

ÜRETİM VE İŞ SIRLARININ İFŞASI SURETİYLE İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİKTEN SONRA REKABET ETMEME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜ İHLALİ

Cansu KULAÇ*

ÖZ

İşçinin rekabet etmeme yükümlülüğü işveren açısından büyük önem taşır. Çalıştığı pozisyon sebebiyle iş sırrı niteliğinde bilgiler edinen ya da müşteri çevresini öğrenen işçinin, işverene rakip olmaya başlaması işverenin ekonomik menfaatleriyle bağdaşmayacaktır. Bu sebeptendir ki hizmet sözleşmesi bittikten sonra dahi işveren tarafından, işçinin rekabet etmeme yükümlülüğü altına girmesi istenmektedir. İşçi ile işveren arasında akdedilen rekabet yasağı sözleşmesi ile rekabet etmeme yükümlülüğünün, iş sözleşmesi sona erdikten sonra devam etmesi mümkündür. Ancak bu sözleşme tek başına sır saklama yükümlülüğünün de devam edeceği anlamına gelmez. Bu nedenle sözleşmeye sır tutma kaydının eklenmesi ya da ayrıca sır saklama sözleşmesinin yapılması gerekmektedir. İşçi ancak bu şekilde hizmet sözleşmesi sona ermesine rağmen sır saklama yükümlülüğü altına girer. Üretim ve iş sırlarını saklama yükümlülüğü olan işçinin bunları ifşa etmesi halinde ise sözleşme kapsamında ya da haksız rekabet hukuku çerçevesinde sorumluluğu gündeme gelecektir.

Anahtar Kelimeler: rekabet yasağı, sadakat borcu, haksız rekabet, sözleşmesel sorumluluk, haksız fiil sorumluluğu üretim ve iş sırlarının ifşası

VIOLATION OF CONTRACTUAL OBLIGATION OF NON-COMPETITION BY REVEALING PRODUCTION AND TRADE OBLIGATION

ABSTRACT

The non-competition obligation of the employee is of great importance for the employer. As a result of the nature of the position he works, the fact that the employee, who obtains business secret information or learns about the customer environment, starts to become a rival to the employer will

* Av., Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi. cansu.kolot@windowslive.com, ORCID:0000-0002-8526-6056

Makale geliş tarihi: 12 Haziran 2023 **Makale kabul tarihi:** 19 Mart 2024

Atıf önerisi: Kulaç, Cansu. “Üretim ve İş Sırlarının İfşası Suretiyle İşçinin İş Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Rekabet Etmemeye Yükümlülüğünü İhlali.” *Ankara Barosu Dergisi* 82, no. 2 (Nisan 2024): 1-XXX. **DOI:** 10.30915/abd.1313254.

not be compatible with the economic interests of the employer. For this reason, even after the service contract ends, the employee is required to be under the obligation of non-competition. It is possible that the non-competition obligation with the non-competition contract concluded between the employee and the employer will continue even after the service contract has ended. However, this agreement alone does not mean that the obligation to keep confidentiality will continue. For this reason, it is necessary to add a confidentiality clause to the contract or to make a confidentiality contract separately. Only this way the employee is under the obligation of keeping secrets despite the termination of the service contract. If the employee, who is obliged to unreveal production and business secrets, discloses them, his responsibility will come to the fore within the scope of the contract or within the framework of unfair competition law.

Keywords: non-competition contract, employee loyalty debt, unfair competition, contractual liability, tort liability

GİRİŞ

İşçinin rekabet etmeme yükümlülüğü işveren açısından büyük önem taşır. Çalıştığı pozisyonun niteliği gereği iş sırrı niteliğinde bilgiler edinen ya da müşteri çevresini öğrenen işçinin işverene rakip olmaya başlaması işverenin ekonomik menfaatleriyle bağdaşmayacaktır. Bu sebeptendir ki hizmet sözleşmesi bittikten sonra dahi işçinin rekabet etmeme yükümlülüğü altına girmesi istenmektedir. İşçi her ne kadar kendi iradesiyle bu sözleşmesinin tarafı olsa da çoğu zaman kendi ekonomik kaygıları ile işverenin menfaatleri arasındaki dengeye aykırı davranmaktadır. Bu da rekabet yasağı olarak düzenlenen bu sözleşmelerin ihlalini gündeme getirmektedir.

İşçinin sır tutma kaydı içeren rekabet sözleşmesini ihlal etmesi halinde hem sözleşmesel sorumlulukla hem de TTK m. 55/1-d uyarınca haksız rekabet hükümleriyle karşı karşıya kalması mümkündür. Zira TTK m. 55/1-d, üretim ve iş sırlarının hukuka aykırı olarak ifşa edilmesi eylemini düzenlemektedir. Bu noktada işçinin sözleşme çerçevesinde mi yoksa haksız rekabet hukuku kapsamında mı sorumlu tutulacağını belirlemek önemlidir.

İşçi ve işveren arasında rekabet yasağı sözleşmesi varken işçinin haksız fiil niteliğindeki bir eylemle üretim ve iş sırlarını ifşa etmek suretiyle bu sözleşmeye aykırı davranması halinde TTK m. 55/1-d hükmü uygulanacaktır. Bu sebeple çalışmamızda ilk olarak işçinin iradi rekabet etmeme yükümlülüğünü düzenleyen rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin bilgi verilecek olup, devamında bu sözleşmeye haksız fiil niteliğindeki bir eylemle aykırılık hali, incelenecektir. Daha sonra rekabet

yasağı ve sır saklama yükümlülüğü ilişkisi ile üretim sırrı ve iş sırrı kavramları incelenecek ve haksız rekabet teşkil eden üretim ve iş sırlarının ifşası anlatılmaya çalışılacaktır.

I. İŞÇİNİN İRADİ REKABET ETMEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

A) İŞÇİNİN REKABET ETMEME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN KAYNAĞI OLARAK REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

TBK m. 393'te hizmet sözleşmesi düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca işçinin işverene bağımlı olarak belirli ya da belirli olmayan süreyle işgörme edimini yüklediği, işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme hizmet sözleşmesidir. Hizmet sözleşmesi işçi ve işverene birtakım borçlar yükler. TBK m. 396 uyarınca sadakat borcu bunlardan bir tanesidir. İşçi, işgörme edimini ifa ederken işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.¹ Bu bağlamda işçinin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan asıl borcu işgörme borcu ise de işçi yalnızca bu borcunu ifa ederek borcundan kurtulamaz.² Yan edim niteliği taşıyan ve temelini TMK m.2 de düzenlenen dürüstlük kuralından alan sadakat borcuna da uygun davranması gerekir.³

Sadakat borcunun olumlu ve olumsuz olmak üzere iki yanı vardır.⁴ İşçinin, işverenin menfaatlerine aykırılık oluşturacak şekilde rekabet teşkil eden faaliyetlerde bulunmaması anlamına gelen rekabet etmeme borcu sadakat borcunun olumsuz yanlarından biridir. İşçi, kural olarak sadakat borcu uyarınca işvereni ile rekabet oluşturacak faaliyetlerde bulunmamalıdır.⁵ Rekabet etmeme yükümlülüğü, TBK m. 393/3 te düzenlenmiştir. Bu madde uyarınca işçi, işvereni ile rekabet ilişkisine giremez. Aynı maddenin 4. fıkrasında ise işçinin işgörme edimini gerçekleştirirken öğrendiği üretim ve iş sırrı gibi bilgileri, kural olarak, hizmet sözleşmesi süresince kullanamayacağı belirtilmiştir.

¹ Murat Aydoğdu ve Nalan Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri Sözleşmeler Hukuku*, 5. baskı (Ankara: Adalet Yayınevi, 2021), 745; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 9. baskı (İstanbul: Yetkin Yayınları, 2021), 545; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku*, 10. baskı (İstanbul: Beta Yayınları, 2020), 61; Şükran Ertürk, *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*, (İstanbul: Yetkin Yayınları, 2022), 106; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı I, Bireysel İş Hukuku*, 6. baskı (Ankara: Lykeion Yayınları, 2022), 80.

² Aydoğdu ve Kahveci, *Borçlar Özel*, 747-748; E. Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 11. baskı (Ankara: Gazi Kitabevi, 2020), 163; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 35. baskı (İstanbul: Beta Yayınları, 2022), 303; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 21. baskı (İstanbul: Beta Yayınları, 2021), 361.

³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 133; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 158; Ertürk, *Bireysel İş*, 203; Eren, *Özel Hükümler*, 554.

⁴ İşçinin hesap verme yükümü, işyerinde meydana gelen ve işverene zarar verebilecek nitelikteki tehlikeleri bildirmesi gibi yapma borçları sadakat borcunun olumlu yanını oluştururken yapmama borçları olumsuz yanını oluşturur. Detaylı bilgi için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 303.

⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 134; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 165; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 160; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 6. baskı (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2020), 74; Eren, *Özel Hükümler*, 555; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 307.

Rekabet etmeme yükümlülüğü sadakat borcundan kaynaklanabileceği gibi işçi ve işveren arasında düzenlenen rekabet yasağı sözleşmesinden de kaynaklanabilir.⁶ Rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan rekabet etmeme yükümlülüğünde işçi, kendi iradesiyle rekabet etmeme yükümlülüğü altına girer ve bu doğrultuda işveren ile anlaşarak bu iradesini somutlaştırır. Yargıtay 13. Hukuk Dairesinin bir kararı uyarınca, rekabet yasağı sözleşmesi hizmet sözleşmesine bağlı olarak fer'i nitelikte bir borç doğurur.⁷ Kanaatimizce işçinin iş sözleşmesinde yer alan rekabet yasağı kaydından kaynaklanan rekabet etmeme yükümlülüğü, kural olarak iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte sona erer. Rekabet yasağı sözleşmesinden doğan rekabet etmeme borcu ise hizmet sözleşmesinden bağımsız ve sözleşmesel bir borçtur.⁸ İşçi, rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan borcunu hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra ifa edecektir. Rekabet yasağı sözleşmesi ile amaçlanan, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra, işvereni, emek harcayarak gelişimine katkıda bulunduğu işçisinin iş ya da işyeri ile ilgili öğrendiği bilgileri rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırı olacak şekilde kullanmasına karşı korumaktır.⁹

Rekabet yasağı sözleşmesi, hizmet sözleşmesi dışında başkaca bir sözleşme ile düzenlenebileceği gibi hizmet sözleşmesinde düzenlenen bir hüküm şeklinde de düzenlenebilir. Bu durumda işçinin rekabet etmeme yükümlülüğü sadakat borcundan değil rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanır.¹⁰ Rekabet yasağı sözleşmesi, uygulamada sıklıkla hizmet sözleşmesi kurulurken kararlaştırılmakta ise de hizmet sözleşmesi kurulduktan sonra da akdedilmesi mümkündür.¹¹ Yargıtay 11. Hukuk Dairesi bir kararında¹², hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra yapılan rekabet etmeme yükümlülüğü ihtiva eden sözleşmeyi de rekabet yasağı sözleşmesi olarak kabul etmiştir. Nitekim TBK m. 444 kapsamında rekabet yasağı sözleşmesinin hizmet sözleşmesi bittikten sonra yapılmasında da bir engel yoktur.¹³

⁶ Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, *İş Hukuku*. 19. baskı (İstanbul: Beta Yayınları, 2016), 2429; Sevil Doğan, *İşçinin Rekabet Yasağı İş Sırrının Korunması*, (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2017), 78; Bir görüşe göre bu ayırım kanundan doğan rekabet etmeme yükümlülüğü ve sözleşmeden doğan rekabet etmeme yükümlülüğü şeklinde yapılmaktadır. Kanaatimizce işçinin hizmet sözleşmesi süresince sadakat borcunun bir uzantısı niteliğinde olan rekabet etmeme yükümlülüğü ile hizmet sözleşmesi bitiminden sonrası için kararlaştırılan rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan rekabet etmeme yükümlülüğü birbirinden farklı olduğundan bu şekilde ayırım yapmak daha uygun olacaktır. Bkz. Fatma Burcu Savaş, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri (Türk ve Fransız Hukuklarına İlişkin Mukayeseli. Hukuk Çalışması)," *Legal İş Hukuku Dergisi* 4, no. 13 (Ocak, 2017): 105.

⁷ Yargıtay 13. Daire, E. 2015/41922, K. 2017/12383, 12.12.2017 (lexpera.com.tr).

⁸ Nuray Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi," *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, no. 31 (Temmuz, 2017): 773.

⁹ Fatih Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması*, (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2003), 48; Sabah Altay, "Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İşçi ile İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi," *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi* 14, no. 3 (Temmuz, 2008): 178.

¹⁰ Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, *İş Hukuku*, 87; Doğan, *İş Sırrının Korunması*, 78.

¹¹ Savaş, *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, 107.

¹² Yargıtay 11. Daire, E. 2013/18403, K. 2014/660, 13.01.2014 (lexpera.com.tr).

¹³ Hizmet sözleşmesi kurulmadan önce görüşmelerin yapıldığı dönemde işçi işveren ya da işyeri ile ilgili birtakım bilgiler edinmiş olabilir. Bu bilgileri TMK m.2'de düzenlenen iyi niyet kurallarına aykırı olacak şekilde kullanırsa bu durumda culpa in contrahendo gündeme gelecektir. Culpa in contrahendo kısaca sözleşmenin kurulmasında önceki kusur sebebiyle ortaya çıkan sorumluluk hali olarak tanımlanabilir. Detaylı bilgi için bkz. Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, *Borçlar Hukuku*

TBK m. 444 vd. uyarınca fiil ehliyeti olan işçi, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra işvereniyle herhangi bir biçimde rekabet etmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.¹⁴ Madde uyarınca, işçinin üstlendiği rekabet etmeme yükümlülüğünün kapsamı işvereni ile rekabet teşkil edecek şekilde kendi hesabına çalışmak, rakip bir işletmede çalışmak ya da rakip işletmeyle eski işverenin haklı menfaatlerini ihlal edecek şekilde herhangi bir menfaat ilişkine girmek şeklinde belirtilebilir. Ancak sözleşmeyle bunlardan başka haller de kararlaştırılabilir. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi 14.04.2016 tarihli bir kararında¹⁵ işçi ve işveren arasında imzalanan rekabet yasağı sözleşmesindeki belirli firmalara teklif vermeme taahhüdüne ilişkin kaydı da sözleşme kapsamında değerlendirmiştir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin düzenlenebilmesi için işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin olması ve rekabet yasağı kaydıyla işçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye düşürülmemesi gerekir.¹⁶ İşverenin sözleşme çerçevesinde korunmaya değer haklı bir menfaatten bahsedebilmek için ise işçinin hizmet sözleşmesi devam ederken işverenin müşteri çevresi, iş sırları ya da yaptığı işler hakkında bilgi edinebilecek ve bu bilgilerle işverene zarar verebilecek durumda olması gerekir.¹⁷ Bunun belirlenmesinde işçinin işyerinde çalıştığı pozisyon, yetki ve sorumlulukları önemlidir. Örneğin vasıfsız işçi niteliğinde çalışan bir işçinin rekabet yasağı sözleşmesine konu olabilecek bilgileri öğrenmesi mümkün olmadığından sözleşme geçerli olmayacaktır. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi bir kararında¹⁸, davalının, davacı şirkette dış ticaret yöneticisi olarak çalışmasını işletmenin ticari sırlarına vakıf olduğu hususunda yeterli görmüştür. 05.12.2017 tarihli başka bir kararında¹⁹ ise Yüksek Mahkeme, bir işletmede pasta ustası olarak çalışan davalı işçiyle işvereni arasındaki rekabet yasağı sözleşmesini, işçinin üretim sırrı niteliğinde bilgilere haiz olacak bir pozisyonda çalışmıyor olması sebebiyle, kanaatimizce yerinde bir değerlendirmeye, geçersiz olarak kabul etmiştir.

Genel Hükümler I, 19. baskı (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021), 511; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 2. baskı (İstanbul: Yetkin Yayınları, 2021), 1277; Haluk N. Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 18. baskı (İstanbul: Beta Yayınları, 2021), 459; Rona Serozan, “Yürürlükteki İfa Engelleri ve Haksız Fiiller Hukukunun Yetersizlikleri ve Bunların Aşılmasında Giderek Önem Kazanan İki Kavram: Sözleşmenin Müspet İhlali ve Culpa in Contrahendo,” *Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi* 15, no. 18 (Haziran, 1990): 38; Mustafa Arıkan, “Culpa in Contrahendo Sorumluluğu,” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 17, no. 1 (Temmuz, 2009): 70.

¹⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 311; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 163; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 136.

¹⁵ Yargıtay 11. Daire, E. 2015/7378, K. 2016/4167, 14.04.2016 (lexpera.com.tr).

¹⁶ Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 165; Hatice Selin Pürselim Arning, *İş İlişkisi Yasağı Sözleşmesine Uygulanacak Hukuk*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), 33; İbrahim Akdoğan, *İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı*, (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2022), 66.

¹⁷ Doğan, *İş Sırrının Korunması*, 87; Hakan Keser, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı,” *Sicil İş Hukuku Dergisi* 6, no. 24 (Aralık, 2011): 93; İşçinin sahip olduğu rekabet yasağı kapsamında değerlendirilebilecek bilgilerin rekabet yasağı sözleşmesinin akdedildiği değil hizmet sözleşmesinin bittiği tarihteki bilgiler çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Bkz. Kovancı, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, 778

¹⁸ Yargıtay 11. Daire, 2015/7354, K. 2016/1838, 22.02.2016 (lexpera.com.tr)

¹⁹ Yargıtay 11. Daire, E. 2016/4433, K. 2017/6926, 05.12.2017 (lexpera.com.tr)

B) REKABET YASAĞI VE SIR SAKLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ İLİŞKİSİ

Rekabet etmeme yükümlülüğü ve sır saklama yükümlülüğü iş sözleşmesi bittikten sonra da devam edebilmeleri noktasında benzemektedirler.²⁰ İşçi ve işveren arasında akdedilecek rekabet yasağı sözleşmesi ile ya da iş sözleşmesine eklenecek bir hükümle işçiye hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağı getirilebilir.²¹ Ancak sır saklama yükümlülüğü işçiye sahip olduğu sırrı açıklamama borcu yüklerken, rekabet yasağı bu sırrı rekabet edici faaliyetlerde kullanmama borcu yükler. Bu ayrımı somutlaştırmak için bir markette paketleme bölümünde çalışan işçi örnek verilebilir. İşçi o iş yerinde, paketleme usulüne ilişkin iş sırrı öğrenmiş olabilir. Bunu açıklaması iş sırrını açıklamama borcuna aykırılık teşkil edebileceksen başka bir işyerinde aynı usulde paketleme yapmaya devam etmesi rekabet yasağına aykırılık teşkil etmeyebilir. Zira paketleme tekniği, bir işyerini rekabet faaliyetlerinde öne geçirecek bir unsur değildir.²² Rekabet yasağı kapsamında işçinin rekabet edici nitelikteki faaliyetleri yapması ve rekabet teşkil eden işlerde çalışması yasaklanırken, sır saklama yükümlülüğünde çalışmanın değil, iş sırlarının açıklanması yasaklanmıştır.²³ Bu sebeple, özel olarak kararlaştırılmış bir düzenleme yoksa, işçinin sadece iş sırlarını açıklamış olması rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık teşkil etmez.²⁴ Ancak Doktrinde bir görüşe göre sır saklama yükümlülüğü, rekabet yasağı sözleşmesinin özel bir türüdür ve sır saklama yükümlülüğünün ihlali halinde rekabet yasağına ilişkin düzenlemelere başvurulabilir.²⁵ Kanaatimizce sır saklama yükümlülüğü, ancak rekabet yasağı sözleşmesinde özel olarak düzenlediği takdirde sözleşme kapsamında korunabilir ve ilgili hükümlere başvurulabilir.²⁶ Aksi durumda işçinin dürüstlük kuralı çerçevesinde elde etmiş olduğu sırlardan yararlanması mümkündür.²⁷ İngiltere Yüksek Mahkemesi de kararlarında²⁸, işçinin hizmet ilişkisi süresince öğrendiği bilgileri kasten ezberleyip sonrasında kullanamayacağını, ancak bilinçli olmadan hafızasında kalan bilgilerin kullanılmasının dürüstlük kuralına aykırı olmadığını ifade etmektedir. ABD Hukukunda ise kaçınılmaz ifşa görüşü kabul edilmektedir. Bu görüşe göre, eğer işçinin faaliyeti sonucunda kaçınılmaz olarak üretim ve iş sırrının açıklanması söz konusu olacak ise sır tutma sözleşmesi olsun olmasın işveren, işçinin rakip şirkette

²⁰ Kovancı, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, 772.

²¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 135; Akdoğan, *İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı*, 18; Pürselim Arning, *İş İlişkisi Yasağı*, 21.

²² Gülsevil Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler,” *Sicil İş Hukuk Dergisi* 7, no. 25 (Mart, 2012): 24; Eda Manav, “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları,” *TBB Dergisi* 22, no. 87 (Mart, 2010): 333.

²³ Gaye Burcu Yıldız, *İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar*, (İstanbul: Yetkin Yayıncılık, 2014), 33; Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu,” 29.

²⁴ Gülsevil Alpagut, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri,” *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi* 8, no. 31 (Eylül, 2011): 944.

²⁵ Mehmet Arı, “İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü,” *Terazi Hukuk Dergisi* 11, no. 115 (Mart, 2016): 59.

²⁶ Alpagut, “Rekabet Yasağı,” 24.

²⁷ M. Polat Soyer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler” içinde *Devrim Ulucan’a Armağan*, ed. Mehmet Uçum, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008), 153.

²⁸ *Printers and Finishers Ltd v. Holloway*, 1965, RPC 239; *Faccenda Chicken v. Fowler*, 1986, 1 All ER 617; *Robb v. Green*, 1895, 2 Q.B.1. (casetext.com) Erişim Tarihi: 09.03.2023

çalışmasını engelleyebilir.²⁹ Kanaatimizce kaçınılmaz ifşa görüşünün kabulü halinde işçi hareketliliğinin ve özgürlüğünün³⁰ engellenmesi söz konusu olacaktır ve bu aynı zamanda sözleşme serbestine aykırılık teşkil edecektir. Bu sebeple sır saklama yükümlülüğünün hizmet sözleşmesi bittikten sonra devam edebilmesi ancak buna ilişkin kayıt içeren bir rekabet yasağı sözleşmesinin ya da sır saklama sözleşmesinin bulunması halinde söz konusu olabilecektir.

Rekabet yasağı sözleşmesinde sır tutma kaydının yer alması halinde işçinin TBK m. 393'ten doğan sır saklama yükümlülüğü, hizmet sözleşmesi bittikten sonra da devam eder. Aksi durumda sır saklama yükümlülüğü hizmet sözleşmesi ile birlikte sona erecektir. Sır tutma kaydının varlığı halinde sır saklama sözleşmesi gündeme gelir ve sır saklama yükümlülüğüne ilişkin hükmün rekabet yasağı sözleşmesinin bir maddesi olarak düzenlenmiş olması ya da başkaca bir sözleşme olarak akdedilmiş olması arasında herhangi bir fark yoktur. İki halde de işçi ve işveren arasında hizmet sözleşmesinin sır saklamaya ilişkin yetersiz kalan tarafı bertaraf edilebilecektir.³¹

Sır saklama sözleşmesinin yapılabilmesi için işçinin sırda ulaşma ihtimalinin olması gerekmektedir. Burada rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin düzenlemelerin sır saklama sözleşmesi için de uygulanabileceğini kabul etmek gerekir.³² Zira mevzuatta sır saklama sözleşmesine ilişkin bir düzenleme yoktur. Alman Federal İş Mahkemesi de bir kararında³³ herhangi bir süreyle sınırlandırılmayan sır tutma kaydına ilişkin sözleşmeye uygulanacak hükümleri belirlerken rekabet yasağı sözleşmesi hükümlerinden yararlanmıştır. Dolayısıyla, sır saklama sözleşmesinin düzenlenebilmesi için rekabet yasağı sözleşmesine paralel olarak, işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin olması ve rekabet yasağı kaydıyla işçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye düşürülmemesi gerekir.³⁴ İşverenin sözleşme çerçevesinde korunmaya değer haklı bir menfaatinden bahsedebilmek için ise işçinin hizmet sözleşmesi devam ederken işverenin müşteri çevresi, iş sırları ya da yaptığı işler hakkında bilgi edinebilecek ve bu bilgilerle işverene zarar verebilecek durumda olması gerekir.³⁵ Bunun belirlenmesinde işçinin işyerinde çalıştığı pozisyon, yetki ve sorumlulukları

²⁹ Cobble Hill v. Henry & Warren, 1989, 144 A.D. 2d 518. (casetext.com) Erişim Tarihi 09.03.2023

³⁰ Bu görüşü savunanlar serbest piyasa faaliyetlerinin dayanağının rekabet olduğunu ve bunun da işçinin hareketliliğine bağlı olduğu kabul ederler. İşçilerin şirketler arasında serbestçe işçi değiştirebilmeleri ya da kendi işlerini kurmaları rekabet ortamını olumlu anlamda geliştirecektir. Detaylı bilgi için bkz. Hugh Collins, *Employment Law, Clarendon Law Series*. 2. baskı. (Londra: Oxford University Press, 2003), 136; Kübra Doğan Yenisey ve Özgür Öztürk, "İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü," içinde *Devrim Ulucan'a Armağan*, ed. Mehmet Uçum (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008), 428.

³¹ Harlan M. Blake, "Employee Agreements Not To Compete," *Harvard Law Review* 73, no.4 (Şubat, 1960): 638.

³² Başka bir görüşe göre, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin sır saklama yükümlülüğünün ihlali halinde haksız fiil hükümleri uygulanmalıdır. Detaylı bilgi için bkz. Safa Reisoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (15th edn, Beta Yayınları 2002), 130.

³³ AP BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) § 611 Betriebsgeheimnis Nr. (Nummer) 1, BAG (Bundesarbeitsgericht) (3. Senat), Urteil vom 16.03.1982 - 3 AZR 83/79 (2. Instanz: LAG (Landesarbeitsgericht) Düsseldorf).

³⁴ Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 165; Pürselim Arning, *İş İlişkisi Yasağı*, 33; Akdoğan, *İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı*, 66.

³⁵ Doğan, *İş Sırrının Korunması*, 87; Keser, *Rekabet Yasağı*, 93; İşçinin sahip olduğu rekabet yasağı kapsamında değerlendirilebilecek bilgilerin rekabet yasağı sözleşmesinin akdedildiği değil hizmet sözleşmesinin bittiği tarihteki bilgiler çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Detaylı bilgi için bkz. Kovancı, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, 778.

önemlidir. Herhangi bir üretim veya iş sırrını öğrenemeyecek pozisyonda çalışan işçiyle sır saklama sözleşmesi yapılamayacaktır.³⁶

İşçinin sır saklama yükümlülüğü her zaman ayrı bir sözleşmeden kaynaklanmayabilir. İş sayılı Kanunun 396.maddesinin 4.fıkrası uyarınca işçinin işgörme esnasında öğrendiği iş sırlarını, işverenin haklı menfaati varsa iş sözleşmesi sona erdikten sonra da iş sırlarının açıklanmaması gerekir. Bu durumda, iş sözleşmesi sona ermişse bile işverenin haklı menfaati devam ettiği sürece işçinin iş sırlarını saklaması gerekmektedir. Ancak bir görüşe göre, bu düzenlemeyle birlikte sır saklama sözleşmesinin bir önemi kalmamıştır.³⁷ Bizim de katıldığımız başka bir görüşe göre ise, iş ilişkisi sona erdikten sonra devam eden sır saklama yükümlülüğünün sınırları belli olmadığından, işçinin sır saklamaya devam etmesi isteniyorsa ayrıca bir sözleşmenin yapılması gerekmektedir. Zira işverenin haklı menfaatinin devam edip etmediğini bu durumda ancak dürüstlük kuralıyla belirlemek mümkün olacaktır.³⁸

II. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ ÇERÇEVESİNDE ÜRETİM VE İŞ SIRLARININ HAKSIZ FİİL SURETİYLE İFŞASI

A) REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNE AYKIRI DAVRANIŞIN HAKSIZ FİİL NİTELİĞİNDE OLMASI

İşçinin rekabet kaydına uygun hareket edip etmediğini tespit ederken ilk olarak rakip işletmenin ne olduğunu belirlemek gerekecektir. Rakip işletme, işçinin eski işvereni ile müşteri çevresi, hedef kitlesi, hizmet alanı ya da iş sırları gibi unsurlarda rakip olan, genellikle aynı sektörde faaliyet gösteren işletmeler olarak belirtilebilir.³⁹ İşçinin kendi hesabına rakip bir işletme açması, TBK m. 444 kapsamında rekabet oluşturan hallerden biri olarak düzenlenmiştir. İşçinin kendi hesabına açtığı işletmenin eski işyeriyle aynı alanda faaliyet göstermesi, müşteri çevrelerinin aynı olması ya da aynı ürünü veya hizmeti üretiyor olması, bu madde kapsamında değerlendirilebilecektir.⁴⁰ İşçinin kendi hesabına olmasa bile başkasının adını kullanarak kendi hesabına açtığı rakip işletme de yine rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırılık teşkil edecektir.⁴¹

³⁶ Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması*, 100. Örneğin vasıfsız işçi niteliğinde çalışan bir işçinin rekabet yasağı sözleşmesine konu olabilecek bilgileri öğrenmesi mümkün olmadığından sözleşme geçerli olmayacaktır.

³⁷ Hasan Kayırgan, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirilmesi,” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi* 20, no. 1 (Haziran, 2014): 467.

³⁸ Sema Deniz Özkan Koç, *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*, (İstanbul: Adalet Yayınevi, 2022), 198.

³⁹ Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması*, 254; Yargıtay 11. Hukuk Dairesi bir kararında, davalı işçinin davacı ile arasında rekabet yasağı sözleşmesi olmasına rağmen, işçinin nükleer tıp alanında faaliyet gösteren şirkette çalışmaya başlamasını davacı işletmenin tıbbi ve ortopedik ürünler alanında faaliyet göstermesi sebebiyle rakip işletme niteliğinde olmadıklarından bahisle rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırı olarak değerlendirmemiştir. Bkz. Yargıtay 11. Daire, E. 2018/553, K. 2019/548, 27.11.2019 (lexpera.com.tr).

⁴⁰ Deniz Erdemoğlu, “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri,” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 6, no. 21 (Temmuz, 2009): 773.

⁴¹ İşçinin rekabet yasağı hükümlerini dolanmak amacıyla başkası adına ancak kendi hesabına rakip işletme açması halinde ispat yükü işverenedir. Ancak doktrinde bir görüşe göre rekabet yasağı hükümlerinin dolanıldığı karine olarak kabul edilmelidir ve aksini ispat yükü işçiye olmalıdır. Bkz. Doğan, *İş Sırrının Korunması*, 134.

Önemli olan işçinin, eski işyerinde öğrendiği iş sırlarını ya da bilgileri kendi hesabına kurduğu işletmede kullanmasıdır.⁴²

İşçinin rakip bir işletmede çalışması da yine rekabet yasağına aykırılık olarak değerlendirilir. Burada aranan işçinin eski işyeriyle aynı faaliyet alanında olan başka bir işyerinde çalışmaya başlamasıdır.⁴³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, eski işyerinde satış temsilcisi olarak çalışan işçinin davacı şirketle aynı konuda iş yapan başka bir şirkette çalışmasını, işçinin iş sırrına vakıf olacak nitelikte bir pozisyonda çalışması sebebiyle rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık olarak kabul etmiştir.⁴⁴ İşçinin kendi hesabına rakip bir işletme açması ve başka bir rakip işletmede çalışması halleri dışında rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisinde bulunması da rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırılık teşkil edecektir.

Rekabetle ilgili mevzuatımızda düzenlenen kurumlardan bir diğeri de haksız rekabettir. Haksız rekabet her ne kadar hem TBK’da hem de TTK’da düzenlenmişse de haksız rekabetin amacı ve ilkeleri TTK kapsamında yer alır. TTK m. 54 uyarınca rakipler arasında ya da tedarik edenlerle müşteriler arasındaki ilişkileri etkileyen aldatıcı veya dürüstlük kuralına aykırı davranışlar haksız ve hukuka aykırıdır. Anılan düzenleme “iki taşıyıcı kolon”⁴⁵ içerir. Bunlar dürüst ve bozulmamış rekabet ortamı ve dürüst davranışlardır. Bu düzenlemeyle tüm katılanların⁴⁶ lehine dürüst ve bozulmamış rekabet ortamı korunmaya çalışılır.⁴⁷ Rekabet yasağı sözleşmesinin rekabeti düzenleyici hükümleri ise sözleşmesel boyutta kaldığından yalnızca işçi ve işveren arasında hüküm doğuracaktır. Bu noktada haksız rekabet ve rekabet yasağı sözleşmesi amaçsal anlamda da birbirlerinden ayrılır. Haksız rekabet düzenlemelerinin amacı, rekabetin hukuka uygun gerçekleşmesini sağlayarak bütün katılanların menfaatine dürüst ve bozulmamış rekabet ortamını korumaktır.⁴⁸ Rekabet yasağı ise rekabetin sınırlandırılmasına ilişkin düzenlemeler içerir ve aslında sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması niteliğindedir.⁴⁹ Bu noktada Yargıtay 11. Hukuk Dairesi’nin 02.11.2015 tarihli kararındaki⁵⁰ rekabet

⁴² Savaş Taşkent ve Mahmut Kabakçı, “Rekabet Yasağı Sözleşmesi,” *Sicil İş Hukuku Dergisi* 4, no. 14 (Aralık, 2009): 24.

⁴³ İşçinin yeni işverenle arasındaki ilişkinin mutlaka hizmet sözleşmesinden kaynaklanması gerekmez. Bkz. Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması*, 255.

⁴⁴ Yargıtay 9. Daire, E. 2008/14902, K. 2010/1271, 25.01.2010 (lexpera.com.tr)

⁴⁵ Hamdi Yasaman, *Haksız Rekabet ve Rekabet Yasağı*, 2. baskı (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2021), 14

⁴⁶ Buradaki katılan kelimesinden ne anlaşılması gerektiği konusu doktrinde tartışmalıdır. Bizim de katıldığımız çoğunluk görüşüne göre kastedilen, rekabet hukukunun ünlü üçlüsü ekonomi, tüketici ve kamudur. Diğer bir görüşe göre ise bu düzenlemeyle korunan yalnızca rakipler, alıcılar ve dar anlamda tüketicilerdir. Bkz. Tekin Memiş, “Türk Ticaret Kanunu’nun 55/1-F Hükmünün Yorumunda Gözden Kaçanlar,” içinde *Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü 60. Yıl Armağanı*, ed. Sabih Arkan (Ankara: Bankacılık Enstitüsü, 2015), 235; Yaşar Can Göksoy, “Yeni Alman Haksız Rekabet Kanunu ve Haksız Rekabet Alanında Getirdiği Yenilikler,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, no.2 (Aralık, 2007): 148.

⁴⁷ Engin Erdil, *Haksız Rekabet Hukuku*, 2. baskı (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2020), 74.

⁴⁸ İsmet Sayhan, “Rekabet Kavramı ve Haksız Rekabet, Rekabet Yasağı ve Rekabetin Koruması Müesseselerinin Hukuki Temeli” *Ufuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, no. 2 (Aralık, 2013): 105.

⁴⁹ Kovancı, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, 774; Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması*, 120; Alpagut, “Rekabet Yasağı” 162.

⁵⁰ Yargıtay 11. Daire, E. 2014/4311, K. 2015/11343, 02.11.2015 (lexpera.com.tr)

yasağı sözleşmelerinin haksız rekabetin özel bir şekli olduğuna ilişkin ifadesine katılmadığımızı belirtmemiz gerekir.

Var olan rekabet hakkının kötüye kullanılması olarak da değerlendirilebilecek haksız rekabet, aslında haksız fiilin özel bir görünümüdür.⁵¹ Haksız rekabet teşkil eden fiiller, haksız fiil anlamında hukuka aykırı fiiller iken, rekabet yasağı çerçevesinde yasaklanan fiiller, hukuka aykırı fiiller olmadıkları gibi aslında çalışma ve sözleşme özgürlüğü anlamında teşvik edilen fiillerdir. Haksız rekabet hükümleri, hukuka aykırı fiili yapan herkes için söz konusu olabilecek iken, rekabet yasağı, sözleşmesel nitelik taşıdığından yalnızca sözleşmenin tarafı olan işçiyi ilgilendirecektir.⁵² O halde, haksız rekabet ve rekabet yasağı hem amaç hem de uygulama alanı olarak ayrı nitelikte olduklarından, rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali niteliğindeki davranış, haksız fiil olarak değerlendirilebiliyorsa ve TTK m. 54 veya 55'teki unsurları taşıyorsa, ancak bu durumda haksız rekabet hükümlerine başvurulabilecektir.

TTK m. 55 kapsamında işçinin üretim ve iş sırlarını hukuka aykırı olarak ifşa etmesi, işçilerin işverenlerinin üretim ve iş sırlarını ifşa etmeye yöneltmek, üçüncü kişilerin işçilerine işlerinin ifasında yükümlülüklerine aykırı davranmaya yöneltebilecek yararlar sağlayarak çıkar sağlamaya çalışmak, açıkça haksız rekabet hali olarak düzenlenmiştir. Bu sayılan haller dışında, işçinin tarafı olduğu rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık hali haksız fiil niteliğinde ise haksız rekabet değerlendirmesi yapılabilir. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi bir kararında bu görüşümüze paralel olarak, haksız rekabetin tespiti için açılan bir davada rekabet yasağına aykırı eylem aynı zamanda haksız fiil niteliğinde olduğundan, haksız rekabet tespiti yaparken öncelikle haksız fiilin unsurlarının gerçekleşip gerçekleşmediğinin değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.⁵³

Kanaatimizce rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık teşkil eden fiilin aynı zamanda haksız fiilin unsurlarını taşıması durumunda sözleşmesel sorumluluk ve haksız fiil sorumluluğunun yarışması gündeme gelecektir. Bu durumda işverenin hangi hükümlere başvurması gerektiği işçi lehine yorum ilkesine göre belirlenmelidir. Sözleşmesel sorumlulukta borçlu, sorumluluktan kurtulmak için kusursuzluğunu ispat etmek zorundadır. Haksız fiil sorumluluğunda ise ispat yükü zarar görenin üstündedir ve zarar verenin kusurunu ispat etmesi gerekir.⁵⁴ Kanaatimizce işçinin kusursuz olduğunu ispatlaması uygulama açısından oldukça zordur. Ayrıca sözleşmesel sorumlulukta zamanaşımı süresi 10 yıl iken haksız fiil sorumluluğunda bu süre 2 yıldır ve 2 yılın sonunda işverenin

⁵¹ Bünyamin Gürpınar ve Murat Oruç, “Haksız Rekabette Maddi Tazminatın Hesaplanmasında Yeni Yaklaşımlar,” *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu* (Mayıs, 2009): 62; Sayhan, *Rekabet Müesseselerinin Hukuki Temeli*, 106.

⁵² Sayhan, *Rekabet Müesseselerinin Hukuki Temeli*, 110.

⁵³ Yargıtay 11. Daire, E. 2018/5196, K. 2019/6627, 23.10.2019 (lexpera.com.tr).

⁵⁴ Oğuzman ve Öz, *Genel Hükümler I*, 464; Mustafa Ünlütepe, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2021)153; Mehmet Ayan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 12. baskı (Ankara: Adalet Yayınevi, 2020), 395.

haksız fiilden doğan tazminat davası açma hakkı sona erer.⁵⁵ Bu noktada işçinin rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık teşkil eden fiili aynı zamanda haksız fiilin unsurlarını taşıyorsa, haksız fiilin özel bir görünümü olan haksız rekabet hükümlerine gidilmesi işçi lehine yorum ilkesi uyarınca daha yerinde olacaktır.

B) REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNE AYKIRI DAVRANIŞIN HAKSIZ REKABET NİTELİĞİNDE OLMASI

1- Genel Olarak Üretim ve İş Sırrı Kavramı

TBK m. 393/4 uyarınca işçi, işgörmeye edimini gerçekleştirirken öğrendiği üretim ve iş sırrı gibi bilgileri, kural olarak, hizmet sözleşmesi süresince kullanamaz. Bu noktada işçinin iş sırlarını saklama yükümlülüğü ile rekabet etmeme yükümlülüğü arasındaki farktan bahsetmek gerekecektir. Mevzuatımızda üretim ve iş sırrının tanımı yapılmadığı için uygulamada aralarındaki farkı ve sınırları belirlemek çok zordur. İsviçre Federal Mahkemesi bazı kararlarında⁵⁶, işverenin, üçüncü kişilere açıklanmasını istemediği ticari nitelikteki bilgileri iş sırrı olarak kabul etmiştir. Genel olarak iş ve işyeriyle ilgili sır niteliğindeki bilgilerin tamamı, iş sırrı olarak kabul edilebilir.⁵⁷ Bir tanım yapmak gerekirse, üçüncü kişiler tarafından öğrenilmemiş ve öğrenilmesi istenmeyen, yalnızca işyerinde çalışan kişi ya da kişiler tarafından bilinen, işle veya işyeriyle ilgili bilgiler, iş sırrı niteliğindedir.⁵⁸ Hammadde kaynakları, teknik iş araçları, metotlar ve fabrikasyon planları gibi unsurlar bu kapsamda değerlendirilir. Rekabet yasağı sözleşmesi bakımından işçinin iş veya işyeriyle ilgili öğrendiği her türlü meslek sırrı,⁵⁹ iş sırrı niteliğindedir.⁶⁰ Üretim sırrı ise işletmenin üretimine ilişkin teknik sırlar olarak tanımlanabilir.⁶¹ İsviçre Federal Mahkemesi bir kararında⁶² imalatla ilgili, herkes tarafından kolaylıkla bilinmeyen ve gizli kalmasında işverenin menfaatinin bulunduğu her çeşit yöntemi,

⁵⁵ Andreas Furrer, Markus Muller Chen ve Bilgehan Çetiner, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 2. baskı, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), 490; Pierre Tercier, Pascal Pichonnaz ve Murat Devcioğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), 536; Eren, *Genel Hükümler*, 947; Nomer, *Genel Hükümler*, 457.

⁵⁶ BGer in ZR 82/1983 Nr. 126 E.; BGE 77/1951 II 263. (gerichte-zh.ch)

⁵⁷ Salih Önder Yeşiltepe, “Ticari Sır-İş Sırrı,” içinde *Doç. Dr. Mehmet Somer'in Anısına Armağan*, ed. Murat Yusuf Akın (İstanbul: Beta Yayınları, 2002), 409; Çağla Kandıralıoğlu, *Türk Hukukunda Bankaların Sır Saklama Yükümlülüğü*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2011), 82; Meliha Sermin Paksoy, *Sözleşmeyi İhlale Yöneltilme*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018), 226; Muhammed Sulu, *Ticari Sırların Korunması*, 3. baskı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), 23.

⁵⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 159; Safiye Nur Bağrıaçık, *Üretim ve İş Sırlarının Korunması*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017), 18; Deniz Açıkgoz, *Çalışanın Haksız Rekabet Eylemleri ve Tazminat Sorumluluğu*, (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2023), 66.

⁵⁹ Mesleki faaliyet sebebiyle öğrenilen bilgiler meslek sırrı olarak tanımlanabilir. Detaylı bilgi için bkz. Marisa Anne Pagnattaro, “Protecting Trade Secrets in China: Update on Employee Disclosures and the Limitations of the Law,” *American Business Law Journal* 45, no.2 (Mart, 2008): 401; Demet Belverenli, “İşçinin Sır Saklama Borcu (Karar İncelemesi).” *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dergisi* 13, no. 50 (Temmuz, 2016): 1002.

⁶⁰ Bir görüşe göre işçilerin hizmet sözleşmesi kapsamında korumaları gereken yaptıkları işe olan sırlardır ve bu nedenle meslek sırrı ifadesi yerine iş sırrı ifadesi kullanılmalıdır. Detaylı bilgi için bkz. Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması*, 28.

⁶¹ Sarper Süzek, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu,” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 72, no. 2 (Haziran, 2014): 459; Bağrıaçık, *Üretim ve İş Sırlarının Korunması*, 17.

⁶² BGer (Bundesgericht) in ZR (Zürcher Obergericht) 57/1958 Nr: 6. (gerichte-zh.ch).

üretim sırrı olarak değerlendirmiştir. Bu noktada üretim faaliyetine ilişkin tüm talimatların, yöntemlerin, ürünlerin ve stratejilerin üretim sırrına dahil olduğu kabul edilebilir.⁶³

Üretim ve iş sırlarının saklı kalmasında işverenin menfaati vardır. İşin görülmesi sonucu bu bilgiyi öğrenen işçi dışında bir üçüncü kişinin bu bilgiye sahip olabilmesi için emek harcaması gerekir. İşçi iş sözleşmesi devam ederken iş sırlarını kendi yararına kullanamaz ve açıklayamaz.⁶⁴ Aksi durumda İş Kanunu m.25 uyarınca işverenin haklı sebeple fesih yapabilmesi mümkündür. İşverenin haklı menfaati iş sözleşmesi bittikten sonra da devam ediyorsa, işçinin sır saklama yükümlülüğü de buna bağlı olarak devam eder.⁶⁵

Karşılaştırmalı hukuk bakımından incelediğimizde ABD Hukukunda üretim ve iş sırrının korunması için işverenin makul çaba göstermesi aranır. Bu noktada ticari sırrın gizli kalması gerektiğinin hatırlatılması yeterli görülmemiş, bu sırların korunması için gizlilik sözleşmesinin imzalanması gerektiği de ifade edilmiştir.⁶⁶ İngiliz Hukukunda ise üretim ve iş sırrı kavramı kullanılmamış, haksız rekabet hukukunda sırların ihlali açısından ticari sır, yüksek nitelikte gizli bilgi ve gizli bilgi olmak üzere üç farklı sınıfta bilgi olduğu kabul edilmiştir.⁶⁷ Alman Hukukunda iş ve işletme sırrı kavramları düzenlenmekte ancak mevzuatta bir tanım yapılmamaktadır.⁶⁸

2- Üretim ve İş Sırrının Gizlice ve İzinsiz Olarak ya da Başkaca Hukuka Aykırı Bir Şekilde Ele Geçirilmesi

Üretim ve iş sırlarının ifşası niteliğindeki fiilin haksız fiilin unsurlarını taşıması halinde haksız rekabet hükümlerinin uygulanmasından bahsedilebilecektir. Eğer üretim ve iş sırları aldatıcı bir hareketle ya da iyi niyet kurallarına aykırı olarak dürüst ve bozulmamış rekabet ortamına aykırılık teşkil ediyorsa, bu durumda TTK m.55/1-d hükmünün incelenmesi gerekir. Bu hüküm uyarınca, üretim ve iş sırrının gizlice ve izinsiz olarak ya da başkaca hukuka aykırı bir şekilde ele geçirilmesi veya başkaca hukuka aykırı bir şekilde öğrenilen bilgilerin ve üretenin iş sırlarının değerlendirilmesi veya başkalarına bildirilmesi haksız rekabet niteliğindedir. Bu noktada gizlice ve izinsiz olarak elde edilen sırlar doğrudan doğruya hukuka aykırı olarak kabul edilir. Görevi gereği sır niteliğindeki

⁶³ Norman D. Bishara ve Michelle Westermann-Behaylo, “The Law and Ethics of Restrictions on an Employee’s Post Employment Mobility,” *American Business Law Journal* 49, no. 1 (Eylül, 2012): 41

⁶⁴ Aydın Zevkliler ve Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 14. baskı (Ankara: Turhan Kitabevi, 2014), 448.

⁶⁵ Hediye Bahar Sayın, “Haksız Rekabet Hukuku Açısından Üretim ve İş Sırrının Hukuka Aykırı Olarak İfşası” *Terazi Hukuk Dergisi* 12, no. 136 (Aralık, 2017), 40; Eda Manav, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları*, 329.

⁶⁶ Victoria A. Cundiff, “Reasonable Measures to Protect Trade Secrets in a Digital Environment,” *The Intellectual Property Law Review* 49, no. 3 (Aralık, 2009): 362.

⁶⁷ Michael J. Hunter, “Trade Secret Misappropriation: A Lawyer’s Practical Approach To the Case Law” *Western New England Law Review* 1, no.1 (Ocak, 1978): 5; Faccenda Chicken Ltd v. Fowler and Others, 1986, IRLR 69. (<https://www.ip4all.co.uk/wp-content/uploads/faccendachickenltdvfowler1987coa.pdf>)

⁶⁸ Friedrich Schoch ve Michael Kloepper, *Informationsfreiheitsgesetz (IFG-ProfE)*, (Berlin: Duncker & Humboldt GmbH, 2019), 77.

bilgileri öğrenen bir kişinin bu bilgileri değerlendirmesi bu kapsamda değerlendirilemeyecektir.⁶⁹ Zira kanaatimizce kanun koyucunun burada aradığı, işçinin yetki alanı dahilinde olmayan bilgileri elde etmesidir ve bu sebeple görevi gereği sır niteliğindeki bilgilere ulaşan kişilerin bu bilgileri gizlice veya izinsiz olarak elde etmiş olduklarından bahsedilemez.⁷⁰

İşçi, daha önce öğrenmediği bir bilgiyi, sır sahibinin haberi olmadan öğrenmişse sırrın gizlice ele geçirildiğinden bahsedilebilir. Bu durumda aranan unsur, üretim ve iş sırrına, sır sahibinin rızası olmadan ulaşılmasıdır.⁷¹ Ele geçirme eyleminin sırza zorla ulaşma şeklinde olması yeterlidir.⁷² Bu bazen dürüstlük kuralına aykırı şekilde üretim ve iş sırrının elde edilmesi şeklinde olabileceği gibi bazen de üretim ve iş sırrından faydalanacak olan kişinin talimatıyla hareket eden başka bir kişinin elde etmesi şeklinde de olabilir.⁷³ İki halde de haksız rekabet gündeme gelecektir. Zira üretim ve iş sırrı iyi niyetli bir şekilde ele geçirilmiş dahi olsa işveren açısından tehlike taşıyacaktır.⁷⁴ İyi niyetli olmak yalnızca kişinin tazminat yükümlülüğünü etkileyecektir. Kusur, haksız rekabetin unsurlarından biri olmadığından üretim ve iş sırlarını ele geçiren kişinin hukuka aykırılığı bilmemesi durumu da madde kapsamına girecektir.⁷⁵

3- Üretim ve İş Sırlarının Değerlendirilmesi ve Kaçınılmaz İfşa

Üretim ve iş sırrını gizlice, izinsiz olarak ya da hukuka aykırı şekilde ele geçiren kişinin bu sırları, sahibinin rızası dışında üçüncü kişilere bildirmesi, ifşa olarak kabul edilecektir. Ancak, önceden kamu ile paylaşılmış bir teknik bilgi söz konusuysa, bu sırrın ticari amaçlarla kullanılması ifşa niteliğinde değildir.⁷⁶ Yine bir meslek grubu tarafından bilinen sırların açıklanması da ifşa niteliği taşımaz.⁷⁷ İfşadan bahsedebilmek için üretim ve iş sırrının gizli nitelikte bir bilgi olması ve üçüncü kişilerin emek sarfetmeden bunları öğrenemeyecek olması gerekir. Bir işçinin, işyerinde öğrendiği hukuka aykırılıkları ya da ihmal teşkil eden eylem ve işlemlere ilişkin bilgileri açığa çıkarması

⁶⁹ Sayın, *Üretim ve İş Sırrının Hukuka Aykırı Olarak İfşası*, 41.

⁷⁰ Füsün Nomer Ertan, *Haksız Rekabet Hukuku*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2016), 335.

⁷¹ Gizlice ve izinsiz olarak bilgiyi ele geçiren kişi TTK m.55/1b-3 kapsamında işçi olabileceği gibi vekil ya da diğer yardımcı kişi de olabilir. Yani aslında bağımsız denetçiler il vergi ve işletme danışmanları dışındaki tüm bağımsız çalışanlar madde kapsamına girmektedir.⁷¹ Aynı zamanda bu kişilerin rakip olması da aranmaz. Detaylı bilgi için bkz. Sami Karahan, *Ticari İşletme Hukuku*, 27. baskı (Konya: Mimoza Yayıncılık, 2015), 245.

⁷² Sarıkaya, *Sözleşmeyi İhlale ve Sona Erdirmeye Yöneltilme*, 134.

⁷³ Kemal Şenocak, “İşletme Personelinin Ayarılması Meselesinin Haksız Rekabet Hükümleri Çerçevesinde (TTK m. 56 vd.) Değerlendirilmesi,” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 50, no.2 (Nisan, 2001): 234.

⁷⁴ Mehmet Emin Bilge, *Ticari Sırların Korunması*, 2. baskı (İstanbul: Asil Yayıncılık, 2005), 83.

⁷⁵ Damla Kayasoylu, *Haksız Rekabet Hükümlerine Göre Üretim ve İş Sırlarının Korunması*, (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2020), 105.

⁷⁶ Faisal Santiago, “Trade Secret Protection on Globalization Era,” *European Research Studies Journal* 20, no. 4 (Kasım, 2017): 73.

⁷⁷ Bağrıaçık, *Üretim ve İş Sırlarının Korunması*, 125.

“whistleblowing”⁷⁸ olarak değerlendirilmektedir. Bu bilgilerin öğrenilmesinde kamu yararı olduğundan haksız rekabet gündeme gelmeyecektir.⁷⁹

Üretim ve iş sırlarının değerlendirilmesinin ya da başkalarına bildirilmesinin hangi noktada ifşa niteliği taşıyacağını tespit etmek oldukça zordur. Bu noktada aranan ilk koşul, üretim ve iş sırlarının kullanımının haksız olmasıdır.⁸⁰ Kullanımın haksız olup olmadığını tespit ederken işçinin bu bilgileri görevi gereği ya da görevi dışında öğrenip öğrenmemesi arasında bir fark yoktur.⁸¹ Önemli olan bu sırları kullanma hakkının olmamasıdır. Sır tutma kaydı içeren rekabet yasağı sözleşmesinin varlığı halinde üretim ve iş sırlarının kullanılması haksız kullanım olarak kabul edilebilecektir.⁸² Bu noktada işçinin ifşa karşılığında bir menfaat elde edip etmediği önem taşımaz.⁸³ Yine aynı şekilde haksız kullanım kapsamında üretim ve iş sırlarının hangi iletişim araçları vasıtasıyla ya da sözlü olarak aktarılmış olması da bir önem taşımayacaktır. Önemli olan üretim ve iş sırlarının kullanımının haksız olarak değerlendirilmesi ve başkalarına bildirilmesidir.⁸⁴

Core Labs. LP v. Spectrum Tracer Servs., davasında Amerikan Mahkemesi, ticari sırra sahip olan kişinin bunu kullanabilecek pozisyonda olması durumunda ticari sırrın sahibine zarar vermesinin kaçınılmaz olduğunu ifade ederek ifşa fiilini dahi aramadan yaptırıma hükmetmiştir.⁸⁵ Bu noktada Yargıtay ise ticari sır niteliğindeki bilgilerin elde edilmesini yeterli görmemekte, bunların hukuka aykırı olarak ifşasını aramaktadır.⁸⁶ Sırrı ifşa eden kişinin bundan bir yarar sağlayıp sağlamadığı önem taşımayacaktır. Bu bağlamda TTK m. 55/1-d kapsamında aranan ifşa eylemi, üretim ve iş sırlarının üçüncü kişilere hukuka aykırı olarak yayılmasıdır. Ifşa eyleminin kusurlu bir davranış sonucu yapılması ya da bir zarara sebep olması aranmayacaktır. Zira haksız rekabet sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için kusur aranmadığı gibi, zarar tehlikesi de yeterli de görülmüştür.⁸⁷ Buna

⁷⁸ Whistleblowing bir işyerinde çalışan kişinin bu işyeri hakkında hukuka aykırı eylem ve işlemlerle ilgili bilgileri başka bir üçüncü kişi ya da kuruma uçuvarması olarak tanımlanabilir. İşçinin bu bilgiyi kendisine başvurulması durumunda paylaşması halinde de yine whistleblowing gerçekleşmiş olur. Türk hukukunda konuya ilişkin düzenleme olmadığından işçinin whistleblowing yapması halinde ne olacağı tartışmalıdır. Detaylı bilgi için bkz. Mustafa Alp, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin Ifşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, no. Özel Sayı (Temmuz, 2014): 386; Ufuk Aydın, “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçuvarması (Whistleblowing),” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2, no. 2 (Temmuz, 2002): 79.

⁷⁹ Nalan Demiral, “Blowing the Whistle in a Hospital,” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 7, no. 26 (Eylül, 2008): 130; Tanya Gibbs, “Whistleblowing: Protection or Discouragement,” *Journal of Money Laundering Control* 23, no. 3 (Temmuz, 2020): 594; Ali Baltacı, “Eğitim Çalışanlarının Bilgi Uçuvarma Davranışının Nedenlerine İlişkin Görüşleri,” *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi* 4, no.7 (Nisan, 2017): 3.

⁸⁰ Bağrıaçık, *Üretim ve İş Sırlarının Korunması*, 130; Karşı görüş için bkz. Şenocak, *İşletme Personelinin Ayartılması*, 233.

⁸¹ Murat Oruç, *Haksız Rekabette Maddi Tazminat Davası*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2009), 55.

⁸² Çağatay Yılmaz, “Ticaret Hukukunda Ticari Sır ve Korunması,” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Bilgi Üniversitesi, 2016, 70.

⁸³ Sayın, *Üretim ve İş Sırlarının Hukuka Aykırı Olarak İfşası*, 41.

⁸⁴ Bilge, *Ticari Sırların Korunması*, 94; Sarıkaya, *Sözleşmeyi İhlale ve Sona Erdirmeye Yönelme*, 127.

⁸⁵ *Core Laboratories LP v. Spectrum Tracer Services*, L.L.C. 2013, 532 F. App’x 904.

⁸⁶ Yargıtay 11. Daire, E. 2014/18325, K. 2015/3410, 12.03.2015. (lexpera.com.tr)

⁸⁷ İsmail Doğanay, “Türk Ticaret Kanununun Haksız Rekabete Dair Hükümleri Yargıtay’ca Nasıl Uygulanıyor?,” *BATİDER* 5, no. 1 (Mart, 1965): 532; Karahan, *Ticari İşletme Hukuku*, 223; Ayşe Nur Berzek, *Ticaret Hukukunun Genel*

paralel olarak, Yargıtay 11. Hukuk Dairesi bir kararında⁸⁸ üretim ve iş sırrı niteliğindeki bilgilerin, işten ayrılan işçi tarafından yayılmasını haksız rekabet kapsamında değerlendirmiştir.

İş sözleşmesi sona erdikten sonraki dönem için üretim ve iş sırlarının nasıl korunacağı sorunu Amerikan hukukunda kaçınılmaz ifşa doktriniyle çözülmeye çalışılmıştır.⁸⁹ Kaçınılmaz ifşa doktrini uyarınca, eğer işçinin faaliyeti sonucunda kaçınılmaz olarak üretim ve iş sırrının açıklanması söz konusu olacaksa sır tutma sözleşmesi olsun olmasın işveren, işçinin rakip şirkette çalışmasını engelleyebilir.⁹⁰ Ancak bu görüş işçi hareketliliğini kısıtlaması sebebiyle kesin bir kurala dönüştürülememiştir.⁹¹ Yalnızca işçinin üretim ve iş sırlarını açıklamasının kaçınılmaz olduğu durumlarında gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaktadır.

Kaçınılmaz ifşa doktrinini tartışıldığı ilk dava *PepsiCo v. Redmond* davasıdır. Redmond, PepsiCo'dan ayrılırken gizlilik antlaşması imzalamış bir işçi olmasına rağmen PepsiCo, Redmond'ın ticari sır niteliğindeki bilgileri ifşa etmesinin kaçınılmaz olduğunu iddia etmiştir. Mahkeme inceleme sonucunda işçinin faaliyetinin ticari sırrı açıklamasına kaçınılmaz olarak yol açacağına ve bu sebeple Redmond'ın rakip şirkette çalışmasının engellenmesine karar vermiştir. Bu durumda kaçınılmaz ifşa doktrinine göre işten ayrılan işçinin, üretim ve iş sırlarını ifşa etmeden rakip işyerinde çalışabilmesi mümkün değil ise bu çalışma engellenebilir.⁹²

Türk Hukuku açısından incelediğimizde kaçınılmaz ifşa doktrini, ancak sır tutma kaydının olduğu rekabet yasağı sözleşmesinin ya da sır saklama sözleşmesinin varlığı halinde mümkün olabilir.⁹³ Eğer böyle bir sözleşme varsa, işveren, işçinin rakip işletmede çalışmasını belirli sınırlandırmalarla⁹⁴ engelleyebilir. Zira işçinin hizmet sözleşmesi süresince edinmiş olduğu bilgi ve tecrübelerden hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra yararlanması kısıtlanamaz.⁹⁵ Aksi durum, işçinin çalışma özgürlüğünün kısıtlanmasına neden olur.⁹⁶ Kaldı ki üretim ve iş sırrından

İlkeleri. 12. baskı (İstanbul: Beta Yayınları, 2020): 85; Nihal Çınar Karabağ, *Türk Ticaret Kanununa Göre Haksız Rekabet ve Yaptırımları*, 2. baskı (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2019), 48; Zeynelabidin Poyraz, *İş Şartlarına Uymamak Suretiyle Haksız Rekabet Hali*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2011), 44; Nomer Ertan, *Haksız Rekabet*, 122.

⁸⁸ Yargıtay 11. Daire, E. 2005/148, K. 2006/160, 16.01.2006. (lexpera.com.tr)

⁸⁹ Bishara ve Westermann-Behaylo, "Post Employment Mobility," 39.

⁹⁰ *EI DuPont De Nemours & Corporation v. American Potash & Chemical Corporation*, 1956, 351 U.S. 377. (casetext.com)

⁹¹ Bir görüşe göre mahkemeler kaçınılmaz ifşa doktrinini işçinin kötü niyetli olduğu ve gerçekten üretim ve iş sırrının ifşasının kaçınılmaz olduğu hallerde dikkate almalıdır. Detaylı bilgi için bkz. Bilge, *Ticari Sırların Korunması*, 152.

⁹² Eleanore R. Godfrey, *Inevitable Disclosure of Trade Secrets: Employee Mobility v. Employer's Rights* (2004) 3(1) *Journal of HighTechnology Law*, 168-170.

⁹³ Aslı E. Gürbüz Usluel, *Türk Özel Hukukunda Özellikle Anonim Şirketlerde Ticari Sırrın Korunması* (Vedat Kitapçılık 2009), 156.

⁹⁴ TBK m. 445 uyarınca rekabet yasağı sözleşmesinin yer zaman ve konu bakımından sınırlandırılması gerekir. Ancak bu sınırların işçiye mesleğini icra etme imkanı tanımayacak ölçüde olmamalıdır. Aksi durum hem çalışma ve sözleşme özgürlüğüne hem TMK m.2'ye aykırılık teşkil edecektir. Detaylı bilgi için bkz. Ayşe Acar Umut, *İşçinin Sadakat Borcu ile Rekabet Etmeme Borcuna Genel Bir Bakış* (2021) 18(72) *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dergisi*, 1498; Erdemoğlu, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, 149.

⁹⁵ Sinan Sarıkaya, *Haksız Rekabet Hukukunda Sözleşmeyi İhlale veya Sona Erdirmeye Yönelme*, 2. baskı (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2021), 120.

⁹⁶ Arzu Arslan Ertürk, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (On İki Levha Yayıncılık 2010), 325.

bahsedebilmek için bu nitelikteki bilginin sır niteliği taşıması gerekmektedir. Gizlilik unsurunu yitiren ve başkalarınca öğrenilmesi kolay olan bilgilerin paylaşılması bu bağlamda ifşa eyleminin konusunu oluşturmayacaktır.

SONUÇ

İş sözleşmesi işçiye sadakat borcunun bir uzantısı olarak rekabet etmeme yükümlülüğü yükler. Bu yükümlülük kural olarak hizmet sözleşmesiyle beraber sona erer. Ancak işçinin hizmet sözleşmesi bittikten sonra iradi olarak rekabet etmeme yükümlülüğü altına girmesi mümkündür. İşçilerin çalıştıkları pozisyonlara bağlı olarak işyeri veya işverenle ilgili bir takım sırlara sahip olabilecekleri düşünüldüğünde hizmet sözleşmesi bittikten sonra işçilerin bunları kullanmaması işveren açısından hayati önem taşır. Bu noktada rekabet yasağı sözleşmesi gündeme gelmektedir. İşverenin korunmaya değer haklı bir menfaati varsa ve işçinin ekonomik geleceği tehlikeye düşürülüyorsa, rekabet yasağı sözleşmesi akdedilebilir.

Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçi ve işveren arasında sözleşmesel bir ilişki kurulur. İşçi bu sözleşme ile işverenle aynı alanda faaliyet gösteren başka bir şirket kuramaz ya da orada çalışamaz. Önemli olan işçinin eski işyerinde öğrendiği bilgi ve tecrübeleri işverenin haklı menfaatine aykırılık teşkil edecek şekilde kullanmamasıdır. İşçiler rekabet yasağı sözleşmesiyle işverenle rakip olmama yükümlülüğü altına girerler ancak iş sırları veya üretim sırları için durum böyle değildir.

İşçinin sır saklama yükümlülüğü kural olarak hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra sona erer. Ancak istisnai olarak işverenin haklı menfaati varsa hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin bir süre daha sır saklama yükümlülüğü altında olduğu kabul edilebilir. Bunun dışında kanaatimizce, rekabet yasağı sözleşmesinin varlığı tek başına işçiyi sır saklama yükümlülüğü altına sokmaz. Rekabet yasağı sözleşmesine sır tutma kaydının eklenmesi ya da ayrı bir sır tutma sözleşmesinin yapılması halinde işçinin hizmet sözleşmesi bittikten sonra da üretim ve iş sırlarını korumakla yükümlü olduğu söylenebilecektir.

Üretim ve iş sırrı kavramlarının tanımları mevzuatta yapılmamıştır. Bu sebeple aralarındaki farkın ne olduğunu belirlemek uygulamada çok kolay değildir. Doktrindeki genel kabule göre iş ve işyeriyle ilgili sır niteliğindeki bilgiler iş sırrı, üretime ilişkin teknik bilgiler ise üretim sırrı olarak tanımlanabilir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin sır tutma kaydı içermesi ya da sır saklama sözleşmesinin yapılması halinde işçi, sözleşmesel sorumluluğu gereği işverene ait üretim ve iş sırlarını paylaşamayacaktır. Bu yükümlülüğün ihlali halinde sözleşmesel sorumluluk gündeme gelecektir. Ancak işçinin üretim ve iş sırlarını ifşası aynı zamanda TTK m. 55 uyarınca haksız rekabet de teşkil ediyor olabilir. Bu durumda haksız rekabetin haksız fiilin özel bir görünümü olduğu kabul edilerek

işçi lehine yorum gereği haksız fiil hükümlerinin yani haksız rekabet düzenlemesinin uygulanması yerinde olacaktır.

TTK m. 55/1-d’de düzenlenen üretim ve iş sırlarının ifşası fiilinin haksız rekabet teşkil edebilmesi için üretim ve iş sırlarının gizlice ve izinsiz olarak ya da başkaca hukuka aykırı bir şekilde ele geçirilmesi gerekir. Kanaatimizce kanun koyucu bu düzenlemeyle işçinin yetki alanı dışındaki bilgilere, bilgi sahibinin rızası olmadan erişmesini aramaktadır. Bu noktada gizlice elde etme fiilinin kendiliğinden hukuka aykırılık teşkil ettiğini kabul etmek gerekir. Bu şekilde elde edilen üretim ve iş sırlarının hangi hallerde ifşa edilmiş sayılacağı kanunda düzenlenmemiştir. Kanaatimizce haksız rekabet hukuku kapsamında kusur aranmadığından ve yalnızca zarar tehlikesinin meydana gelmesi yeterli olduğundan üretim ve iş sırlarının gizlice ve izinsiz olarak elde edilerek başkaca bir kişiye aktarılmış olması haksız rekabetin gündeme gelmesi için yeterli olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar Umut, Ayşe. “İşçinin Sadakat Borcu ile Rekabet Etmeme Borcuna Genel Bir Bakış.” *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dergisi* 18, no. 72 (Haziran, 2021): 1485-1510.
- Açıkgöz, Deniz. *Çalışanın Haksız Rekabet Eylemleri ve Tazminat Sorumluluğu*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- Akdoğan, İbrahim. *İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Alp, Mustafa. “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, no. Özel Sayı (Temmuz, 2014): 385-422.
- Alpagut, Gülsevil. “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler.” *Sicil İş Hukuk Dergisi* 7, no. 25 (Mart, 2012): 25-43.
- Alpagut, Gülsevil. “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri.” *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi* 8, no. 31 (Eylül, 2011): 124-166.
- Altay, Sabah. “Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İşçi ile İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi.” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi* 14, no. 3 (Temmuz, 2008): 171-207.
- Arı, Mehmet. “İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü.” *Terazi Hukuk Dergisi* 11, no. 115 (Mart, 2016): 58-63.
- Arıkan, Mustafa. “Culpa in Contrahendo Sorumluluğu.” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 17, no. 1 (Temmuz, 2009): 69-89.

- Ayan, Mehmet. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 12. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2020.
- Aydın, Ufuk. “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing).” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2, no. 2 (Temmuz, 2002): 79-100.
- Aydoğdu, Murat ve Nalan Kahveci. *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri Sözleşmeler Hukuku*. 5. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2021.
- Bağrıaçık Safiye Nur. *Üretim ve İş Sırlarının Korunması*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017.
- Baltacı, Ali. “Eğitim Çalışanlarının Bilgi Uçurma Davranışının Nedenlerine İlişkin Görüşleri.” *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi* 4, no.7 (Nisan, 2017): 1-28.
- Belverenli, Demet. “İşçinin Sır Saklama Borcu (Karar İncelemesi).” *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dergisi* 13, no. 50 (Temmuz, 2016): 989-1023.
- Berzek, Ayşe Nur. *Ticaret Hukukunun Genel İlkeleri*. 12. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2020.
- Bilge, Mehmet Emin. *Ticari Sırların Korunması*. 2. Baskı. İstanbul: Asil Yayıncılık, 2005.
- Bishara, Norman D. ve Michelle Westermann-Behaylo. “The Law and Ethics of Restrictions on an Employee’s Post Employment Mobility.” *American Business Law Journal* 49, no. 1 (Eylül, 2012): 1-61.
- Blake, Harlan M. “Employee Agreements Not To Compete.” *Harvard Law Review* 73, no.4 (Şubat, 1960): 625-691.
- Collins, Hugh. *Employment Law, Clarendon Law Series*. 2. Baskı. Londra: Oxford University Press, 2003.
- Cundiff, Victoria A. “Reasonable Measures to Protect Trade Secrets in a Digital Environment.” *The Intellectual Property Law Review* 49, no. 3 (Aralık, 2009): 359-410.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. 35. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2022.
- Çınar Karabağ, Nihal. *Türk Ticaret Kanununa Göre Haksız Rekabet ve Yaptırımları*. 2. Baskı. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Demiral, Nalan. “Blowing the Whistle in a Hospital.” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 7, no. 26 (Eylül, 2008): 128-137.
- Demircioğlu, Murat ve Tankut Centel. *İş Hukuku*. 19. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2016.
- Doğan, Sevil. *İşçinin Rekabet Yasağı İş Sırrının Korunması*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2017.
- Doğan Yenisey, Kübra ve Özgür Öztürk. “İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü.” içinde *Devrim Ulucan’a Armağan*, Editör Mehmet Uçum, 399-457. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008.
- Doğanay, İsmail. “Türk Ticaret Kanununun Haksız Rekabete Dair Hükümleri Yargıtay’ca Nasıl Uygulanıyor?.” *BATİDER* 5, no. 1 (Mart, 1965): 531-561.

- Erdemoğlu, Deniz. “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri.” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 6, no. 21 (Temmuz, 2009): 769-800.
- Erdil, Engin. *Haksız Rekabet Hukuku*. 2. Baskı, İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 2. Baskı. İstanbul: Yetkin Yayınları, 2021.
- Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. 9. Baskı. İstanbul: Yetkin Yayınları, 2021.
- Ertürk, Arzu Aslan. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2010.
- Ertürk, Şükran. *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Yetkin Yayınları, 2022.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan. *İş Hukuku*. 10. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2020.
- Furrer, Andreas, Muller Chenn ve Bilgehan Çetiner. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 2. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Gibbs, Tanya. “Whistleblowing: Protection or Discouragement.” *Journal of Money Laundering Control* 23, no. 3 (Temmuz, 2020): 591-600.
- Godfrey, Eleanore R. “Inevitable Disclosure of Trade Secrets: Employee Mobility v. Employer’s Rights.” *Journal of HighTechnology Law* 3, no. 1 (2004): 161-178.
- Göksoy, Yaşar Can. “Yeni Alman Haksız Rekabet Kanunu ve Haksız Rekabet Alanında Getirdiği Yenilikler” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, no.2 (Aralık, 2007): 143-174.
- Gürbüz Usluel, Aslı E. *Türk Özel Hukukunda Özellikle Anonim Şirketlerde Ticari Sırrın Korunması*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2009.
- Gürpınar, Bünyamin ve Murat Oruç. “Haksız Rekabette Maddi Tazminatın Hesaplanmasında Yeni Yaklaşımlar.” *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu* (Mayıs, 2009): 61-97
- Hunter, Michael J. “Trade Secret Misappropriation: A Lawyer’s Practical Approach To the Case Law” *Western New England Law Review* 1, no.1 (Ocak, 1978): 1-45.
- Kandırallıoğlu, Çağla. *Türk Hukukunda Bankaların Sır Saklama Yükümlülüğü*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2011.
- Karahan, Sami. *Ticari İşletme Hukuku*. 27. Baskı. Konya: Mimoza Yayıncılık, 2015.
- Kayasoylu, Damla. *Haksız Rekabet Hükümlerine Göre Üretim ve İş Sırlarının Korunması*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Kayırgan, Hasan. “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirilmesi” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi* 20, no. 1 (Haziran, 2014): 459-478.
- Keser, Hakan. “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı” *Sicil İş Hukuku Dergisi* 6, no. 24 (Aralık, 2011): 88-106.

- Kovancı, Nuray. “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 8, no. 31 (Temmuz, 2017): 769-800.
- Manav, Eda. “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları” *TBB Dergisi* 22, no. 87 (Mart, 2010): 322-364.
- Memiş, Tekin. “Türk Ticaret Kanunu’nun 55/1-F Hükmününün Yorumunda Gözden Kaçanlar,” içinde *Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü 60. Yıl Armağanı*, Editör Sabih Arkan, 195-224. Ankara: Bankacılık Enstitüsü, 2015.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku Ders Kitabı I- Bireysel İş Hukuku*. 6. Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları, 2022.
- Nomer Ertan, Füsün. *Haksız Rekabet Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2016.
- Nomer, Haluk Nami. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 18. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2021.
- Oğuzman, Kemal ve Turgut Öz. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler I*. 19. Baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021.
- Oruç, Murat. *Haksız Rekabette Maddi Tazminat Davası*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2009.
- Özkan Koç, Sema Deniz. *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*. İstanbul: Adalet Yayınevi, 2022.
- Pagnattaro, Marisa Anne. “Protecting Trade Secrets in China: Update on Employee Disclosures and the Limitations of the Law.” *American Business Law Journal* 45, no.2 (Mart, 2008): 339-415.
- Paksoy, Meliha Sermin. *Sözleşmeyi İhlale Yöneltilme*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Poyraz, Zeynelabidin. *İş Şartlarına Uymamak Suretiyle Haksız Rekabet Hali*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2011.
- Pürselim Arning, Hatice Selin. *İş İlişkisi Yasağı Sözleşmesine Uygulanacak Hukuk*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Reisoğlu, Safa. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 15. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2002.
- Santiago, Faisal. “Trade Secret Protection on Globalization Era” *European Research Studies Journal* 20, no. 4 (Kasım, 2017): 66-76.
- Sarıkaya, Sinan. *Haksız Rekabet Hukukunda Sözleşmeyi İhlale veya Sona Erdirmeye Yöneltilme*. 2. Baskı. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Savaş, Fatma Burcu. “Rekabet Yasağı Sözleşmeleri (Türk ve Fransız Hukuklarına İlişkin Mukayeseli. Hukuk Çalışması).” *Legal İş Hukuku Dergisi* 4, no. 13 (Ocak, 2017): 108-113.
- Sayhan, İsmet. “Rekabet Kavramı ve Haksız Rekabet, Rekabet Yasağı ve Rekabetin Koruması Müesseselerinin Hukuki Temeli.” *Ufuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, no. 2 (Aralık, 2013): 101-115.
- Sayın, Hediye Bahar. “Haksız Rekabet Hukuku Açısından Üretim ve İş Sırrının Hukuka Aykırı Olarak İfşası” *Terazi Hukuk Dergisi* 12, no. 136 (Aralık, 2017): 36-43.

- Schoch, Friedrich ve Michael Kloepper. *Informationsfreiheitsgesetz (IFG-ProfE)*. Berlin: Duncker & Humboldt GmbH, 2019.
- Senyen Kaplan, Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. 11. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi, 2020.
- Serozan, Rona. “Yürürlükteki İfa Engelleri ve Haksız Fiiller Hukukunun Yetersizlikleri ve Bunların Aşılmasında Giderek Önem Kazanan İki Kavram: Sözleşmenin Müspet İhlali ve Culpa in Contrahendo.” *Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi* 15, no. 18 (Haziran, 1990): 27-42.
- Soyer, Polat. “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler” içinde *Devrim Ulucan’a Armağan* Editör Mehmet Uçum, 149-167. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008.
- Sulu, Muhammed. *Ticari Sırların Korunması*. 3. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. 6. Baskı. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. 21. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2021.
- Süzek, Sarper. “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu.” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 72, no. 2 (Haziran, 2014): 457-467.
- Şenocak, Kemal. “İşletme Personelinin Ayartılması Meselesinin Haksız Rekabet Hükümleri Çerçevesinde (TTK m. 56 vd.) Değerlendirilmesi.” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 50, no.2 (Nisan, 2001): 193-246.
- Taşkent, Savaş ve Mahmut Kabakçı. “Rekabet Yasağı Sözleşmesi.” *Sicil İş Hukuku Dergisi* 4, no. 14 (Aralık, 2009): 21-46.
- Tercier, Pierre, Pascal Pichonnaz ve Murat Devecioğlu. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- Uşan, Fatih. *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2003.
- Ünlütepe, Mustafa. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Yasaman, Hamdi. *Haksız Rekabet ve Rekabet Yasağı*. 2. Baskı. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Yeşiltepe, Salih Önder. “Ticari Sır-İş Sırrı” içinde *Doç. Dr. Mehmet Somer'in Anısına Armağan*, Editör Murat Yusuf Akın, 403-422. İstanbul: Beta Yayınları, 2002.
- Yıldız, Gaye Burcu. *İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar*. İstanbul: Yetkin Yayıncılık, 2014.
- Yılmaz, Çağatay. “Ticaret Hukukunda Ticari Sır ve Korunması.” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Bilgi Üniversitesi, 2016.
- Zevkliler, Aydın ve Emre Gökyayla. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*. 14. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2014.