçilmiş ve yine taraflar arasında menfaat dengesi kurulmaya çalışılmıştır¹⁰⁵.

Sözleşmenin ihlali konusunda işverenin talep edebileceği üç husus vardır. Bunlar: zararın tazmini, kararlaştırılmışsa cezai şartın ödenmesi ve belli koşullar altında ihlal fiilinin sona erdirilmesidir.

Bahsetmekte fayda vardır ki burada ihlalden kasıt işçinin rekabet teşkil eden fiillerde bulunmasıdır. Zira işverenin taahhüt ettiği karşı edimi yerine getirmemesi değildir.

B. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN İHLALİNİN SONUÇLARI

1. İşverenin Zararın Tazminini Talep Hakkı

İşçinin rekabet yasağına aykırı davranması bir borca aykırılık durumudur ve kusur sorumluluğu esastır. Yani işçinin fiili hukuka

imzasının bulunmaması nedeniyle geçersiz saymak doğru değildir". **9. HD.**, E. 2010/25792 K. 2013/10539 T. 28.3.2013 www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 7.12.2022)

103 **Kılıç**, s. 112; **Uşan**, 2003, s. 265.

104 **Dönmez**, s. 323.

105 **Soyer**, s. 77.

aykırılık, zarar, kusur, uygun illiyet bağı unsurlarını taşıması halinde tazminat yükümlülüğü doğar. Yine de işverenin ihlali, zararın doğduğunu ve illiyet bağınyı ispat etmesi tazminat isteminin haklı görülmesi için yeterlidir¹⁰⁶.

Elbette işçi TBK m. 112 gereğinde kusursuzluğunu ispat ederek tazminat ödemekten kurtulabilir. Ancak uygulamada kusursuzluğu ispatlamak oldukça zordur¹⁰⁷. Rekabet yasağını ihlal eden işçi hükmedilen tazminatı ödemesi durumunda dahi rekabet yasağından kurtulamayacaktır¹⁰⁸.

Burada talep edilecek zarar müspet zarardır demektir ki işveren uğradığı fiili zararın yanında yoksun kaldığı karı da isteyebilecektir¹⁰⁹.

İşçinin rekabet teşkil eden davranışları Türk Ticaret Kanunu kapsamında haksız rekabete de sebebiyet veriyorsa burada yeni işverenin sorumluluğu da gündeme gelebilir¹¹⁰.

2. Cezai Şart Kaydı

Uygulamada işçinin müşteri çevresi ve üretim sınırlarına ne ölçüde erişim sağladığı, yeni işinde bunları kullanarak fayda sağlayıp sağlamadığı ve işverenin uğradığı veya uğraması muhtemel zararları ortaya koymak zor ve karmaşık bir meseledir. Ayrıca işverenin tazminata hak kazanabilmesi için illiyet bağınyı da ispat edebilmesi gerekir. İşte bu işlemlerin zorluğu, işverenin bunları ispatlayamasa bile belli bir ödemeye zararını azaltmak istemesi ve hatta zararı olmasa dahi ödemeye hak kazanmak istemesi sonucu genelde işverenler sözleşmeye cezai şart eklemektedir¹¹¹. Zaten TBK m. 180 de cezai şartın istenebilmesi için zararın varlığını şart koşmayarak buna

106 **Dönmez**, s. 244.

107 **Uşan**, 2003, s. 266; **Taşkent/Kabakçı**, s. 38.

108 **Uşan**, 2003, s. 266; **Doğan**, s. 147; **Soyer**, s. 77.

109 **Uşan**, 2003, s. 266; **Süzek**, 2014, s. 462; **Taşkent/Kabakçı**, s. 38; **Dursun**, s. 2440.

110 **Süzek**, 2014, s. 462-463; **Soyer**, s. 78-79; **Taşkent/Kabakçı**, s. 38; **Doğan**, s. 147.

111 **Uşan**, 2003, s. 266-267; **Taşkent/Kabakçı**, s. 39; **Soyer**, s. 80; **Dursun**, s. 2439; **Doğan**, s. 157.

imkân tanımıştır. Ek olarak cezai şartın borçlu üzerinde caydırıcı bir etkisi de bulunmaktadır¹¹².

Cezai şart ise borçlunun edimi hiç veya gereği gibi yerine getirmemesi nedeniyle alacaklıya ödemeyi bir hukuki işlemle taahhüt ettiği ayrı bir edimdir¹¹³. Ancak rekabet yasağı hükümleri cezai şart bakımından Borçlar Hukukunun genel hükümleriyle bir noktada ayrılmaktadır. Genel hükümlere göre edimi gereği gibi yerine getirmeyen borçlu -önceden kararlaştırılmakla- cezai şartı ödemekle yükümlüdür ve fakat cezai şartı ödemiş olması borçluyu asli edimi ifadan kurtarmaz. Rekabet yasağı bakımından ise TBK m. 446'nın açık hükmü gereğince cezai şartı ödeyen işçi rekabet yasağına uyma borcundan kurtulabilir.

TBK m. 182/3 gereğince cezai şartın miktarı hakkaniyete aykırı düşecek şekilde yüksekse hâkim bunun indirilmesine hükmedebilir. Ancak bu indirimin talep edilmesi veya re'sen indirilmesi için ceza ödeme borcunun doğması ve muaccel olması gerekmektedir¹¹⁴. Ceza borca aykırılıkla muaccel hale gelir¹¹⁵.

Cezai şart miktarını aşan zararlar ise TBK m. 446/2'ye göre tazminat istemine ilişkin koşullar altında talep edilebilir.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi [11.2.2019](#) tarihli bir kararında davacının davalı ile yapmış olduğu rekabet yasağı sözleşmesinin ihlal edildiğinden bahisle cezai şartın ödenmesine ilişkin talebi ilk derece mahkemesi tarafından TBK m. 420 de hüküm altına alınan yalnızca

112 **Süzek**, 2014, s. 463.

113 **Eren**, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. Baskı, Yetkin Basım Yayın ve Dağıtım A.Ş., Ankara, 2020, s. 1312. Cezai Şart ile ilgili ayrıntılı bilgiler için bkz.; **Yağcıoğlu**, Burcu, Türk ve İsviçre Hukuku'nda Ceza Koşulu (Cezai Şart), 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2022; **Yayvak Namlı**, İrem, İş Hukuku'nda Cezai Şart, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, 2019; **Uslu**, Ebubekir, Uygulama Örnekleri ve Yargı Kararları ile Türk Borçlar Hukukunda Ceza Koşulu, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2019; **Ekinci**, Hüseyin, Özel Hukuk Sözleşmelerinde Ceza Koşulu, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2015; **Kocağa**, Köksal, Türk Özel Hukukunda Cezai Şart, Yetkin Yayınları, 2003; **Karagöz**, Veli, İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011.

114 **Süzek**, 2014, s. 464.

115 **Uşan**, 2003, s. 268.

işçi aleyhine olan ceza koşullarının geçersiz olacağını hükmü uyarınca davanın reddine karar verilmiş olmakla birlikte davacı tarafın temyiz başvurusunu “ Mahkemece, taraflar arasında akdedilen hizmet sözleşmesinde yer alan rekabet etmeme yasağına ilişkin hükmün sadece işçi aleyhine cezai şart öngördüğü bu nedenle 6098 sayılı TBK’nın 420. maddesi uyarınca geçersiz olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Ancak, taraflar arasındaki sözleşmenin hem hizmet ilişkisinin devamı sürecinde geçerli olan bir hizmet sözleşmesini, hem de hizmet sözleşmesi sona erdirdikten sonra da yükümlülükler öngören bir rekabet etmeme sözleşmesini ihtiva ettiğinin kabulü gerekir. Bu durumda, hizmet sözleşmelerinde sadece işçi aleyhine konulan cezai şart hükümlerin geçersiz olduğunu hüküm altına alan TBK’nın 420. maddesinin taraflar arasındaki sözleşme kapsamında yer alan rekabet etmeme sözleşmesine de uygulanması söz konusu olmadığından, mahkemece, anılan gerekçeyle davanın reddine karar verilmesi doğru görülmemiş, bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde sonuçlandırmıştır.¹¹⁶

Bu açıklamalardan sonra Yargıtay’ın aynı dairesinin 15.5.2019 tarihli bir kararındaki cezai şarta ilişkin hükümlerine değinmek gerekmektedir. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi kararında ‘... İlk Derece Mahkemesince, davalı işçinin montaj ustası olduğu, davacı şirketten emeklilik nedeniyle ayrıldıktan sonra 2,5-3 ay kadar kısa bir süre davalı şirkette çalıştığı, davacı tarafın tazminata konu ettiği iş sözleşmesindeki rekabet yasağının ve bu kapsamda cezai şartın yalnızca işçi yönünden ön görüldüğü bu nedenlerle TBK 420/1.md gereğince yalnızca işçi aleyhine konulan cezai şartın geçersiz olduğu, ayrıca TBK 444 maddesinde ön görülen rekabet yasağı kapsamına giren ihlalin de mevcudiyetinin kanıtlanamadığı, davalı şirket yönünden de davalı işçinin ayartıldığına dair bir delilin bulunmadığı, davacı şirketin ticari itibarına haksız saldırıda bulunulduğu hususunda da dosyaya herhangi bir delil sunulmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.’ Şeklinde açıklamada bulunarak bu

¹¹⁶ [11. HD., E. 2017/3977 K. 2019/990 T. 11.2.2019](http://www.lexpera.com.tr) www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 20.03.2023)

durumu değiştirmiştir¹¹⁷. Ancak Yargıtay 11. Hukuk Dairesi 06.01.2020 tarihli bir diğer kararında¹¹⁸ 2017/3977 Esas, 2019/990 Karar sayılı kararı ile benzer hüküm koyarak rekabet yasağının ihlali halinde cezai şart isteminin önünü açmıştır.

Doktrinde bu kabulün hatalı olduğunu ve rekabet yasağının önceki Yargıtay kararlarında olduğu gibi m. 420'nin istisnası sayılması gerektiği düşünülmektedir¹¹⁹. Teknik anlamda TBK m. 420'nin rekabet yasağı sözleşmelerine uygulanması mümkün değildir. Ancak karşı edim konusunda da bahsedildiği gibi hukukumuzda rekabet yasağı sözleşmelerinin geçerliliği açısından işverenlere herhangi bir yükümlülük koşulu getirilmemiş ancak ekonomik geleceği rahatça sınırlandırılabilen işçi aleyhine tek taraflı olarak cezai şart kararlaştırılması mümkün kılınmıştır. Buna karşın cezai şartın miktarını belirlemeye ilişkin de kıstaslar getirilmemiş olup aşırı görülen cezai şartın indirilmesi ancak mahkemeye başvuru ve uzun yargılama süreçlerinin tamamlanmasını bekleyerek mümkün

¹¹⁷ [11. HD., E. 2018/2307 K. 2019/3758 T. 15.5.2019](http://www.lexpera.com.tr) www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 12.12.2022)

¹¹⁸ "hizmet sözleşmesi içerisinde rekabet etmeme yasağına dair hüküm bulunduğu hallerde, sözleşmenin, hem hizmet ilişkisinin devamı sürecinde geçerli olan bir hizmet sözleşmesini, hem de hizmet sözleşmesi sona erdirdikten sonra da yükümlülükler öngören bir rekabet etmeme sözleşmesini ihtiva ettiğinin kabulü gerekir. Bu durumda, hizmet sözleşmelerinde sadece işçi aleyhine konulan cezai şart hükümlerinin geçersiz olduğunu hüküm altına alan TBK'nın 420.maddesinin taraflar arasında akdedilen rekabet etmeme sözleşmesine uygulanma imkânı bulunmamaktadır. Kaldı ki, taraflar arasında imzalanan hizmet sözleşmesinde rekabet yasağına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş olup, bu hususta 09.09.2013 tarihinde ayrı bir sözleşme imzalanmıştır. Belirtilen nedenlerle mahkemenin anılan gerekçesi doğru bulunmamış, Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak kaldırılması gerekmektedir." [11. HD., E. 2019/2294 K. 2020/40 T. 6.1.2020](http://www.lexpera.com.tr) www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi 20.03.2023) Yargıtay 11. Hukuk Dairesinin verdiği bu kararlar İstanbul BAM 14. Hukuk Dairesinde duruşma açılmış ve bozma kararına direnme yönünde karar kurulmuştur. [İstanbul BAM, 14. HD., E. 2020/869 K. 2020/950 T. 23.9.2020](http://www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi 20.03.2023)

¹¹⁹ Görüşler ve Yargıtay kararı için bkz. **Kılıç**, s.105.

olacaktır. Hülâsa hâlihazırda rekabet etmeme taahhüdünde bulunan işçi aleyhine -işverenin kendisini garantiye almak amacıyla- cezai şart kararlaştırılabilmesi ancak emredici hükümlerle rekabet yasağı sözleşmesindeki işçi tarafın durumunun iyileştirilmesi veyahut işverene karşı edim yükümlülüğü altına girme zorunluluğu getirilerek mümkün olmalı taraflar arasında adalet sağlanmalıdır.

3. Yasağı İhlal Eden Fiilin Durdurulması Talebi

Türk Borçlar Kanunu anılan iki hakkın yanında işverene bir de ihlal teşkil eden fiilin durdurulmasını mahkemeden talep etme yetkisi tanımıştır. Bu talep için iki şartın bir arada bulunması gerekir. Birincisi rekabet yasağı sözleşmesinde ihlal fiilini durdurma talep hakkını açıkça ve yazılı şekilde kararlaştırmış olmasıdır. Burada sözleşmeye yalnızca TBK 446/3 hükmünün gerektiğinde uygulanabileceğini yazmak yeterli olmayacaktır¹²⁰.

İkinci koşul ise işçinin ihlal teşkil eden fiilin işveren adına önemli zarara yol açması ve ağır haksızlık içeren mahiyette olmasıdır. Burada zarar tazminat ve cezai şart ile karşılanamayacak ve sonradan telafi edilemeyecek kadar önemli olmalıdır¹²¹. Buradan ihlalin durdurulmasını talep edilebilmesi için tazminat ve cezai şart taleplerinin ileri sürülmüş olması gerektiği anlaşılmamalıdır¹²².

Hangi hallerin ihlalin durdurulması için yeterli olacağı kanunda düzenlenmemiştir. Ancak öğretide işletmeyi ilgilendiren maddi zararlar, know-how ve fikri haklarla ilgili önemli zararların bu talebi haklı kılacağı düşünülmektedir¹²³. Söz konusu talep işçinin ekonomik geleceğini ciddi şekilde etkileme ihtimali olduğundan hâkim dürüstlük kuralları çerçevesinde olayı tüm koşullarıyla inceleyecektir. İlâveten talebin kabulü halinde işçinin zarar görmesi muhtemel olduğundan ihlal fiilinin durdurulması son çare olarak başvurulması gereken bir yoldur¹²⁴.

¹²⁰ **Süzek**, 2014, s. 464.

¹²¹ **Süzek**, 2014, s. 464.

¹²² **Uşan**, 2003, s. 270; **Soyer**, s. 86; Karşı görüş için bkz. **Dönmez**, s. 313.

¹²³ **Soyer**, s. 88.

¹²⁴ **Süzek**, 2014, s. 465.

Bu iki koşulun oluştuğunu ispat yükü işverendedir. İşveren tazminat, cezai şart ve ihlalin durdurulması taleplerini aynı davada dile getirebilir ancak yine de hâkim talepleri ayrı ayrı değerlendirecektir¹²⁵.

İşverenin talebinin kabul edilmesi halinde işçi kendi adına iş yürütüyorsa ilam vasıtasıyla bu faaliyet durdurulabilir¹²⁶. Ancak işçinin bir başka işverenin yanında çalışması halinde üçüncü kişiyi etkileyecek şekilde iş akdinin feshine hükmedilemeyecektir¹²⁷.

İşçinin ihlal kapsamındaki fiilleri aynı zamanda TTK m.56'da düzenlenen haksız rekabet kavramıyla uyuyorsa işveren bu hükümler uyarınca da taleplerde bulunabilir¹²⁸.

TBK m. 113/3'e göre " Alacaklı, ayrıca borca aykırı durumun ortadan kaldırılmasını veya bu konuda masrafi borçluya ait olmak üzere kendisinin yetkili kılınmasını isteyebilir." Bu bakımdan TBK 113/3 ve 446/3 ortaya koyduğu hükümler paraleldir. Fakat 446/3, 113/3'e göre özel nitelikli olduğundan doktrinde baskın görüş rekabet yasağı sözleşmelerine TBK 446/3 hükmünün uygulanmasıdır¹²⁹.

VIII. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

Rekabet yasağının sona ermesi meselesi kaynakların geneliyle uyumlu olarak genel ve özel sebeplerle sona erme olarak incelenecektir.

İş ilişkisi sonlandıktan sonraki süreçte gündeme gelen rekabet yasağı kaynağını taraflar arasındaki akitten almaktadır. Bu nedenledir ki sözleşmelerin sona ermesi hakkındaki genel hükümler uygun düştüğü ölçüde rekabet yasağı hakkında da uygulanır. Bunlar tarafların anlaşması, sürenin dolması ve işçinin ölümüdür.

¹²⁵ **Doğan**, s. 168.

¹²⁶ **Süzek**, 2014, s. 465.

¹²⁷ **Uysal Tuna**, s. 120.

¹²⁸ **Yaprak**, Işıl, İş Sırrının Korunması ve Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Ankara, 2021, s. 100.

¹²⁹ **Taşkent/Kabakçı**, s. 39; **Uşan**, 2003, s. 269.

Özel sebepler ise TBK m 447'de düzenlenmiş olup yasağın devamında gerçek bir yararın bulunmaması, işverenin iş sözleşmesini haksız feshi ve işçinin işverene yüklenebilecek bir nedenle iş sözleşmesini feshetmesidir.

A. GENEL SEBEPLER

Taraflar rekabet yasağı sözleşmesini yaptıktan sonra ister işçinin çalıştığı sürece ister iş ilişkisi bittikten ve artık rekabet yasağı süresi başladıktan sonra aralarında anlaşarak rekabet yasağını kaldırabilir¹³⁰. Değınmekte yarar vardır ki burada rekabet yasağı sözleşmesi ve iş sözleşmesinin sona ermesi yönündeki irade beyanlarını karıştırmamak gerekir. Taraflar rekabet yasağının sonlanması konusunda anlaşmalarında iş ilişkisi bundan etkilenmez. Aynı şekilde taraflar anlaşarak iş ilişkisini sonlandırdıklarında rekabet yasağı sözleşmesi ortadan kalkmaz aksine iş ilişkisi sonlandığından sözleşme kaynaklı rekabet yasağı başlamış olur¹³¹.

İkinci olarak rekabet yasağı sözleşmesi belirli süreli olarak yapılır bu sürenin dolmasıyla da başkaca işleme gerek kalmaksızın sona erer. Hâkimin süreye müdahale ettiği durumlarda rekabet yasağı hâkimin takdir ettiği süre dolduğu zaman sona erecektir¹³². Belirli süreli iş sözleşmesi içerisinde akdedilen rekabet yasağı sözleşmesi ise bu sürenin bitmesiyle sona ermez aksine bu süre dolduğunda rekabet yasağı süresi başlar¹³³.

Rekabet yasağı işçinin şahsına bağlı bir borç olduğundan işçinin ölümü ile rekabet yasağı sözleşmesi sona ermektedir. Bir diğer mesele ise gerçek kişi işverenin ölümünün sözleşmeye etkisidir. Kural olarak işverenin ölümü ilgili işletme bir şekilde varlığını sürdürüyorsa sözleşmeyi sona erdirmez çünkü sözleşmeyle korunan işverenin şahsi menfaatleri değil işletmenin menfaatleridir. İşverenin ölümü halinde rekabet yasağı sözleşmesinden doğan haklar işverenin külli haleflerine intikal eder. İşverenin tüzel kişi olması durumunda da aynı

¹³⁰ Uşan, 2003, s. 271; Taşkent/Kabakçı, s. 40; Sulu, s. 593.

¹³¹ Doğan, s. 189.

¹³² Doğan, s. 189.

¹³³ Taşkent/Kabakçı, s. 40.

sonuç geçerli olacaktır¹³⁴. Taraflar aralarında anlaşarak işverenin ölümünü sözleşmeyi sona erdiren bir sebep olarak belirleyebilirler¹³⁵.

B. ÖZEL SEBEPLER

1. Yasağın Devamında İşverenin Gerçek Yararının Bulunmaması

Türk Borçlar Kanununun 447. Maddesi uyarınca işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse rekabet yasağı sona erer. TBK m. 444 rekabet yasağı sözleşmelerinin ancak işverene ait bilgilerin kullanılmasının işverene önemli zarar verecekse geçerli olacağını ortaya koyar. Bu bakımından TBK 444 ve 447 hükümleri birbirini tamamlamaktadır¹³⁶.

Burada işverenin haklı menfaatinin bulunmasının rekabet yasağının hem kurulması hem de devamı için esaslı bir koşul olduğu görülmektedir¹³⁷. Bu düzenleme Borçlar Hukukunun genel prensibinden ayrılmaktadır. Şöyle ki Borçlar hukuku kapsamında bir sözleşmenin ortadan kalkması menfaat unsuruna bağlanmaz¹³⁸.

Hükmün açık ifadesinde sözleşmenin devamlılığı için gerçek yararın bulunması gerektiği anlaşılmalı birlikte hangi hallerde gerçek yararın olmadığı kabul edileceğine dair örnekleri doktrinde bulabiliyoruz. İşverenin faaliyet alanını değiştirmesi, işletme amacının değişmesi, işyerinin kapanması, işçinin haiz olduğu sırların sır olmaktan çıkması, işyerinin farklı bölgeye taşınması, müşteri çevresinin değişmesi gibi durumlarda gerçek yararın kalmayacağı kabul edilmektedir¹³⁹.

TBK rekabet yasağını esasen tek taraflı bir sözleşme olarak düzenlemiş, karşı edim düzenlenmesini tarafların takdirine bırakmıştır. Doktrinde karşı edimin kararlaştırıldığı sözleşmelerde

¹³⁴ Uşan, 2003, s. 271; Süzek, 2014, s. 465; Uysal Tuna, s. 135.

¹³⁵ Doğan, s. 189.

¹³⁶ Süzek, 2014, s. 465.

¹³⁷ Soyer, s. 93-94; Uşan, 2003, s. 272; Süzek, 2014, s. 465; Taşkent/Kabakçı, s. 40.

¹³⁸ Soyer, s. 93; Süzek, 2021, s. 372; Uşan, 2003, s. 272.

¹³⁹ Soyer, s. 94; Uşan, 2003, s. 272; Süzek, 2014, s. 465; Taşkent/Kabakçı, s. 40.

TBK 447/1'in uygulanmayacağı belirtilmektedir¹⁴⁰. Bunun yanında işveren sadece gerçek yararın kalmadığından bahisle karşı edimi ifadan kaçınmaz. Çünkü işverenin gerçek yararı nasıl ki rekabet yasağı için önemli bir unursa işçinin ekonomik geleceği de bir o kadar önemlidir¹⁴¹.

İşverenin gerçek yararının kalmadığı iddiası öne sürüldüğünde bunun ispatı TMK m. 6 gereği işçinin üzerinde olacaktır. Ancak bunun ispatı çok güç olduğundan doktrinde bu norm 'ölü norm' olarak tanımlanmaktadır¹⁴².

2. İş Sözleşmesinin Feshi Sonucu Rekabet Yasağının Sona Ermesi

TBK 447'ye göre rekabet yasağı sözleşmesinin bir diğer sona erme nedeni işverenin haklı bir sebebe dayanmaksızın veya işçinin işverene yüklenebilen bir sebeple iş akdini feshetmesidir.

İşçinin kusuru olmadığı halde iş akdinin feshedilmesiyle işçinin rekabet yasağı ile bağlı olmaması doğal bir sonuçtur. Burada işçinin veya işverenin kusuru rekabet yasağının devam edip etmeyeceğini belirler¹⁴³. İşverenin kusuru ağır basarsa rekabet yasağı sona erer, işçinin kusuru ağır basarsa devam eder. Uşan ve Soyer'e göre eşitlik halinde de sözleşme yine sona ermelidir¹⁴⁴.

İşverenin haklı neden olmaksızın feshinden teknik anlamda haklı neden olması beklenmemelidir. Hâkimin yürüteceği kanaate göre mantıklı nedenler haklı neden kabul edilebilir¹⁴⁵.

İşçinin uzun süreli hastalık, sakatlık edenleriyle iş akdinin sonlanması durumunda Uşan ve Akyiğit'e göre rekabet yasağı sona

¹⁴⁰ Soyer, s. 96; Doğan, s. 192.

¹⁴¹ Uysal Tuna, s. 139.

¹⁴² Taşkent/Kabakçı, s. 40.

¹⁴³ İş akdinin feshi sonucunda rekabet yasağının devam edip etmeyeceğinin belirlenmesi için iş akdinin feshinde haklı neden olup olmadığına bakılması gereğine dair bknz; **Yargıtay 22. HD.**, 2015/1792 E., 2016/9141 K., 22.03.2016 tarihli karar. (Aktaran Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 yılları), 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 1375-1376.)

¹⁴⁴ Soyer, s. 101; Uşan, 2003, s. 277.

¹⁴⁵ Soyer, s. 102; Ertaş, s. 57-58.

ermez¹⁴⁶; Ertaş ve Soyer 'e göre ise sona erecektir¹⁴⁷. İş güvencesine tabi bir işçi için işin gereklerinden kaynaklanan bir nedenle iş akdi feshedilmişse rekabet yasağı da sonlanacaktır çünkü burada işçiye atfedilebilen bir kusur yoktur¹⁴⁸.

İş akdini işverenden kaynaklı nedenlerle fesheden işçiye de rekabet yasağından kurtulma imkânı verilmiştir. Kaldı ki böyle bir imkân olmasaydı işçinin fesih sonrasında da işverene ekonomik anlamda bağlı kalacağı endişesiyle fesihten kaçınması muhtemeldi¹⁴⁹.

Karşı edim kararlaştırılmış bir rekabet yasağında işçi dilerse rekabet yasağına uygun davranmak suretiyle karşı edimin ifasını talep edebilir. Doktrinde işçinin burada seçimlik hakka sahip olduğu belirtilmektedir¹⁵⁰.

Bu konuda önüne uyuşmazlık gelen hâkim rekabet yasağı sözleşmesinde yer alan hükümlerin yanında iş akdinin haklı nedenle feshedilip edilmediğini de inceleyecektir.

3. İşverenin Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Vazgeçmesi

Kanunda rekabet yasağı tek taraflı bir sözleşme olarak düzenlenmiştir. Karşı edim içermeyen rekabet yasağı sözleşmeleri söz konusu olduğunda işveren tek taraflı olarak rekabet yasağından vazgeçebilecektir.

Karşı edim kararlaştırılmış sözleşmelerde ise işveren tek taraflı beyanıyla sözleşmeden vazgeçse dahi işçinin karşı edimi talep yetkisi bulunmaktadır¹⁵¹. Taraflar sözleşmede hem karşı edim kararlaştırmış hem de tek taraflı vazgeçme hakkını saklı tutulmuş olabilir. Yargıtay böyle bir durumda işverenin sözleşmeden dönebileceğini ancak vazgeçme anına kadar geçen süre için işçiye karşı edim ödemesi gerektiğini karara bağlamıştır¹⁵².

¹⁴⁶ Akyiğit, s. 16-17; Uşan, 2003, s. 278.

¹⁴⁷ Soyer, s. 103; Ertaş, s. 59.

¹⁴⁸ Taşkent/Kabakçı, s. 41; Doğan, s. 194.

¹⁴⁹ Uşan, 2003, s. 280.

¹⁵⁰ Soyer, s. 105-106; Uşan, 2003, s. 279.

¹⁵¹ Taşkent/Kabakçı, s. 38.

¹⁵² 7. HD., E. 2013/2542 K. 2013/5823 T. 8.4.2013 www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi 13.12.2022)

İşverenin karşı edim taahhüt ettiği bir sözleşmeden tek taraflı olarak dönmesi kural olarak sözleşmenin karşılıklılığı esasına ve işçinin ekonomik geleceğinin göz önünde tutulması prensibine uymaz¹⁵³. Ancak işveren vazgeçme hakkını saklı tutmuşsa makul bir süre önce haber vererek sözleşmeden vazgeçebilecektir. Böyle bir yol izlendiğinde de işveren işçiye rekabet yasağıyla bağlı kaldığı süre için karşı edim ödemekle yükümlü olacaktır¹⁵⁴.

4. İşyeri Devrinin Rekabet Yasağı Sözleşmesine Etkisi

Rekabet yasağı işverenin şahsı ile ilgili olmayıp işletmenin faaliyeti ile ilgili olduğundan işyerinin devri halinde devralan işveren rekabet yasağının kapsamında kalan iş sırları ve müşteri çevresini kullandığı sürece rekabet yasağı devam etmelidir¹⁵⁵. Ayrıca İş Kanunu m. 6 'ya göre devir anında mevcut tüm sözleşmeler devralan işverene geçeceğinden rekabet yasağı sözleşmesinin de devralan işverene geçeceğini söylemek mümkündür¹⁵⁶. Benzer şekilde Yargıtay 24.12.2009 tarihli bir kararında "... 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..." şeklinde hüküm kurarak konuyu açıklığa kavuşturmuştur¹⁵⁷.

Devralan işveren devirden sonra faaliyet alanını değiştirmiş veya genişletmiş olabilir. Bu durumda işçi rekabet yasağıyla bağlı kalmayacaktır¹⁵⁸.

¹⁵³ Doğan, s. 105.

¹⁵⁴ Yaprak, s. 108.

¹⁵⁵ Süzek, 2021, s. 373.

¹⁵⁶ Doğan, s. 208.

¹⁵⁷ [9. HD., E. 2009/26954 K. 2009/36971 T. 24.12.2009 www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi 18.03.2023)

¹⁵⁸ Soyer, s. 96; Uşan, 2003, s. 274; Taşkent/Kabakçı, s. 43; Süzek, 2014, s. 467; Uysal Tuna, s. 159.

SONUÇ

Rekabet yasağı sözleşmesi gerek iş ilişkisi başlarken gerekse devamında işçi ile işveren arasında düzenlenebilir. Bu sözleşmeyle işçi iş esnasında öğrendiği iş sırlarını doğrudan veya dolaylı olarak kullanarak işverene zarar vermemeyi taahhüt eder. Yasak ancak bazı sınırlamalar içermesi halinde uygulanabilir. Sınırlama getirilmesi konusunda kesin bir hüküm varken sınırlamanın mahiyetinin hakkaniyete uygunluğunun tamamen hâkimin takdirine bırakılmasıyla işçi haklarına kavuşabilmek için uzun bir yargılama sürecini beklemek zorunda bırakılmıştır. Ayrıca süre yönünden sınırlama için getirilen 'özel durum ve koşullar'ın varlığı halinde sınırın aşılabileceği yönündeki düzenleme oldukça muğlak olduğundan sınırlama ihdas edilmesinin mantığı ile uyumsuzdur.

Kaldı ki karşılaştırmalı hukukta görüldüğü gibi bizim hukukumuzda da karşı edim müessesinin sözleşmenin unsurlarından biri haline getirilmesi kuşkusuz menfaatler dengesinin sağlanması amacıyla hizmet edecektir.

Rekabet yasağının sona erme nedenlerinden birisi olarak yasada tanımlanan işverenin gerçek yararının bulunmaması hükmü ise uygulamada başvurulması imkânsız bir hükümdür. Bu durumda hükmün uygulanabilmesi için belli karineler belirlenebileceği gibi uygulanması mümkün olmayan hükümlerin yasalardan ayıklanması nispeten yalın ve anlaşılır düzenlemelere kavuşmamızı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Akdoğan, İbrahim, İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı, Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 8, S. 3, s. 763-770, 2020.

Akyiğit, Ercan, İsviçre ve Türk İş hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı, Kamu-İş Dergisi, C. 2, S. 6-7, s. 4-21, 1991.

Alpagut, Gülsevil, İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler, SİCİL, S. 25, s. 23-32, 2012.

Aral, Namık Kemal, Bankalarda Mesleki Sır, Ankara, 1950.

Aslan Ertürk, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, 1. Baskı, O İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010.

Atlan Kazan, Hülya, İş İlişkisinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 9, S. 36, s. 153- 189, 2012.

Büyükdillan, Neslihan, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Konya, 2019.

Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 31. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018.

Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 yılları), 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016.

Demircioğlu, Murat, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, 2.Bası, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2009.

Demirtaş, Nevzer Sebla, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Adalet Yayınları, Ankara, 2012.

Dinç, Canan Gökçe, İş Hukukunda Rekabet Yasağı, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2011.

Doğan, Sevil, İşçinin Rekabet Yasağı İş Sırrının Korunması, 1. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.

Dönmez, Kazım Yücel, İşçinin Borçları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2000.

Dursun, Yonca, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, C. 19, Özel S., s. 2409-2449, 2017.

Ekinci, Hüseyin, Özel Hukuk Sözleşmelerinde Ceza Koşulu, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2015.

Ekmekçi, Ömer, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1999 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, 1999 Yılı Kararları, İstanbul, 2001.

Erem, Faruk/ **Altıok**, Akın/ **Tandoğan**, Haluk, Bankalar Hukuku Şerhi, 4.B., Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1968.

Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. Baskı, Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., Ankara, 2020.

Ertaş, Kudret, Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara, 1982.

Gökçek Karaca, Nuray, Basın İş Hukuku, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Gravenhorst, Anna Caroline: Die Zusage Karenzentschädigung nach § 74 II HGB, Neue juristische Wochenschrift (NJW), 2006, Heft 50, 3609 vd.

Hunold, Wolf: Rechtsprechung zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht - Rechtsprechung (NZA-RR) 2007, Heft 12, 617 vd

İzveren, Adil, Bankalarda Mesleki Sır ve Bunun İfşasının Hukuki Neticeleri, ABD., S. 2, s. 690-699, Y. 1955.

İzveren, Adil/**Akı**, Erol, İş Hukuku C. 1, Bireysel İş Hukuku, 1. Bası, İzmir, 1999.

Kaplan, İbrahim, Banka Gizliliği-Bankanın Sır Saklama Borcu, BATİDER., C. XV, S. 4, s. 3-22, 1990.

Karagöz, Veli, İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011.

Kayırgan, Hasan, İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20 S. 1, s. 459-478, Haziran 2014.

Kılıç, Çiğdem, İş Hukukunda Rekabet yasağı, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.

Kocağa, Köksal, Türk Özel Hukukunda Cezai Şart, Yetkin Yayınları, 2003.

Kovancı, Nuray, Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi, TAAD, S. 31, s. 769-800, Y. 2017.

Manav, Eda, İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 87, s. 322-364, 2010.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/ **Baysal**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2018.

Oğuzman, Kemal/**Barlas**, Nami, Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar, 27. Bası, On İki Levha Yayıncılık A.Ş., İstanbul, 2021.

Soyer, Polat, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Ankara, 1994.

Sulu, Muhammed, Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 22, S. 1, s. 575 – 600, 2016.

Sümer, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, 3. Baskı, Mimoza Yayıncılık, Konya, 2020.

Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

Süzek, Sarper, İş Hukuku, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021. (**Süzek**, 2021)

Süzek, Sarper, Yeni Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Mecmuası, C. LXXII, s. 457-467, 2014/2. (**Süzek**, 2014)

Şafak, Ali, Hukuk Terimleri Sözlüğü, Ankara, 1922.

Taşkent, Savaş/**Kabakçı**, Mahmut, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, SİCİL, s. 21-46, Aralık 2009.

Topaloğlu, Pelin Akkuş, İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018.

Tunçomağ, Kenan/**Centel**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 2. Bası, İstanbul, 1999.

Uslu, Ebubekir, Uygulama Örnekleri ve Yargı Kararları ile Türk Borçlar Hukukunda Ceza Koşulu, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2019.

Uşan, M. Fatih / **Erdoğan**, Canan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2022. (**Uşan**, 2022)

Uşan, M. Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Ankara, 2003. (Uşan, 2003)

Uşan, M. Fatih, Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi, Sicil, s. 116-128, Mart 2011. (Uşan, 2011)

Uysal Tuna, Büşra, İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, Ankara, 2019.

Vischer F. Le Contrat de Travail, Traite de Droit Prive Suisse, Vol.II, t, 1-2 (Traduction, Michel Soudan) Ed. Univerzitaires, Fribourg, Suisse, 1992.

Yağcıoğlu, Burcu, Türk ve İsviçre Hukuku'nda Ceza Koşulu (Cezai Şart), 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2022.

Yaprak, Işıl, İş Sırrının Korunması ve Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Ankara, 2021.

Yayvak Namlı, İrem, İş Hukuku'nda Cezai Şart, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, 2019.

Yılmaz, Ejder, Hukuk Sözlüğü, Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara, 2011.

İnternet siteleri

<https://sozluk.gov.tr/>

[https://www.rekabet.gov.tr/tr/Sayfa/Mevzuat/4054-sayili-](https://www.rekabet.gov.tr/tr/Sayfa/Mevzuat/4054-sayili-kanun)

[kanun](#)

<https://www.lexpera.com.tr>