

Rekabet Yasağı ve İş Sözleşmesinin Kesin Geçersizliğinin Yasağa Etkisi

Non-Competition and Effect of the Invalidity of the Labour Contract on the Prohibition

Beste GEMİCİ FİLİZ* 

ÖZ

Sadakat borcu iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırılmasa da her iş sözleşmesinde geçerli olan bir borç iken işçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra işvereni ile rekabet etmemesi tarafların bunu açıkça kararlaştırması hâlinde söz konusu olmaktadır. Bu anlamda rekabet etmeme borcu iş sözleşmesi sona erdikten sonra hüküm ve sonuçlarını doğurmaktadır. Bu çalışmada iş sözleşmesi sona erdikten sonrasına yönelik olarak taraflarca kararlaştırılan rekabet yasağı ve iş sözleşmesinin kesin geçersizliğinin yasağa etkisi ele alınacaktır. Söz konusu çalışmanın esas konusu iş sözleşmesinin kesin geçersizliğinin rekabet yasağına etkisi olduğundan bu çalışmada rekabet yasağının kapsam ve koşulları ile iş sözleşmesinin geçersiz olması durumunda rekabet yasağının bundan nasıl etkileneceğine odaklanılacaktır. Bu nedenle rekabet yasağına aykırılığın sonuçları ve rekabet yasağının sona ermesi konularına değinilmeyecektir.

Anahtar Kelimeler: İş sözleşmesi, Rekabet etmeme borcu, Türk Borçlar Kanunu, İş sözleşmesinin kesin geçersizliği.

* Arş. Gör. Dr., T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, b.filiz@iku.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8454-7502.

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: Beste GEMİCİ FİLİZ

E-posta/E-mail: b.filiz@iku.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 09.03.2025

Kabul Tarihi/Accepted: 07.04.2025

How to cite this article/Atıf için: Beste Gemici Filiz, 'Rekabet Yasağı ve İş Sözleşmesinin Kesin Geçersizliğinin Yasağa Etkisi' 2025 31 (2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Fehim Üçışık Armağan) 1627-1660. DOI: 10.33433/maruhad.1652832.

ABSTRACT

Even if the duty of loyalty is not explicitly stipulated in the employment contract, it is an obligation that applies to every employment contract. On the other hand, the obligation not to compete with the employer after the termination of the employment contract arises when the parties explicitly agree on it. In this sense, the non-compete obligation takes effect and produces its consequences after the termination of the employment contract. This study will focus on the non-compete clause agreed upon by the parties after the termination of the employment contract and the effect of the invalidity of the employment contract on the non-compete clause. Since the main subject of this study is the effect of the definitive invalidity of the employment contract on the non-compete obligation, the study will focus on the scope and conditions of the non-compete clause, as well as how the non-compete obligation is affected when the employment contract is deemed invalid. Therefore, the consequences of violating the non-compete clause and the termination of the non-compete obligation will not be addressed.

Keywords: Employment contract, Non-competition obligation, Turkish Code of Obligations, Invalidity of the employment contract.

GİRİŞ

İş sözleşmesinin imzalanması ile işçi ve işveren birtakım yükümlülükler altına girmektedir. İş ilişkisinde işçinin borçlarından biri de sadakat borcudur. Sadakat borcu temelini Türk Medeni Kanunu (MK) m.2 ile Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.396 hükümlerinden almakta ve bu borç işçiye iş ilişkisi devam ederken işverenin çıkarlarını gözetme ve koruma, ticarî ve meslekî açıdan işverene zarar verici davranışlardan kaçınma borcunu yüklemektedir. Ancak önemle belirtilmelidir ki, işçinin rekabet yasağı ile karşılaştırılan “rekabet etmeme borcu” ile sadakat borcunun gereği olan “rekabet etmeme borcu” birbirinden farklı borçlardır. Gerçekten işçinin iş ilişkisi devam ederken sadakat borcu gereği işvereni ile rekabet etmemesi iş sözleşmesinde ayrıca belirtilmesine gerek olmaksızın iş sözleşmesinin doğasından kaynaklanır. Buna karşılık iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet etmeme borcunun varlığından söz edebilmek için tarafların bu konuda ayrı bir sözleşme yapmaları ya da konuya ilişkin olarak iş sözleşmesinde ayrı bir düzenleme bulunması gerekmektedir.

İş sözleşmesi sona erdikten sonra karşılaştırılan rekabet etmeme borcu bir taraftan işverenin haklı menfaatini göz önünde bulundurmayı gerektirirken diğer taraftan da işçinin çalışma özgürlüğünün korunmasını gerektirmektedir. Bu nedenle taraflar arasında menfaat dengesinin kurulması bu borç açısından özel önem arz etmektedir.

İş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet etmeme borcu TBK m.444-447 maddelerinde düzenlenmiştir. Bu çalışmada tarafların anlaşması ile yapılan ve iş sözleşmesi sona erdikten sonraya ilişkin rekabet etmeme borcunun kapsam ve koşulları ve iş sözleşmesinin kesin geçersizliğinin rekabet etmeme borcuna etkisi ele alınmıştır.

I. REKABET ETMEME BORCU

GENEL BİLGİ

İşçi, iş sözleşmesi varlığını sürdürdüğü müddetçe sadakat borcu kapsamında işvereni ile rekabet etmeme yükümlülüğü altındadır. İş sözleşmesi sona erdikten sonra ise işçinin işvereni ile rekabete girişmemesi, bu konuda taraflar arasında ayrı bir anlaşmanın bulunması (rekabet yasağı sözleşmesi) ya da iş sözleşmesine rekabet etmemeye ilişkin özel olarak kayıt konulması (rekabet yasağı kaydı) durumunda mümkündür. Dolayısıyla işçinin rekabet etmeme borcu iki açıdan ele alınması gereken bir borç niteliği taşımakta olup, ilki sadakat borcu içinde yer alan ve iş sözleşmesi devam ederken mevcut olan, ikincisi ise iş sözleşmesi sona erdikten sonra ortaya çıkan borçtur¹.

Türk Borçlar Kanunu m.396/3 hükmü uyarınca; “İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girmez”. İş sözleşmesi devam ederken işçinin işvereni ile rekabete girişmemesi için bunun taraflarca açıkça kararlaştırılmış olması gerekmediği gibi işçinin buna aykırı davranışı “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış” kapsamında ele alınıp İş Kanunu m.25/II, e uyarınca iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle fesih sebebi sayılır. Yargıtay’ın da ifade ettiği üzere, iş görme ve sadakat borcu her iş sözleşmesinde olmakla beraber sözleşme sona erdikten sonra rekabet etmeme borcu ise belirli koşullar altında gerçekleşen, her iş sözleşmesinde olmayan bir borçtur².

İş hukuku açısından rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin iş ilişkisinde işverenin müşterilerine nüfuz etmesi yahut iş sırlarına vâkıf olması sebebiyle iş sözleşmesi sona erdikten sonra belirli faaliyet alanında, belirli bir yerde ve belirli bir zamanda işvereni ile rekabete girişecek davranışlarda bulunmasını yasaklayan sözleşme olarak tanımlanabilir³. Rekabet yasağı ile rekabet etmeme

1 Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023) 321; Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (24. Bası, Beta 2024) 396 vd; Sarper Süzek, ‘Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmemeye Borcu’, (2014) 72(2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağanı) 457, 457; Ercan Akyiğit, ‘İsviçre ve Türk İş Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı’ (1991) 2(6-7) Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi 4, 6; Fevzi Şahlanan, ‘Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları Hükümleri ve Sonuçları’, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 11. Toplantısı* (İstanbul Barosu 2008) 71 vd; A. Can Tuncay, ‘İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü’ *Prof. Dr. Hayri Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı, II. Cilt* (Beta Yayıncılık 2001) 1060 vd; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. Bası, Lykeion 2022) 608 vd; Fatih Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)* (Seçkin 2003) 48 vd; Tankut Centel, ‘Türk Borçlar Kanunu’nda İşçinin Borçları’ (2011) (22) Sicil İş Hukuku Dergisi 5, 8; Gülsevil Alpagut, ‘Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri’, (2011) 8(31) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 913, 943; Fatma Burcu Savaş, ‘Rekabet Yasağı Sözleşmeleri (Türk ve Fransız Hukuklarına İlişkin Mukayeseli Hukuk Çalışması)’ (2007) 4(13) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 104, 104 vd; Eda Manav, ‘İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları’, (2010) (87) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 322, 322 vd; M. Tarık Güleriyüz, ‘İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi’, (2015) (118) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 313, 318 vd; Deniz Erdemoğlu, ‘İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri’ (2009) 6(21) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 139, 142. Yargıtay 9 HD, E 2023/2156 K 2023/3830, 14.03.2023 <<https://kazanci.com.tr/>> Erişim Tarihi 21.01.2025.

2 Yargıtay 9 HD, E 2015/33389 K 2019/2979, 07.02.2019 <<https://legalbank.net/>> Erişim Tarihi 21.01.2025.

3 Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 49; Muhammed Sulu, ‘Rekabet Yasağı Sözleşmeleri’ (2016) 22(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 575, 577; Sabah Altay, ‘Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İşçi

yükümlüsü olan işçi yapmama borcu altına girmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin yüklendiği yapmama borcu sözleşmenin sona ermesinden sonraki döneme ilişkin olduğu için bu borç ile sözleşmenin sona ermesinden sonraki belirli bir süre için sadakat borcu devam etmektedir⁴. İş ilişkilerindeki rekabet yasağının amacı işverenin işçinin iş sözleşmesi çerçevesinde elde ettiği bilgileri kullanmasına engel olmak ve bunun sonucu olarak da işverenin zarara uğrama tehlikesini ortadan kaldırmaktadır⁵. Alman Hukuku'nun aksine Türk Hukuku'nda karşı edim, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik şartını oluşturmadığı için rekabet yasağı sözleşmeleri bir ivaz karşılığında yapılabileceği gibi ivazsız da yapılabilmektedir⁶.

B. REKABET ETMEME BORCUNUN KONUSU

İş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet etmeme borcunun konusunu ise işçinin sözleşme sona erdikten sonra herhangi bir biçimde işvereni ile rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip bir işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınması oluşturur. Söz konusu yükümlülük pozitif dayanağını TBK m.444 hükmünde bulmaktadır.

Ekleyelim ki, rekabet oluşturacak bir faaliyetten söz edebilmek için işçinin çalıştığı eski işvereni ile yeni işverenin işletmeleri birbirlerine rakip olarak nitelendirilebilmeli, yani her iki işletmenin ürettiği ürünler ya da verdiği hizmetler itibarıyla aynı müşteri çevresine yönelmeleri ve aynı yahut kısmen dâhi benzer alanlarda faaliyet göstermeleri gerekmektedir⁷.

II. REKABET YASAĞININ GEÇERLİLİK KOŞULLARI

A. GENEL BİLGİ

Rekabet yasağı, işçinin anayasal çalışma hakkı ile doğrudan ilişkili olduğundan ve işçinin çalışma hakkını sınırlandırdığından rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olarak kurulabilmesi bazı koşullara bağlanmıştır⁸. Öğretide isabetle belirtildiği üzere, işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğü anayasal bir

ile İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi' (2008) 14(3) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 171, 179.

4 Sulu (n 3) 579.

5 Polat Soyer, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi* (BK md.348-352) (Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi 1994) 9 vd; Erdemoğlu (n 1) 144 vd.

6 Savaş Taşkent ve Mahmut Kabakçı, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesi', (2009) (16) Sicil İş Hukuku Dergisi 21, 36; A Can Tuncay, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları (Bir Yargıtay Kararı Üzerine)', (2016) 15(1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan 473, 495; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 1) 613; Ercüment Özkara, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim' iç Ender Demir ve Beste Gemici Filiz (edr), *Prof. Dr. Turhan Esener: 3. İş Hukuku Uluslararası Kongresi* (Seçkin 2021) 352; Sulu (n 3) 579; Gözdenur Güllü, 'Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasağının Hâkim Tarafından Sınırlandırılması' (2022) (2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi (Prof. Dr. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı) 1199, 1218.

7 Taşkent ve Kabakçı (n 6) 23; Altay (n 3) 192.

8 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara (n 1) 325; Süzek ve Başterzi (n 1) 368; Nuray Kovancı, 'Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi' (2017) (31) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 769, 774.

hak olduğundan rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükümlerinin şüphe durumunda işçi lehine dar yorumlanması gerekmektedir⁹.

Bir rekabet yasağının geçerliliğinden bahsedebilmek için biraz sonra ifade edeceğimiz TBK m.444 hükmünde öngörülen tüm koşulların bulunması gerekir; fakat rekabet yasağının yer, zaman ve konu bakımından uygun sınırlamalar içermemesi durumunda rekabet yasağının geçersizliği söz konusu olmayacaktır¹⁰. Zira bu durumda hâkimin aşırı nitelikteki rekabet yasağını kapsam ve süre bakımından sınırlama yetkisi bulunmaktadır (TBK m.445/2).

İfade edelim ki, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği bakımından iş sözleşmesinin türü önem arz etmeyeceği için sözleşmenin belirli-belirsiz, kısmi süreli-tam süreli olması fark etmeksizin tüm iş sözleşmesi türlerinde rekabet yasağı sözleşmesi yapılması mümkündür¹¹.

Alman Hukuku'nda söz konusu yasak §74 Alman Ticaret Kanunu (Handelsgesetzbuch, HGB) hükmünde düzenlenmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olarak kurulabilmesi için iş ilişkisi sona erdikten sonra işçinin işverenle rekabete girişmeyeceğine yönelik anlaşmanın yazılı olarak yapılması ve işverenin de imzası bulunan anlaşma belgesinin işçiye teslim edilmesi gerekmektedir (§74/1 HGB). İşçinin işverenle rekabet içeren davranışlarda bulunmamasının karşılığında işverenin de yükümlülüğü bulunmakta ve işçiye getirilen yasak süresi boyunca işveren de karşı edim olarak her yıl için işçinin son ücretinin en az yarısı tutarında işçiye ödeme yapmakla yükümlü kılınmaktadır (§74/2 HGB)¹². Ayrıca rekabet yasağının kararlaştırıldığı sırada işçinin reşit olmaması da yasağı geçersiz kılmaktadır (§74 a, Abs.2 HGB).

B. İŞÇİNİN FİİL EHLİYETİNE SAHİP OLMASI

Türk Medeni Kanunu'nun 9. maddesinde ifadesini bulan fiil ehliyeti (medeni hakları kullanma ehliyeti/*Handlungsfähigkeit*), bir kimsenin hukuki hüküm ve sonuç doğuracak biçimde işlem yapabilmesini, fiil ve davranışlarda bulunabilmesini ifade etmektedir¹³. Söz konusu maddeye göre; *"Fiil ehliyetine sahip olan kimse, kendi fiilleri ile hak edinebilir ve borç altına girebilir"*.

9 Süzek ve Başterzi (n 1) 368; Süzek, 'Rekabet Etmeme Borcu' (n 1) 457; Taşkent ve Kabakçı (n 6) 23; Özkaraca (n 6) 342, dn 3; Kovancı (n 8) 775.

10 Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 325; Süzek ve Başterzi (n 1) 372 vd.

11 Taşkent ve Kabakçı (n 6) 36; Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 56; Hakan Keser, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Rekabet Yasağı' (2011) (24) Sicil İş Hukuku Dergisi 88, 91; Sevil Doğan, *İşçinin Rekabet Yasağı İş Sırlarının Korunması* (3. Bası, Seçkin 2023) 86; Savaş (n 1) 106.

12 Konuya ilişkin olarak bkz Abbo Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht* (20. Auflage, C.H.Beck 2021) 254; Martin Henssler, Heinz Josef Willemsen and Heinz Jürgen Kalb (Hrsg.), *Arbeitsrecht Kommentar* (11. Auflage, Otto Schmidt 2024) §74 HGB Rn 1 vd; Günter Schaub (Hrsg.), *Arbeitsrechts-Handbuch, Bearbeitet von Ahrendt-Koch-Linck-Rinck-Treber-Vogelsang* (19. Auflage, C.H.Beck 2021) §55 Rn 29 ff.

13 Turhan Esener ve Ender Demir, *Hukuka Giriş* (12. Bası, Vedat 2018) 167; Jale Akipek, Turgut Akıntürk ve Derya Ateş, *Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku Birinci Cilt* (17. Bası, Beta 2021) 281 vd; Serap Helvacı, *Gerçek Kişiler* (9. Bası, Legal 2021) 51; Rona Serozan, *Medeni Hukuk Genel Bölüm/Kişiler Hukuku* (8. Bası, Vedat 2018) 429; Ahmet M Kılıçoğlu, *Medeni Hukuk, Temel Kavramlar, Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku* (5. Bası, Turhan 2023) 216; Peter Tuor, Bernhard Schnyder, Jörg Schmid and Alexandra Jungo, *Das Schweizerische Zivilgesetzbuch* (Schulthess 2015) §9 Rn 17 ff; Thomas Geiser and Christiana Fountoulakis (Hrsg.), *Basler Kommentar, Zivilgesetzbuch I, Art. 1-456 ZGB* (6. Auflage, Helbing& Lichtenhahn 2018) Art.27 Literatur.

TBK m.444/1 hükmü uyarınca; “*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*”.

Rekabet etmeme sözleşmesinin yahut iş sözleşmesinde yer alan rekabet etmeme kaydının geçerli olabilmesi için *sözleşmenin yapıldığı sırada* işçinin fiil ehliyetine sahip olması gerekir¹⁴. Bu bağlamda işçinin sonradan fiil ehliyetini kazanması ile taraflarca imzalanmış olan rekabet yasağı sözleşmesi yahut iş sözleşmesine konulan kayıt kendiliğinden geçerli hâle gelmeyecek, rekabet yasağının geçerli olması istenirse taraflarca yeniden bir kararlaştırma yapılması gerekecektir¹⁵.

Ayırt etme gücüne sahip olan bir kişi eğer erginse ve kısıtlı değilse kendi lehine ya da aleyhine sonuç doğuracak hukuki işlemleri yapma konusunda tam ehliyetli kabul edilir (MK m.10)¹⁶. Kişinin tam ehliyetli olması için aranan koşullar; ayırt etme gücüne sahip olmak, ergin olmak ve kısıtlı olmamaktır. Hukukumuzda kural olarak on sekiz yaşın doldurulması ile erginlik kazanılır (MK m.11/1). Ayrıca evlenme de kişiyi ergin kılar (MK m.11/2). Evlenme dışında erken erginliğin ikinci görünümü olan ergin kılınma (kazaî rüşd) ise Türk Medeni Kanunu’nun 12. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; “*Onbeş yaşını dolduran küçük, kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece ergin kılınabilir*”. O hâlde Türk Borçlar Kanunu’na göre fiil ehliyetine sahip olan işçi işvereni ile rekabet etmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebileceği için evlenme yoluyla yahut mahkeme kararıyla ergin olan ve tam fiil ehliyetini kazanan bir işçi de rekabet yasağı sözleşmesi yapabilecektir¹⁷. Çünkü Kanun, bu konuda ergin olma şartını değil tam ehliyetli olma şartını aramaktadır¹⁸. Buna karşılık öğretideki bir başka görüş uyarınca bu durumda lafzî yorumla yetinilmemeli ve normun *ratio legis* dikkate alınarak bir yorum yapılmalıdır¹⁹. Bu görüşe göre normun koruma amacı, genç işçilerin belli bir olgunluğa ulaşmadan yaptıkları bir sözleşme nedeniyle mesleki gelişimlerinin engellenmesinin önüne geçmek olduğundan mahkeme kararıyla yahut evlilikle ergin kılınma durumlarının dışlanarak bir yorum yapılması gerekmektedir²⁰.

14 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 326; Süzek ve Başterzi (n 1) 368; Arzu Arslan Ertürk, *İş Sözleşmesinde Şekil* (Vedat 2017) 327; Kovancı (n 8) 776; Güllü (n 6) 1203; Esra Kaşak, ‘Hizmet Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğa Davalarda Görevli Mahkeme ve Dava Şartı Arabuluculuk (TTK m. 4/1-c, 5/1, 5/a; İŞMK m. 3, 5/1-a Bakımından Bir İnceleme)’ (2021) 29(4) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 3165, 3189.

15 Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 57; Tuncay, ‘Rekabet Yasağı’ (n 6) 483; Emre Ertan, ‘İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı’ (Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi 2012) 91; Güleriyüz (n 1) 331; Güllü (n 6) 1203.

16 Akipek, Akıntürk ve Ateş (n 13) 305; Kemal Oğuzman, Özer Seliçi ve Saibe Oktay Özdemir, *Kişiler Hukuku, Gerçek ve Tüzel Kişiler* (20. Bası, Filiz 2021) 55.

17 Soyer (n 5) 45; Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 57; Tuncay, ‘Rekabet Yasağı’ (n 6) 483; Alpagut (n 1) 945; Keser (n 11) 91; Kovancı (n 8) 776; Doğan (n 11) 107; Gökhan Çayan, ‘6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin 4857 sayılı İş Kanununa Etkisi’ (2013) 10(39) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 81, 95; Sulu (n 3) 580.

18 818 sayılı eski Borçlar Kanunu’nun m.348/3 hükmü uyarınca, işçi sözleşmenin yapıldığı sırada reşit değil ise rekabet yasağı sözleşmesi geçerli değildir.

19 Ertan (n 15) 90; Güleriyüz (n 1) 330.

20 Ertan (n 15) 90; Güleriyüz (n 1) 330.

Yasal temsilci vasıtasıyla yahut yasal temsilcinin sonradan vereceği onay ile rekabet yasağı kararlaştırılamaz²¹. Bu nedenle öğretide bizce de isabetli bir biçimde belirtildiği üzere, yasal temsilci tarafından kendisine meslek veya sanatın ifası için izin verilen küçük adına yasal temsilcisinin işverenle rekabet yasağı sözleşmesi yapması geçerli sayılamaz²².

C. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN YAZILI OLMASI

Türk Borçlar Kanunu'nun m.444/1 hükmü uyarınca rekabet yasağı sözleşmesi yazılı şekilde yapılmalıdır. Söz konusu hüküm uyarınca; *"Fiiil 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"*.

Söz konusu yazılılık şartı ispat değil geçerlilik şartı olduğundan, rekabet yasağı iş sözleşmesinde yer alan bir kayıt niteliğinde de olsa iş sözleşmesinin devamı süresince yapılmış ayrı bir sözleşmede de yer alsa yazılı yapılmaması durumunda geçersiz olacaktır²³. Böylece işçinin yasağın kapsamı konusunda tam bilgi sahibi olması ve nihai olarak işçinin korunması sağlanacaktır²⁴. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olması için adi yazılı şekilde yapılmış olması yeterlidir²⁵. Esas iş sözleşmesi yazılı yapılmamış olsa da rekabet yasağının yazılı yapılması zorunludur²⁶. Alman Hukuku'nda da rekabet sözleşmesinin geçerliliği için yazılı yapılması ve sözleşmenin bir nüshasının işçiye verilmesi gerekmektedir (§74/1 HGB).

21 Süzek ve Başterzi (n 1) 368; Akyiğit 'Rekabet Yasağı' (n 1) 10; Şahlanan (n 1) 74; Tuncay, 'Rekabet Yasağı' (n 6) 483; Alpagut (n 1) 945; Soyer (n 5) 45; Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 57; Arslan Ertürk (n 14) 327; Manav (n 1) 330; Esra Baskan, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi' (2012) 2(2) Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi 116, 118; Ertan (n 15) 92; Doğan (n 11) 107; Güllü (n 6) 1203; Sulu (n 3) 580 vd.

22 Akyiğit 'Rekabet Yasağı' (n 1) 10; Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 57; Soyer (n 5) 45; Manav (n 1) 331.

23 Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 326; Süzek ve Başterzi (n 1) 372; Süzek, 'Rekabet Etmeme Borcu' (n 1) 458; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 1) 610; Akyiğit 'Rekabet Yasağı' (n 1) 11; Tuncay 'Sadakat Yükümlülüğü' (n 1) 1066; Tuncay, 'Rekabet Yasağı' (n 6) 496; Soyer (n 5) 41 vd; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (6. Bası, On İki Levha 2024) 411; Fatih Uşan, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)' (2011) (21) Sicil İş Hukuku Dergisi 116, 122; Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 59; Taşkent ve Kabakçı (n 6) 35; Fevzi Demir ve Gönenç Demir, 'İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulanması' (2009) 11(1) Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1, 21; Baskan (n 21) 118; Arslan Ertürk (n 14) 323; Kovancı (n 8) 777; Savaş (n 1) 110; Manav (n 1) 326; Güleriyüz (n 1) 331; Erdemoğlu (n 1) 145; Güllü (n 6) 1203 vd; Çayan (n 17) 95; Sulu (n 3) 581. Hukukumuzda karşı edimin geçerlilik koşulu olarak düzenlenmemesi sebebiyle rekabet kayıtlarının sadece işçi tarafından imzalanması yeterli görülmekte iken, karşı edim içeren rekabet yasağının hem işçi hem de işveren tarafından imzalanması gerektiği yönünde bkz Akyiğit 'Rekabet Yasağı' (n 1) 11; Alpagut (n 1) 946; Arslan Ertürk (n 14) 327; Özkaraca (n 6) 360; Erdemoğlu (n 1) 145 vd.

24 Soyer (n 5) 41 vd; Şahlanan (n 1) 74; Tuncay, 'Rekabet Yasağı' (n 6) 496; Arslan Ertürk (n 14) 323; Güleriyüz (n 1) 332; Doğan (n 11) 90; Güllü (n 6) 1203; Altay (n 3) 198.

25 Soyer (n 5) 42; Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 59; Tuncay, 'Rekabet Yasağı' (n 6) 497; Keser (n 11) 92; Kovancı (n 8) 777; Erdemoğlu (n 1) 145; Sulu (n 3) 581.

26 Güllü (n 6) 1203; Sulu (n 3) 581; Altay (n 3) 198.

Rekabet yasağı şartlarının her işçi bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği için personel yönetmeliği, iç yönetmelik gibi isimler altında işveren tarafından tek taraflı düzenlenen kurallara atıf yapılmak suretiyle rekabet yasağı kaydı düzenlenemez²⁷.

TBK m.13/1 hükmüne göre “*Kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur*”. Söz konusu hüküm doğrultusunda rekabet yasağı sözleşmesi yapıldıktan sonra bu sözleşmenin içeriğinde bir değişiklik yapılması değişikliklerin de ancak yazılı olarak yapılması şartıyla mümkün olmalıdır²⁸.

D. İŞVERENİN KORUNMAYA DEĞER HAKLI BİR MENFAATİNİN BULUNMASI VE MENFAATİN İHLÂLİ HÂLİNDE ÖNEMLİ ZARARA UĞRAMA İHTİMALİNİN OLMASI

1. Yapılan İş Dolayısıyla İşçinin Müşteri Çevresi, Üretim Sırları veya İşverenin Yaptığı İşler Hakkında Bilgi Edinme Olanasına Sahip Olması

Türk Borçlar Kanunu m.444/2 hükmü uyarınca; “*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 geçerlidir*”. Buna göre yapılan iş işçiye işverenin yaptığı işler, işverenin müşteri çevresi yahut üretim sırları konusunda bilgi edinme imkânı sağlamıyorsa rekabet yasağı kaydının geçerliliğinden bahsedilemeyecektir. Kanun metninde yer alan “veya”, “ya da” ifadelerinden de anlaşılacağı üzere söz konusu kaydın geçerli olabilmesi için sayılan hâllerden birinin varlığı yeterli olacaktır.

İşçinin iş ilişkisi süresince işyerinde öğrendiği her türlü bilgiyi değil belirli nitelikteki bilgileri kullanması rekabet yasağına aykırılık teşkil edecektir. İşçinin işverenin müşteri çevresi hakkında bilgi edinme olanağının bulunmadığı yahut üretim sırları ya da yapılan işler hakkında bilgi edinmesinin mümkün olmadığı bir konumda çalışması hâlinde rekabet kaydının geçerliliğinden de bahsedilemeyecektir. Bu bağlamda görevi sadece işyerinin kapısında durup güvenliği sağlamak olan bir güvenlik görevlisinin söz konusu bilgilere vâkıf olması mümkün olmayacağı için bu işçi ile yapılacak rekabet yasağı sözleşmesi yahut iş sözleşmesine konulan rekabet etmemeye yönelik kayıt geçersiz olacaktır²⁹.

Müşteri, bir işyeri ile az ya da çok ilişki kurarak orada üretilen mal veya hizmetleri düzenli bir biçimde alan gerçek veya tüzel kişi olarak tanımlanmaktadır³⁰. “Müşteri çevresi hakkında bilgi edinme”

27 Soyer (n 5) 43; Şahlanan (n 1) 74; Tuncay, ‘Rekabet Yasağı’ (n 6) 497; Süzek ve Başterzi (n 1) 368; Süzek, ‘Rekabet Etmeme Borcu’ (n 1) 458; Arslan Ertürk (n 14) 324; Kovancı (n 8) 777; Baskan (n 21) 117; Doğan (n 11) 85; Güleriyüz (n 1) 321; Sulu (n 3) 578.

28 Arslan Ertürk (n 14) 328; Tuncay, ‘Rekabet Yasağı’ (n 6) 496; Taşkent ve Kabakçı (n 6) 36; Manav (n 1) 360; Doğan (n 11) 91; Sulu (n 3) 581.

29 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 327.

30 Akyiğit ‘Rekabet Yasağı’ (n 1) 11; Süzek ve Başterzi (n 1) 370; Süzek, ‘Rekabet Etmeme Borcu’ (n 1) 459; Soyer (n 5) 50; Şahlanan (n 1) 75; Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 231; Manav (n 1) 335; Kovancı (n 8) 780; Taşkent ve Kabakçı (n 6)

ifadesinden işçinin müşterilere ilişkin ticari ve şahsi ilişkiler hakkında bilgi sahibi olması, onların ihtiyaç ve taleplerini bilip bu bilgileri kendi adına ekonomik menfaat elde edebilecek şekilde kullanma olanağına sahip olması anlaşılmaktadır³¹. Müşterilere ait bilgilere sahip olma durumu belirlenirken, işçinin işyerindeki konumu da önem arz etmektedir, nitekim vasıflı yahut yönetici konumundaki işçiler, bu konuma sahip olmayan işçilere göre daha kapsamlı bir şekilde müşteri çevresine ilişkin bilgilere vâkıf olmaktadır³². Yargıtay verdiği bir kararda şu ifadeleri kullanmıştır: “İşçinin işverenin müşteri çevresine ait bilgileri haiz olması halinde rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasını haklı gösteren neden, işçinin müşteri çevresi ile kişisel ilişki kurması, onların kişisel özelliklerini, istek ve ihtiyaçlarını bilmesi ve bu bilgileri rakip bir işletme içinde kendi lehine ekonomik bir değer olarak kullanma ihtimali bulunması, bu bağlamda eski işverenin müşteri çevresinde azalmaya neden olacak olmasıdır”³³.

Yargıtay verdiği bir kararda işçinin, işverenle ilişkide olan müşterileri tanıması ve görülmekte olan işin bütün ayrıntılarına ulaşabilmesi imkânının olduğu hâllerde, iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından işverenle rekabet oluşturacak şekilde kendi namına iş yapmaması, rakip bir firmada ortak olamaması ya da iş sözleşmesiyle çalışmaması şeklinde şart içeren sözleşmeler yapabileceğini ifade ettikten sonra, somut olayda hemşire olarak çalışan davacının çalıştığı konum itibarıyla müşterileri tanımasının ve görülmekte olan işin bütün ayrıntılarına ulaşma imkânının olmadığını, işverene önemli bir zarar verme olanağı bulunmadığının da açık olduğunu ifade etmiştir³⁴.

Yargıtay başka bir kararında ise, davacının davalı ile yaptığı Şube Koordinatörlük Sözleşmesi incelendiğinde; davalının, davacıya ait spor kulübünde şube temsilcisi-koordinatör olarak görev yaptığını, hem müşteriler hakkında hem de işverenin yaptığı işlerle ilgili bilgi edinme imkânına sahip olduğunu ifade etmiştir³⁵.

Öğretide üretim sırrı ise, işletme ile ilgili olan ve sınırlı bir kesim tarafından bilinen, herkes tarafından kolay bir şekilde öğrenilmesi mümkün olmayan, saklı tutulmasında işverenin haklı menfaatinin bulunduğu olgular olarak tanımlanmaktadır³⁶. Üretim teknolojisi, özel üretim biçimleri, bir makinenin yapısı, özel ürünün içeriği, pazar fiyatları, hammadde kaynakları, pazar planları, fiyat seviyeleri, araştırma ve deney sonuçları vb. konular üretim sırları ve işverenin işine ait bilgiler olarak sayılmaktadır³⁷. İfade edelim ki öğretide isabetle “rekabet yasağı kaydı ... işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ...” ifadesindeki işverenin yaptığı işler ibaresinin çalışma ve sözleşme özgürlüğü de dikkate alınarak dar yorumlanması gerektiği

27; Doğan (n 11) 99; Ertan (n 15) 120; Savaş (n 1) 108 vd; Erdemoğlu (n 1) 146; Altay (n 3) 200.

31 Soyer (n 5) 52; Süzek ve Başterzi (n 1) 370; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 327; Şahlanan (n 1) 75 vd; Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 231; Taşkent ve Kabakçı (n 6) 26; Manav (n 1) 336; Doğan (n 11) 99; Güllü (n 6) 1204.

32 Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 232; Savaş (n 1) 109.

33 Yargıtay 9 HD, E 2016/32244 K 2016/20637, 22.11.2016 <<https://kazanci.com.tr/>> Erişim Tarihi 10.02.2025.

34 Yargıtay 9 HD, E 2007/19368 K 2008/15558, 13.06.2008 <<https://legalbank.net/>> Erişim Tarihi 10.02.2025.

35 Yargıtay 11 HD, E 2018/1799 K 2019/3444, 06.05.2019 <<https://legalbank.net/>> Erişim Tarihi 10.02.2025.

36 Süzek ve Başterzi (n 1) 369; Süzek, ‘Rekabet Etmeme Borcu’ (n 1) 459; Akyiğit ‘Rekabet Yasağı’ (n 1) 11; Şahlanan (n 1) 76; Tuncay, ‘Rekabet Yasağı’ (n 6) 485; Kovancı (n 8) 780; Baskan (n 21) 119; Güllü (n 6) 1205; Sulu (n 3) 582.

37 Süzek ve Başterzi (n 1) 369; Şahlanan (n 1) 76; Tuncay ‘Sadakat Yükümlülüğü’ (n 1) 1068; Tuncay, ‘Rekabet Yasağı’ (n 6) 485; Demir ve Demir (n 23) 23; Kovancı (n 8) 780; Baskan (n 21) 119; Savaş (n 1) 109; Güllü (n 6) 1205.

belirtilmektedir³⁸. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında satış temsilcisi olarak çalışan işçinin “iş sırrına” vakıf olmasının kaçınılmaz olduğunu ifade ederek işçinin aynı konuda faaliyet gösteren başka bir şirkette çalışmasının rekabet yasağının ihlâli sebebi ile taraflar arasındaki sözleşmeye aykırılık teşkil edeceğine hükmetmiştir³⁹. Yargıtay başka bir kararında ise şu ifadelerle yer vermiştir: “...somut olaya bakıldığında, davalının davacıya ait iş yerinde hat sorumlusu olarak çalışmış olduğu, iş tanımına göre, işverence üretilen formüllerin doğru olarak uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmek gibi görevlerinin bulunduğu, davalı işçi tarafından yapılan işin işverenin üretim sırlarına nüfuz etme imkanı sağlamaya elverişli olduğu gibi, yapılan işin niteliği hakkında da bilgi edinmeye imkan sağladığı anlaşılmaktadır”⁴⁰. Yargıtay başka bir kararında⁴¹, “Davacının faaliyet konusu olan fiber maddesinin beton gibi yaygın olarak kullanılan ve iş sırrı kapsamına girmeyen bir yapı malzemesi olduğu, bu yöne dair davacı işverenin Kanun’un öngördüğü korunabilir haklı bir menfaatinin bulunmadığı, öte yandan davalının davacının müşterilerine ait bilgilerini veya iş sırrının kullanarak davacıyı zarara uğrattığı iddiasının davacı tarafça kanıtlanamadığı...”ı ifade ederek davanın reddine karar vermiştir. Yargıtay ayrıca davacı firmada medikal araştırmacı olarak çalışan işçinin davacı firmanın üretim sırlarına, işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânına sahip olduğu gibi, bu bilgileri kullanması ve işverenin önemli bir zararına sebep olmasının da kuvvetli bir ihtimâl dahilinde olduğu sonucuna varmıştır⁴².

Rekabet yasağına konu olacak üretim sırları ile işle ilgili bilgilerin özel bilgi ve iş sırrı niteliği taşımasından dolayı genellikle vasıfsız ve alt kademede çalışan işçilerle yapılacak rekabet yasağı sözleşmeleri geçersiz sayılacaktır⁴³. İşçinin iş veya üretim sırrı niteliğindeki bilgilere nüfuz ettiğini işverenin ispat etmesi gerekmektedir⁴⁴.

2. İşverenin Önemli Bir Zarara Uğrama İhtimali

TBK m.444/2 hükmünde, yukarıda sözünü ettiğimiz bilgilerin kullanılması işverenin önemli bir zararına neden olacak nitelikte ise rekabet yasağının geçerli olacağı ifade edilmiştir. Bu nedenle yukarıda saydığımız koşulların varlığı rekabet yasağının geçerli olarak kurulabilmesi için yeterli olmamakta aynı zamanda söz konusu bilgilerin kullanılmasının işvereni önemli bir zarara uğratma ihtimalinin de bulunması gerekmektedir. Önemli zararlar işçinin işyerinden ayrılarak sır niteliği teşkil eden bilgileri kullanması arasında illiyet bağının da bulunması gerekir⁴⁵.

Söz konusu bilgilerin işçi tarafından kullanılması işverenin ekonomik durumuna belirli bir yoğunlukta zarar veriyor, rekabet açısından geri gidişine sebep oluyor ya da sipariş sayısında ciddi

38 Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 328.

39 Yargıtay 9 HD, E 2008/14902 K 2010/1271, 25.01.2010 <<https://legalbank.net>> Erişim Tarihi 23.01.2025.

40 Yargıtay 11 HD, E 2018/2306 K 2019/3876, 20.05.2019 <<https://kazanci.com.tr/>> Erişim Tarihi 23.01.2025.

41 Yargıtay 11 HD, E 2014/17614 K 2015/2848, 03.03.2015 <<https://kazanci.com.tr/>> Erişim Tarihi 24.01.2025.

42 Yargıtay 11 HD, E 2015/1270 K 2015/13764, 22.12.2015 <<https://legalbank.net>> Erişim Tarihi 24.01.2025.

43 Süzek ve Başterzi (n 1) 369; Süzek, ‘Rekabet Etmeme Borcu’ (n 1) 459; Alpogut (n 1) 949; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 1) 611; Erdemoğlu (n 1) 148; Güllü (n 6) 1205; Sulu (n 3) 582; Altay (n 3) 199; Şahlanan (n 1) 72.

44 Ertan (n 15) 131; Savaş (n 1) 110.

45 Taşkent ve Kabakçı (n 6) 38; Tuncay, ‘Rekabet Yasağı’ (n 6) 486.

bir düşüş meydana getiriyorsa önemli zararın bulunduğu kabul edilmektedir⁴⁶. Ekleyelim ki, hayatın olağan akışına göre işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimali yeterli olup zararın fiilen ortaya çıkması ise zorunlu değildir⁴⁷.

III. REKABET YASAĞININ SINIRLANDIRILMASI

TBK m.455/1 hükmünde; “*Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez...*” denilmektedir. Maddenin devamında ise, uygun olmayan sınırlamaların varlığı durumunda hâkimin aşırı nitelikteki rekabet yasağını sınırlama yetkisi bulunduğu ifade edilmiştir.

Rekabet yasağı sonucunda işçinin ekonomik olarak zarar görmesi kuvvetle muhtemeldir. Bu nedenle maddede işçinin çalışma özgürlüğünün tamamen engellenmemesi ve ekonomik geleceğinin tehlikeye düşürülmemesi amacıyla rekabet yasağı için belirli sınırlamalar öngörülmüştür⁴⁸. Alman Hukuku’nda §74 a HGB/1 hükmü, rekabet yasağının işçinin mesleki ilerlemesini *yer, zaman ve konu* bakımından haksız bir şekilde zorlaştıracı nitelikte olmaması gerektiğini ve iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren iki yılı aşmayacak şekilde kararlaştırılabileceğini düzenlemektedir.

Önemle belirtelim ki, TBK m.444 hükmünde ifadesini bulan ve daha önce açıkladığımız yazılı olma, fiil ehliyetine sahip olma koşullarının bulunmaması yahut hizmet ilişkisinin işçiye müşteri çevresi ya da üretim sırları veya işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlamaması durumunda hâkimin müdahalesinden bahsedilmeyecek, taraflarca kararlaştırılan rekabet yasağı doğrudan geçersiz olacaktır.

Öğretide haklı olarak söz konusu sınırlamaların öngörülmesiyle kelepçeleme sözleşmelerinin önüne geçildiği ifade edilmektedir⁴⁹. Kelepçeleme sözleşmelerinin öğretide farklı tanımlamaları yapılmış olsa da bu tarz bir sözleşmeden bahsedebilmek için söz konusu sözleşme kapsamında verilen taahhüt, zaman ve yer bakımından çok uzun ya da geniş kapsamlı veya belirsiz olmalı ve sözleşmede öngörülen hükümler nedeniyle borçlunun ekonomik özgürlüğü ve geleceği alacaklının elinde bulunmalı, diğer bir deyişle sözleşmenin karşı tarafına bağımlılık hâli olmalıdır⁵⁰.

46 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara (n 1) 328; Süzek ve Başterzi (n 1) 370.

47 Süzek ve Başterzi (n 1) 370; Süzek, ‘Rekabet Etmeme Borcu’ (n 1) 460; Şahlanan (n 1) 78; Soyer (n 5) 57 vd; Tuncay, ‘Rekabet Yasağı’ (n 6) 486; Ekmekçi ve Yiğit (n 23) 412; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 1) 612; Kovancı (n 8) 782; Taşkent ve Kabakçı (n 6) 27; Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 234; Doğan (n 11) 104; Gülerüz (n 1) 334; Güllü (n 6) 1208. Aynı yönde bkz Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E 2019/11-447 K 2022/315, 15.03.2022 <<<https://kazanci.com.tr/>> Erişim Tarihi 26.02.2025.

48 Rekabet yasağının işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürecek nitelikte olup olmadığının belirlenmesinde, söz konusu yasağın işçinin gelecekte iş bulma ihtimalini olumsuz etkileyip etkilemeyeceği, işçinin başka bir iş yapmak suretiyle ekonomik gelişmesini sağlayacak bilgisinin olup olmadığı, iş deneyimi, yaşı, ailevi durumu, sona eren iş ilişkisinin süresi, iş piyasasındaki mevcut durumu ve işverenin taahhüt ettiği ekonomik edimlerin bulunup bulunmadığı hususlarının dikkate alınması gerekir. Konuya ilişkin olarak bkz Şahlanan (n 1) 78; Tuncay, ‘Rekabet Yasağı’ (n 6) 487; Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 236 vd; Güllü (n 6) 1209; Sulu (n 3) 584; Altay (n 3) 189.

49 Süzek ve Başterzi (n 1) 371. Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz Doğan (n 11) 126 vd.

50 Kemal Atasoy, *Sözleşme Özgürlüğünün Kamu Düzenine Aykırılık Sınırları* (On İki Levha 2020) 167; Akın Ünal, *Kelepçeleme Sözleşmeleri, Sözleşmelerdeki Hükümler Sebebiyle Kişinin Ekonomik Özgürlüğünün Aşırı Derecede Sınırlandırılması* (2. Baskı,

Rekabet yasağı sözleşmesinde yer, zaman, konu bakımından herhangi bir sınırlama bulunmaması durumunda yasağın geçerli olup olmayacağı yahut bu hâlde de hâkimin müdahale yetkisinin bulunup bulunmadığı tartışmalı bir diğer konudur. Bizim de katıldığımız görüş uyarınca bu durumda yasağın geçersiz olduğu sonucuna varmak gerekir⁵¹. TBK m.445/2 hükmü aşırı nitelikteki rekabet yasağını sınırlama yetkisini hâkime verdiği için hiçbir sınırlama olmadan hazırlanan rekabet yasağının geçersizliği kabul edilmelidir⁵². Öğretide *Doğan* hiçbir sınırlama içermeyen rekabet yasağı sözleşmesinin, o işçiye özel olarak yapılmadığı anlamına geleceğini ve bunun sonucunda da geçersizlik yaptırımına tâbi olması gerektiğini ifade etmektedir⁵³. Kanımızca da hükmün işçi lehine yorumlanmasıyla yer, zaman ve konu bakımından bir sınırlama içermeyen rekabet yasağının geçersiz olduğu sonucuna varılmalıdır. TBK m.445/2 hâkime aşırı nitelikteki rekabet yasağını sınırlama yetkisi vermektedir. Hiçbir sınırlamanın öngörülmemiş olması aşırı nitelikte rekabet yasağı anlamına gelmemeli, basiretli davranması gereken işveren eğer sözleşmeye koymak istediği bir kayıtla yahut ayrı bir sözleşme ile işçinin sözleşme sonrası kendisiyle rekabete girişmesini istemiyorsa yer, zaman ve konu bakımından bunun sınır ve çerçevesini çizmelidir. Hatta kanımızca örneğin süre bakımından üç yıllık bir sınırın öngörülmüş olduğu rekabet yasağında konu ve iletişim teknolojileri ile fiziksel mekânın önem taşımadığı kimi hâller dışında⁵⁴ yer bakımından herhangi bir sınırlama öngörülmemişse hâkimin yine yasağı sınırlama yetkisinin bulunmadığının ve yasağın geçersiz olduğunun kabulü isabetli olacaktır. Bizce yer, zaman ve konu bakımından hiçbir sınırlamanın öngörülmemiş olması rekabet yasağının geçersizliği sonucunu doğurmalı, ancak bu konuda bir düzenleme bulunmasına rağmen “aşırı sınırlandırma” söz konusu ise yasak geçersiz olmamalı hâkimin müdahale yetkisi kabul edilmelidir. Buna karşılık öğretide *Tuncay*, aşırı sınırlamaların ya da yasağa bazı sınırlamalar getirilmemiş olmasının rekabet yasağı sözleşmesinin yahut şartının geçersizliği sonucunu doğurmayacağı görüşündedir. Yazara göre TBK m.445/2 eski kanun düzenlemesine göre daha esnek ve yapıcı bir düzenleme öngörmekte ve hâkime sözleşmeyi en adil bir biçimde ayakta tutma yetkisi tanımaktadır⁵⁵. Öğretide *Güllü*, hâkimin hiçbir sınırlama içermeyen bir sözleşmeye müdahale ederek yepyeni bir hüküm koymasının mümkün olmayacağını ifade ettikten sonra yalnızca yer ve süre bakımından sınırlama getirilmesi, işin türü bakımından

Adalet 2017) 140 vd. Bir sözleşmenin kişinin ekonomik geleceğini gasp etmemesi veya tehlikeye düşürmemesi gerektiği ve bunun ölçüsünün ise borçluya ekonomik alanda bir hareket özgürlüğünün bırakılıp bırakılmadığı olduğu yönünde bkz. Veysel Başpınar, ‘Kişilik Hakkı Açısından Kelepçeleme Sözleşmeleri’ (1999) (1) Ankara Barosu Dergisi 17, 20.

51 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 1) 613; Doğan (n 11) 133; Güllü (n 6) 1216. *Uşan*, bu şekilde bir sınırlama içermeyen sözleşmelerin geçersiz olduğunu, hatta sözleşmenin süre, yer ve konu itibarıyla bir bütün hâlinde sınırlandırılması gerektiğini, böylelikle rekabet yasağından işçinin hangi tür işi yapamayacağını, yasağın hangi yer ve yerler için konulduğunu ve ne kadar zaman süreceğinin anlaşılması gerektiğini ifade etmektedir. *Uşan*, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 236. Konuya ilişkin olarak ayrıca bkz. Alpagut (n 1) 950 vd.

52 Doğan (n 11) 133.

53 Doğan (n 11) 133. Hâkimin aşırı nitelikteki rekabet yasağını sınırlandırma yetkisi bulunurken, sözleşmeye yeni bir hüküm ekleme yetkisinin ise bulunmadığı yönünde bkz. Sulu (n 3) 589. Rekabet yasağının Kanun’da öngörüldüğü şekilde bir sınırlamaya tâbi tutulmamasının rekabet yasağının geçersizliği sonucunu doğuracağı yönünde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 1) 613.

54 Özellikle işçi kavramında fiziksel mekânın öneminin azalması, hatta iletişim teknolojileri ile fiziksel mekânın bazı durumlarda hiç önem taşıması karşısında yer bakımından sınırlamanın bulunmamasının kimi hâllerde kaydın geçersizliği sonucunu doğurmayacağı yönünde bkz. Alpagut (n 1) 951.

55 Tuncay, ‘Rekabet Yasağı’ (n 6) 488.

herhangi bir sınırlama öngörülmemesi durumunda hâkimin sözleşmeye müdahale yetkisinin bulunduğu kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır⁵⁶. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi ise verdiği bir kararında işin türü bakımından sınırlama getirilmemiş olmasına rağmen şu ifadelerle yer vererek hâkimin müdahalesini kabul etmiştir. “Somut olayda, taraflar arasındaki iş sözleşmesinde 5 yıllık rekabet yasağı süresi İstanbul ili için geçerli olmak üzere öngörülmüş, işin türü bakımından ise kısıtlama yapılmamıştır. TBK’nin 445/1 fıkrasında bu tür sözleşmeler bakımından yer, zaman ve işin türü bakımından sınırlama öngörüldüğü gibi, aynı maddenin ikinci fıkrasında da mahkemece aşırı nitelikteki rekabet yasağı hükümlerinin kapsamı veya süresi bakımından sınırlandırılabilmesi düzenlenmiştir. Bu durumda, mahkemece taraflar arasındaki rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükmünün TBK’nin 445/2. maddesi çerçevesinde değerlendirilip, tartışılarak bir sonuca gidilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmesi doğru olmamış, bozmayı gerektirmiştir⁵⁷”.

A. YER BAKIMINDAN SINIRLAMA

TBKm.445/1 hükmünde rekabet yasağının yer bakımından sınırlandırılması gerektiği belirtilmektedir. Söz konusu sınırlama bir coğrafi bölge yahut şehir olarak belirtilebilir ve işverenin fiilen yürüttüğü faaliyet alanının sınırlarını aşamaz⁵⁸. İşverenin yürüttüğü faaliyet alanının sınırlarını aşan bir yasak belirlenmesi durumunda işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatten söz edilemeyecektir⁵⁹. İşletme ne kadar alanında uzman ve büyük ise faaliyet ve etki alanı da bir o kadar geniş olacağından bu durumda rekabet yasağı daha geniş bir bölge için kararlaştırılabilecektir⁶⁰.

Öğretide tüm Türkiye’yi kapsayacak şekilde bir rekabet yasağının kural olarak öngörülemeyeceği, buna karşılık işçinin geçimini sağlayacağı başka işler olup olmadığının, söz konusu yasak karşılığında işverenin işçiye bir karşı edim üstlenip üstlenmediğinin⁶¹, yasağın süresi, işverenin faaliyet alanının nitelikleri gibi hususların dikkate alınarak değerlendirme yapılmasının daha sağlıklı olacağı isabetle ifade edilmiştir⁶².

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 818 sayılı Borçlar Kanunu dönemindeki bir kararında şu ifadelerle yer vermiştir: “Borçlar Kanunun 349. maddesinde ise, rekabet yasağının işçinin iktisadi geleceğini tehlikeye düşürmemesi için süre, yer ve işin türü bakımından duruma göre sınırlandırılması gerektiği ifade edilmiştir. Buna göre süre, yer ve işin türü bakımından sınırlandırılmış olmadıkça rekabet yasağı

56 Güllü (n 6) 1216.

57 Yargıtay 11 HD, E 2019/1461 K 2019/8220, 16.12.2019 <<https://kazanci.com.tr/>> Erişim Tarihi 25.02.2025.

58 Süzek ve Başterzi (n 1) 371; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 329; Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 241.

59 Süzek, ‘Rekabet Etmeme Borcu’ (n 1) 461; Tuncay, ‘Rekabet Yasağı’ (n 6) 490; Keser (n 11) 95 vd.

60 Soyer (n 5) 66; Tuncay, ‘Rekabet Yasağı’ (n 6) 490.

61 Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olması için işverenin mutlaka bir karşı edim taahhüdünde bulunmasına gerek olmadığı, karşı edimin olup olmadığının rekabet yasağı hükmünün fahiş olup olmadığının değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulacağı yönünde bkz Ekmekçi ve Yiğit (n 23) 417.

62 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 329; Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 243. Uşan, örneğin bir kola firmasında kolanın elde edildiği kısımda çalışan ve kolanın üretim formülüne hâkim bir gıda mühendisi ile yapılacak rekabet yasağı sözleşmesinin tüm dünyada geçerli olabileceğini ifade etmektedir, bkz aynı yer. Uluslararası bir işletme söz konusu olduğunda bazı koşullarla dünya çapında bir rekabet yasağı sözleşmesi dâhi yapılabileceği yönünde bkz. Tuncay, ‘Rekabet Yasağı’ (n 6) 491. Benzer yönde bkz Akyiğit ‘Rekabet Yasağı’ (n 1) 15.

geçerli olmayacaktır. Sınırlamaların işin ve hatta işçinin niteliğine göre belirlenmesi gerekir. 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 görülebilir⁶³.

B. SÜRE BAKIMINDAN SINIRLAMA

TBK m.445/1 hükmünde rekabet yasağının süresinin özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamayacağı ifade edilmiştir. Öğretide "...özel durum ve koşullar" ifadesi muğlak ve işverenler açısından kötüye kullanılacak mahiyette olması sebebiyle eleştirilmektedir⁶⁴. İşçinin üst düzey yönetici olması, işyerindeki uzmanlığı, üretim sırları hakkında kapsamlı bilgi sahibi olması gibi durumlar özel durum ve koşullara örnek olarak gösterilmektedir⁶⁵.

İşçinin çalıştığı sırada elde ettiği bilgilerin zaman geçmekle işverene zarar verme özelliğini yitirmesi ve işçinin çalışma hakkının çok uzun süre kısıtlanmasının anayasal hak ve özgürlüklere uygun düşmemesi sebebiyle rekabet yasağının belirli bir süre ile sınırlandırılması esasen bir zorunluluktur⁶⁶. İki yılı aşkın bir rekabet yasağının hâkim tarafından sınırlandırılması sonucunda rekabet yasağı tamamen geçersiz olmayacak, özel durum ve koşullar sürenin iki yıldan uzun olmasına imkân vermiyorsa kısmi geçersizlik yaptırımı uygulanarak iki yılı aşan kısım geçersiz kabul edilecektir. Ekleyelim ki, hâkimin somut olayın özelliklerine göre iki yıldan daha kısa bir süre öngörmesi de mümkün olabilir⁶⁷. Sürenin belirlenmesinde faaliyetin türü, işçinin müşterilerle olan ilişkisi, uzmanlığı gibi faktörler etkili olacaktır⁶⁸.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, işçinin işverenin korunması gereken haklı menfaatine ne kadar süre için zarar verebileceğinin değerlendirilmesi ve bu sürenin özel durumlar dışında iki yılı aşamayacak olmasıdır⁶⁹. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi verdiği bir kararda davacı şirketin satış sorumlusu konumunda olan davalının, davacı şirketin müşteri çevresi hakkında bilgi edindiği ve bu bilgilerin kullanımının davacı şirket aleyhine zarar doğurabilecek nitelikte olduğunu belirterek *rekabet sözleşmesinde rekabet yasağı süresinin altı ay ve rekabet mahalli olarak Ege Bölgesi'nin belirlenmesinin davalının çalışma hayatındaki müktesebatı, tecrübesi ve uzmanlık alanına göre, rekabet yasağı sözleşmesinde yer alan yer ve süre sınırlamasının onun iktisadi geleceğini tehlikeye atacak mahiyette hakkaniyete aykırı bir sınırlama teşkil etmediği sonucuna ulaşmıştır*⁷⁰.

63 Yargıtay 9 HD, E 2009/3417 K 2011/2307, 03.02.2011. Ayrıca bkz Yargıtay 9 HD, E 2009/26954 K 2009/36971, 24.12.2009 <<https://legalbank.net/>> Erişim Tarihi 25.02.2025.

64 Doğan (n 11) 111.

65 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 1) 612; Baskan (n 21) 121; Kovancı (n 8) 784; Güllü (n 6) 1211.

66 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 330.

67 Güllü (n 6) 1217.

68 Tuncay, 'Rekabet Yasası' (n 6) 489; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 1) 612.

69 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 330.

70 Yargıtay 11 HD, E 2015/5612 K 2015/13054, 07.12.2015 <<https://legalbank.net/>> Erişim Tarihi 24.02.2025.

Ekleyelim ki, söz konusu süre iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte başlayacak olup yasak süresi içinde açılacak bir dava bu sürenin işlemesine engel olmayacaktır⁷¹.

C. KONU BAKIMINDAN SINIRLAMA

Rekabet yasağı bakımından TBK m.445 hükmünde sadece yer ve süre bakımından değil aynı zamanda konu bakımından da sınırlandırma öngörülmüştür. Rekabet yasağı işverenin tüm faaliyet alanına ilişkin olmamalı, işçinin işletmede yapmakta olduğu işle doğrudan ilgili, somut görevi ile bağlantılı olmalıdır⁷². Rekabet yasağı ile öngörülen sınırlamalar konu itibarıyla de kabul edilebilir olmalı, işçinin çalışma özgürlüğünü mâkul olmayan bir biçimde sınırlamamalıdır⁷³. Öğretide de ifade edildiği gibi genel bir ifade kullanılarak işçinin “*elektronik alanında çalışamayacağı*” yönünde bir hüküm rekabetin değil mesleğin yasaklanması anlamına geldiğinden geçerli olamayacaktır⁷⁴.

Ekleyelim ki, işçinin faaliyet alanının olduğundan geniş tutulması hâlinde söz konusu durum hâkim tarafından tespit edilerek, rekabet yasağının kâğıt üzerinde belirlenen çalışma alanını değil, fiili çalışma alanını kapsamına alması gerekir⁷⁵.

IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN KESİN GEÇERSİZLİĞİNİN REKABET YASAĞINA ETKİSİ

A. İŞ SÖZLEŞMESİNİN KESİN GEÇERSİZLİĞİ

1. Genel Olarak Sözleşmelerin Kesin Geçersizliği

Taraflar arasında geçerli bir borç ilişkisi doğuran sözleşmeden bahsedebilmek için o sözleşmenin hem kurucu koşullarına hem de geçerlilik koşullarına sahip olması gerekmektedir. Öğretide bir sözleşmenin, tarafların istediği hüküm ve sonuçları meydana getirmediği tüm hâller geçersizlik (hükümsüzlük) olarak ifade edilmektedir⁷⁶. Kanımızca geçersiz bir işlemde bahsedebilmek için

71 Soyer (n 5) 65; Süzek, ‘Rekabet Etmeme Borcu’ (n 1) 460; Güllü (n 6) 1210.

72 Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 331; Süzek ve Başterzi (n 1) 372; Şahlanan (n 1) 81; Baskan (n 21) 121; Uşan, ‘Değerlendirme’ (n 23) 123; Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 245; Doğan (n 11) 119; Erdemoğlu (n 1) 149; Güllü (n 6) 1213; Sulu (n 3) 587 vd.

73 Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 245.

74 Soyer (n 5) 68; Doğan (n 11) 119; Taşkent ve Kabakçı (n 6) 33.

75 Uşan, *İş Sırrının Korunması* (n 1) 246.

76 Turhan Esener ve Fatih Gündoğdu, *Borçlar Hukuku I, Sözleşmelerin Kuruluşu ve Geçerliliği (TBK m.1-48)* (Vedat 2017) 241; S Sulhi Tekinay, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu ve Atilla Altop, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (7. Bası, Filiz 1993) 374 vd; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (28. Bası, Legem 2023) 384; Necip Kocayusufpaşaoğlu, Hüseyin Hatemi, Rona Serozan ve Abdülkadir Arpacı, *Borçlar Hukuku Genel Hüküm, Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme, Birinci Cilt* (7. Bası, Filiz 2017) 582; Ahmet M. Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (25. Bası, Turhan 2021) 129; İştâr Urhanoglu Cengiz, ‘4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler’ (2012) 24(98) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 203, 218. Yokluk kavramını hükümsüzlük kavramı içerisinde inceleyen Akbulut hükümsüzlük kavramını, hukuki işlemin kurulmasına engel olan eksiklikler olarak tanımlamaktadır. Pakize Ezgi Akbulut, *Borçlar Hukukunda Kesin Hükümsüzlük*

öncelikle bir işlemin varlığı gerektiğinden yokluk ve geçersizlik kavramları ayrı ayrı ele alınmalıdır⁷⁷. Hükümsüzlük kavramını ise biz geçersizlik kavramı ile eş anlamlı olarak kullanmaktayız⁷⁸. Yokluk, sözleşmenin kurulması ile ilgili bir kavram olarak karşımıza çıkarken⁷⁹, geçersizlik ise sözleşmenin geçerlilik koşulları ile ilgili bir kavram olup kurucu koşullar ile ilgili değildir. Kurucu koşullar sözleşmenin kurulmasını, buna karşılık geçerlilik koşulları kurulan bir sözleşmenin geçerli bir hukukî sonuç doğurmasını sağlamaktadır⁸⁰. Kesin geçersizlik, kısmi geçersizlik, iptal edilebilirlik ve noksanlık başlıca geçersizlik türleridir.

Kesin geçersizliğin düzenlendiği TBK m.27/1 hükmü uyarınca; “*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.*” Bu hüküm doğrultusunda taraflar emredici hükme aykırı bir sözleşme imzalarsa yahut yaptıkları sözleşme kamu düzenini, kişilik haklarını ihlâl ediyor ya da ahlâka aykırılık teşkil ediyorsa veya sözleşmenin kurulduğu sırada konusu herkes için imkânsız olan (başlangıçtaki objektif imkânsızlık) sözleşme söz konusu ise kesin geçersizlik yaptırımı gündeme gelecektir. Kesin geçersizlik hâlinde sözleşme açısından önemli unsurlarda bir eksiklik bulunduğundan söz konusu eksiklik ilgili herkes tarafından her zaman ileri sürülebilecektir⁸¹.

Yaptırımın Amaca Uygun Sınırlama (Teleolojik Redüksiyon) Yöntemi ile Daraltılması (On İki Levha, 2016) 30. von Tuhr, hükümsüzlük kavramını geniş anlamda kullanmaktadır. Yazara göre bu kavram hukuki işlemin tarafların istediği hukuki etkiyi gösterememesi olarak tanımlanabilir. Andreas von Tuhr A and Hans Peter, *Allgemeiner Teil des Schweizerischen Obligationenrechts, Erster Band* (3. Auflage, Schulthess Polygraphischer 1974) 224.

77 Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi ve Serozan (n 76) 580; Eren (n 76) 383; Beste Gemici Filiz, *Türk İş Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Geçersizliği* (On İki Levha 2025) 26. Öğretide ayrıca yokluk kavramını kesin geçersizlik kavramından ayırmanın zor olduğu belirtilmektedir. Yokluk kavramını geçersizlik kavramı içerisinde bir yaptırım olarak ele almanın güçlüğü yanında, söz konusu iki yaptırımın doğurduğu hukuki sonuçlar ve dava açılmadan ileri sürülmeleri bu iki yaptırımı birbirinden ayırmayı zorlaştırmaktadır. Nagehan Kırkbeşoğlu, *Türk Özel Hukukunda Kısmi Hükümsüzlük* (Vedat 2011) 17. Ayrıca bkz Esener ve Gündoğdu (n 76) 241; Max Keller and Christian Schöbi, *Das Schweizerische Schuldrecht Band I, Allgemeine Lehren des Vertragsrechts* (3. Auflage, Helbing Lichtenhahn 1988) 140.

78 Öğretide Oğuzman/Öz, “geçersizlik” kavramının “kesin hükümsüzlüğü” ifade ettiğini, yokluğun ise bir “hükümsüzlük” hâli olduğunu belirtmektedir. Ayrıca bkz M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt I* (21. Bası, Vedat 2023) 183; M. Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, *Medeni Hukuk, Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar* (23. Bası, Vedat 2017) 217; Ercan Akyiğit, *Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği*, (Kazancı Hukuk:85 1990) 3 vd. Hatemi/Gökayla “hükümsüzlük” kavramını “kesin hükümsüzlük” ile aynı anlamda kullanmakta ve “geniş anlamda geçersizlik” başlığı altında “yokluk” yaptırımını da incelemektedir. Hüseyin Hatemi ve Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm* (4. Bası, Vedat 2017) 84. Eren ve Kocayusufpaşaoğlu ise geçersizlik ile hükümsüzlük kavramlarını eş anlamda kullanmakta yokluk kavramını ise bu kavramlardan ayrı olarak ele almaktadır. Eren (n 76) 383; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi ve Serozan (n 76) 580. Yokluk ve geçersizlik kavramlarını ayrı başlıkta inceleyen ayrıca Elce Tutar, ‘Hizmet (İş) Sözleşmesinin Geçersizliğinin Türk Borçlar Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Değerlendirilmesi’ (2018) 13(147) Terazi Hukuk Dergisi 102, 103.

79 Eren (n 76) 383; Halûk Nami Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (19. Bası, Beta 2023) 61; Gökhan Antalya ve Murat Topuz, *Medeni Hukuk, Giriş-Temel Kavramlar-Başlangıç Hükümleri, Cilt I* (5. Bası, Seçkin 2024) 206; Beşir Acabey, ‘Aşırı Yararlanma’ (2011) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan) 111, 82; Hasan Alparslan Ayan, *İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması* (Seçkin 2019) 182. Ayrıca bkz Andreas von Tuhr, *Der Allgemeine Teil des Deutschen Bürgerlichen Rechts, Zweiter Band, Erste Hälfte, Die rechtserheblichen Tatsachen, insbesondere das Rechtsgeschäft* (Duncker & Humblot 1957) 280.

80 Eren (n 76) 383; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi ve Serozan (n 76) 580; Gemici Filiz (n 77) 28; von Tuhr (n 79) 458.

81 Mustafa Dural ve Suat Sarı, *Türk Özel Hukuku, Cilt I, Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri* (Filiz 2023) 163; Esener ve Gündoğdu (n 76) 242; Antalya ve Topuz (n 79) 209 vd; Serap Helvacı ve Fulya Erlüle, *Medeni Hukuk, Medeni Hukuka Giriş-Kişiler Hukuku-Aile Hukuku* (7. Bası, Legal 2021) 39; Esener ve Demir (n 13) 245 vd; Eren (n 76) 387; Oğuzman ve Barlas (n 78) 225; Nomer (n 79) 67; Kırkbeşoğlu (n 77) 31; Akbulut (n 76) 33; Gemici Filiz (n

Belirtelim ki, sözleşmenin geçmişe dönük geçersiz sayılması sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerin özel niteliğine uymayacağından iş sözleşmelerinin geçersizliğine ilişkin Türk Borçlar Kanunu'nda özel hüküm getirilmiştir. TBK m.394/3 hükmünde, “*Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılincaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.*” denilerek sözleşmenin geçersizliğinin ileriye etkili hüküm ve sonuç doğuracağı hüküm altına alınmıştır.

2. İş Sözleşmesinin Kesin Geçersizliği

a. Genel Bilgi

İş sözleşmesinin geçersizliğine ilişkin olarak İş Kanunu'nda özel hükümlere yer verilmemiştir. Bu nedenle konuya ilişkin olarak Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanacaktır⁸². Fakat söz konusu düzenlemeler iş hukukunun kendine has gereklilikleri dikkate alınarak iş hukukunun temel esaslarına, kendi içindeki bütünlüğüne ve özel karakterine uygun düştüğü ölçüde uygulama alanı bulacaktır⁸³. Zira borçlar hukuku sözleşmelerinde tarafların eşitliği ilkesi hâkim iken iş hukukunda taraflar arasında eşitlik bulunmamakta, işçinin korunması gerekmektedir.

Geçersizlik normları bir amaca hizmet etmektedir ve bu amaç dikkate alınarak kimi durumda kesin geçersizlik yaptırımı uygulanırken iş hukukunda çoğu zaman da sözleşmenin geçersizliği ileri sürülememektedir. Sürekli borç ilişkisi yaratan iş sözleşmesine klâsik anlamda kesin geçersizlik yaptırımının uygulanması iş sözleşmesinin devam eden varlığını koruma ihtiyacını karşılamamakta, iş sözleşmesinin özel niteliğine uygun düşmemekte ve âdil olmayan sonuçlar yaratmaktadır⁸⁴. İhlâl edilen hükmün koruma amacının bireysel menfaatten ziyade kamu menfaati olduğu durumlarda kesin geçersizlik yaptırımı uygulanmaktadır. Buna karşılık iş hukukunda esas gaye sözleşmenin mümkün olduğunca ayakta tutulması sağlanarak işçinin korunma ihtiyacının karşılanması olduğundan söz konusu amaçtan hareketle yaptırım belirlenmelidir⁸⁵.

Yukarıda ifade ettiğimiz tüm nedenlerle iş sözleşmesinin kesin geçersizliğinin rekabet yasağına etkisi değerlendirilirken esasen sınırlı bazı durumlarda iş sözleşmesinin kesin geçersizlik yaptırımı ile karşılaşılacağını ifade edelim⁸⁶. Buna karşılık iş sözleşmesinin hukukun temel esaslarına aykırılık teşkil etmesi, hukuku ve ahlâkı ağır şekilde ihlâl etmesi ya da Türk vatandaşlarına hasredilmiş işlerde yabancı işçinin çalışması gibi sebeplerle kesin geçersiz olacağı durumlarda, taraflar arasındaki rekabet yasağının akıbeti önem arz edecektir. Bu noktada işverenin korunmaya değer üstün bir

77) 189.

82) İş sözleşmesinin geçerlilik koşulları ve iş sözleşmesinin geçersizliğinin yaratacağı sonuçlar konusunda bkz Gemici Filiz (n 77) 213 vd.

83) İş Kanunu'nda iş sözleşmelerine uygulanacak bir hüküm bulunmadığında genel kanun niteliğinde olan Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümlerinin iş hukukunun özel niteliğine ve temel ilkelerine uygun düştüğü ölçüde uygulanacağı yönünde bkz Süzek ve Başterzi (n 1) 43 vd; Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 16 vd; Gemici Filiz (n 77) 7.

84) Konuya ilişkin olarak bkz Gemici Filiz (n 77) 485 vd.

85) Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunun Emredici Yapısı* (Beta 2014) 311.

86) Doğan Yenisey (n 85) 311.

menfaatinin bulunup bulunmadığının ve sözleşmenin geçersizlikle sona ermesi hâlinde rekabet yasağının etkilerinin nasıl olacağının ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Zira sözleşme geçersiz de olsa edimler ifa edilmiş ise işçinin yaptığı iş dolayısıyla işverenin müşteri çevresi, üretim sırları veya işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinmiş olma ihtimali yüksektir.

İş sözleşmesinin kesin geçersizliğinin rekabet yasağına etkisine geçmeden önce aşağıda hangi durumlarda iş sözleşmesinin kesin geçersizliğinden söz edilebileceği üzerinde durulacaktır. Öncelikle hangi durumların iş sözleşmesinin kesin geçersizliğine sebebiyet verebileceği tespit edilip sonra bu hâllerin taraflar arasındaki rekabet yasağına etkisi değerlendirilmelidir.

b. İş Sözleşmesinin Kesin Geçersizliğine Sebebiyet Verebilecek Hâller

aa. İş Sözleşmesinin Kanunun Emredici Hükümlerine Aykırı Olması

İş hukukunda emredici hükümler mutlak ve nispi emredici hükümler olarak ikiye ayrılmaktadır. Mutlak emredici hükümlerde hukuki işlemin taraflarından birinin menfaatinden ziyade toplumun menfaati gözetildiğinden sözleşmenin tarafları lehine bu hükümler değiştirilememektedir⁸⁷. Nispi emredici hükümler ise işçiyi korumak amacıyla getirilmiş olup işçiden çok işverenin sözleşme yapma özgürlüğünü sınırlamaktadır⁸⁸. İş hukukunun doğuş amacı işçiye asgari düzeyde koruma sağlamak olduğu için bu hukuk dalında büyük çoğunlukla nispi emredici kurallar bulunmaktadır⁸⁹. Bir normun mutlak yahut nispi nitelikte olup olmadığı konusunda hükmün izlediği doğrudan amaç (*ratio legis*) esas alınmalıdır⁹⁰.

Önemle belirtelim ki, emredici hükmün ihlali her zaman sözleşmenin geçersizliği sonucunu doğurmamalıdır. Yaptırımın belirlenmesi konusunda hükmün koruma amacı büyük önem taşımaktadır. İş sözleşmesine geçersizlik yaptırımının uygulanıp uygulanmayacağı değerlendirilirken geçersizlik normlarının bir amaca hizmet ettiği dikkate alınarak söz konusu normlar bu amaç doğrultusunda yorumlanmalıdır. Bu nedenle işçiyi korumak amacıyla getirilmiş emredici hükme aykırılık eğer iş sözleşmesini kesin geçersiz kılırsa bu durum hükmün getiriliş amacından ayrılmak anlamına gelecektir.

87 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 22; Süzek ve Başterzi (n 1) 37; Sarper Süzek, 'İş Hukukunda Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması' *Yiğit Okur'a Armağan* (Galatasaray Üniversitesi 1998) 359; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 1) 15; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi ve Serozan (n 76) 536; Sabahattin Yürekli, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi* (2. Bası, Seçkin 2014) 86; Eren (n 76) 365; E. Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (13. Bası, Gazi 2023) 12; Akbulut (n 76) 165; Ünal (n 50) 64; Kübra Ercoşkun Şenol, 'Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m.27' (2016) 74(2), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 709, 723; Gemici Filiz (n 77) 244.

88 Senyen Kaplan (n 87) 13 vd; Yürekli (n 87) 88.

89 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 23; Süzek ve Başterzi (n 1) 38; Senyen Kaplan (n 87) 12; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 1) 14; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (15. Bası, Seçkin 2024) 45; Yürekli (n 87) 88; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku* (Nisan 2020) 155.

90 Süzek ve Başterzi (n 1) 39; Süzek 'Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması' (n 87) 361.

Normun koruma amacı kimi zaman iş sözleşmesine geçersizlik yaptırımının uygulanmasına engel teşkil etmekte ve farklı yaptırım türlerinin uygulanmasını gerektirmektedir. İş Kanunu'nun 71. maddesi uyarınca⁹¹, istisnalar saklı kalmak kaydıyla asgari çalışma yaşı on beştir. *Asgari çalışma yaşının ihlâli* durumunda kesin geçersizlik yaptırımı uygulanacak, hükümlerle getirilmek istenen amaç bu şekilde gerçekleşmiş olacaktır⁹². Aynı şekilde Türk vatandaşlarına özgülenmiş mesleklerde yabancı bir işçinin çalıştırılması hâlinde de söz konusu sözleşme geçersizlik yaptırımı ile karşılaşacaktır⁹³. Ayrıca her iki durumda da bize göre geçersizlik ileriye etkili olarak hüküm ve sonuçlarını doğurmalıdır. Buna karşılık kanımızca çalışma izninin bulunmamasına rağmen iş sözleşmesinin imzalanması durumunun sözleşmenin geçerliliğine bir etkisi olmamalıdır. Bizce bu durum fesih sebebi olarak değerlendirilebilir⁹⁴.

bb. İş Sözleşmesinin Ahlâka Aykırı Olması

Sözleşme özgürlüğünün sınırlarından bir diğeri de ahlâka aykırılık hâlidir. Ahlâk kavramı iyi olandan doğan, insanların toplum içindeki davranışlarını ve birbirleri ile olan ilişkilerini düzenleyen, yapılması ve yapılmaması gerekeni gösteren sosyal düzen kuralları olarak tanımlanabilir⁹⁵. Öğretide

- 91 Söz konusu maddenin 1. fıkrası uyarınca; "On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler".
- 92 Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 295; Doğan Yenisey (n 85) 289; Ercüment Özkaraca ve Canan Ünal, 'Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan) 355, 383 vd; Gemici Filiz (n 77) 278; Ullin Streiff, Adrian von Kaenel and Roger Rudolph, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art.319-362 OR, Art.320* (7. Auflage, Schulthess 2012), 147; Heinrich Kiel, Stefan Lunk and Hartmut Oetker (Hrsg.), *Münchener Handbuch Arbeitsrecht, Band 1, Individualarbeitsrecht I* (5. Auflage, C.H. Beck 2021) §32 Rn 17; Junker (n 12) 101; Henssler, Willemsen and Kalb, (n 12) §5 JArbSchG Rn 2; Rudi Müller-Glöge, Ulrich Preis and Ingrid Schmidt (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (20. Auflage, C.H. Beck 2020) §5 JArbSchG Rn 12; Julius von Staudinger, *Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, Buch 2, Recht der Schuldverhältnisse, §§ 611-613 (Dienstvertrag und Arbeitsvertrag)* (Otto Schmidt 2020) §611a Rn 137; Schaub (n 12) §161 Rn 12; Wilhelm Dütz and Gregor Thüsing, *Arbeitsrecht* (26. Auflage, C.H.Beck 2021) §3 Rn 120.
- 93 Kamu düzeninin temel ilkelerine ve milli menfaatlerimize aykırı olduğu gerekçesi ile yabancıların çalışmalarına yönelik yasaklara aykırı sözleşmelere kesin geçersizlik yaptırımının uygulanması gerektiği yönünde bkz Hediye Ergin, 'Yabancıların Çalışma ve İkamet İzninin İş Sözleşmesine Etkisi' (2007) (16) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1357, 1382; Doğan Yenisey (n 85) 293; İftar Urhanoğlu Cengiz, 'Türk Hukukunda Yabancıların İş Sözleşmesi Ehliyeti' (2008) 4(19) Çalışma ve Toplum Dergisi 187, 207.
- 94 Konuya ilişkin öğretici görüşleri ve tartışmalar için bkz Gemici Filiz (n 77) 308 vd. Alman hukuku için bkz Olaf Deinert, 'Illegale Ausländerbeschäftigung' (2018) (2) Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 71, 72; Karin Hofherr, *Die illegale Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer und ihre arbeitsvertragsrechtlichen Folgen* (Peter Lang 1998) 126; Schaub (n 12) §28 Rn 35. İsviçre hukuku için bkz Thomas Geiser, Roland Müller and Kurt Pärli, *Arbeitsrecht in der Schweiz* (4. Auflage, Stämpfli Verlag 2019) §2 Rn 289; Thomas Geiser, 'Ausgewählte neuere Rechtsprechung zum Arbeitsrecht' (2009) Aktuelle Juristische Praxis 131, 132.
- 95 Tanımlar için bkz Derya Ateş, *Borçlar Hukuku Sözleşmelerinde Genel Ahlâka Aykırılık* (Turhan 2007) 80 vd. Adaletin, hukuk kuralları ile ahlâk kuralları arasında bir köprü vazifesi gördüğü ve ahlâk kurallarının hukuk bakımından ondan ayrılmaz anlam ve önem taşıdığı yönünde bkz Turhan Esener, 'Türk-İsviçre Borçlar Hukuku Sisteminde Ahlâkın Rolü' (1989) 4(1-3) Hukuk Araştırmaları 5, 6.

baskın görüşe göre burada ifade edilen ahlâk kavramı, toplumun genel ahlâkıdır ve bir toplumda belirli bir dönemde yaşayan orta zekâda, dürüst ve mâkul insanların düşünce ve anlayışları o toplumun genel ahlâkını oluşturmaktadır⁹⁶. Tıpkı diğer sözleşmelerde olduğu gibi iş sözleşmesinin de konusunun/içeriğinin ve amacının ahlâka aykırı olmaması gerekir, aksi hâlde iş sözleşmesi geçersizlik yaptırımı ile karşılaşır. Alman Hukuku'nda §138 BGB hükmünde “*güzel yahut iyi ahlâk*” olarak tercüme edebileceğimiz “*guten Sitten*” ifadesine yer verilmektedir. §138 BGB hükmüne göre iyi ahlâka aykırılık ve aşırı yararlanma (gabin) hukuki işlemin geçersizliğine sebep olur. Alman Federal Mahkemesi konuya ilişkin olarak verdiği bir kararında, taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesi uyarınca ifa edilmesi gereken edim sahnede cinsel ilişkiye girilmesi olduğunda iş sözleşmesinin ahlâka aykırılık sebebiyle geçersiz olacağını belirtmiştir⁹⁷. Kanımızca da ahlâkı bu derece ağır ihlâl eden bir durumda sözleşme geçersiz kabul edilmeli ve bu geçersizlik her iki tarafça ileri sürülebilmeli, hâkim de geçersizliği re'sen dikkate alabilmelidir.

cc. İş Sözleşmesinin Kamu Düzenine Aykırı Olması

Net olarak sınırları çizilemeyen takdiri bir kavram⁹⁸ olan kamu düzeni kavramının ise birçok tanımı yapılmış olup bu kavram “toplumun menfaati için getirilen, uyulmasında ve korunmasında toplumun ve devletin menfaati olan kurallar” olarak tanımlanabilir⁹⁹. İş hukukunda *kamu düzeni kuralları* ile *sosyal kamu düzeni kuralları* birbirinden farklı anlama sahiptir. İş hukukunda kamu düzeni kuralları işçi ve işveren arasındaki barış düzenini korumak amacıyla konulmuş hükümlerdir¹⁰⁰. İşçi lehine değişiklik yapılması mümkün olmakla birlikte işçi aleyhine değiştirilemeyen işçiyi koruyucu nitelikteki kurallar ise sosyal kamu düzeni kuralları olarak ifade edilmektedir¹⁰¹. Kamu düzenine aykırılık hâlinde de normun koruma amacı esas alınarak yaptırım belirlenmelidir. Normun koruma amacına göre, nispi emredici normlara aykırılık hâlinde kesin geçersizlik yaptırımı yerine ondan ayrı bazı yaptırımların da uygulanması söz konusu olabilir¹⁰². Objektif bir neden olmaksızın imzalanan

96 Eren (n 76) 369; Esener ve Gündoğdu (n 77) 220; Esener ‘Ahlâk’ (n 95) 11; Oğuzman ve Öz (n 78) 90, dn 134; Ercoşkun Şenol (n 87) 726; Akbulut (n 76) 155; Serkan Odaman, *İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı* (Kamu-İş 2003) 65.

97 BAG 01.04.1976 – 4 AZR 96/75, *Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts* (Walter de Gruyter 28. Band, 1982) 83 ff.

98 Kocayusufoğlu, Hatemi ve Serozan (n 76) 546 vd; Eren (n 76) 373 vd; Oğuzman ve Öz (n 78) 88; Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt V/1,1, Temel Kavramlar, Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri* (2. Bası, Seçkin 2019) 459; Doğan Yenisey (n 85) 153; Ünal (n 50) 68; Atasoy (n 50) 24; Gemici Filiz (n 77) 77. Kamu düzeni kavramının sınırlarının net olarak çizilememesi ve kamu düzenine aykırılığın çoğu zaman hukuka ve ahlâka aykırılık sonucunu da doğurması sebebiyle Alman Hukuku'nda §138 BGB hükmünde kamu düzeni kavramı ayrıca yer almamaktadır. Werner Flume, *Allgemeiner Teil des Bürgerliches Rechts, Zweiter Band, Das Rechtsgeschäft* (2. Auflage, Springer Verlag 1975) §18 I 364.

99 Eren (n 76) 373; Kocayusufoğlu, Hatemi ve Serozan (n 76) 546; von Tuhr and Peter (n 76) 250.

100 Turhan Esener, *İş Hukuku* (3. Bası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi No:432 1978) 34.

101 Esener *İş Hukuku* (n 100) 34 vd; Eren (n 76) 374; Süzek ve Başterzi (n 1) 37; Süzek ‘Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması’ (n 87) 359; Doğan Yenisey (n 85) 165; Kübra Doğan Yenisey, ‘İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.I* (Beta İstanbul, 2011) 56.

102 Doğan Yenisey (n 101) 71 vd.

belirli süreli iş sözleşmelerinin geçersizlik yaptırımına tâbi olmak yerine belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi bu duruma verilen örnektir¹⁰³.

dd. İş Sözleşmesinin Kişilik Haklarına Aykırı Olması

Kişilik haklarına aykırılık da sözleşmenin geçersizliği sonucunu doğuran bir diğer durumdur ve MK m.23 sözleşme özgürlüğünün sınırlarından biri olarak düzenlenmiştir. İş sözleşmesinde yer alan ve işçinin hamile kalmayacağına, evlenmeyeceğine yahut çalıştığı süre boyunca çocuk sahibi olmayacağına yönelik taahhütleri kişilik haklarına aykırılık sebebiyle geçersiz olacaktır. İfade edelim ki, bu durumda sözleşmenin tamamının geçersizliği değil kısmen geçersizliği söz konusu olacaktır. Öğretide, rekabet yasağına ilişkin sınırlayıcı nitelikteki hükümlerin kişilik haklarının korunmasına ilişkin MK m.23/2 hükmünde yatan temel koruma düşüncesinin özel görünüm şekli olduğu ifade edilmiştir¹⁰⁴. Yukarıda ifade ettiğimiz üzere iş sözleşmeleri bakımından rekabet yasağı sözleşmelerinin sınırlandırılması kanunun açık hükmünün bir gereğidir. Gerçekten TBK m.445 hükmü uyarınca; “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 (f.1). 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 sınırlandırabilir” (f.2). Bu sebeple taraflarca örneğin dört yıl süreli bir rekabet yasağı şartı getirilmesi durumunda bunun genel ahlâka aykırılık bakımından değil, kanuna aykırılık bakımından değerlendirilmesi gerekir¹⁰⁵. İkinci fıkrada ifade edilen hâkimin müdahale yetkisinin bir geçersizlik sebebi olarak düzenlenmediğinin, bu yetki ile kişilik hakkına aşırı müdahale teşkil edecek sınırlamaların hâkimin müdahalesi ile âdil bir dengeye oturtulmaya çalışıldığının gözden uzak tutulmaması gerekir.

ee. İş Sözleşmesinin Konusunun İmkânsız Olması

TBK m.27/1 hükmünde ayrıca konusu imkânsız olan sözleşmelerin de kesin olarak geçersiz olacağı ifade edilmiştir. Belirtelim ki imkânsızlık sözleşmenin kurulduğu andaki (başlangıçtaki) objektif imkânsızlık olduğu takdirde sözleşmenin geçerliliğine etki eder. Sözleşme kapsamında yerine getirilmesi gereken edim sözleşmenin kurulduğu sırada zaten imkânsız ise başlangıçtaki imkânsızlık söz konusudur¹⁰⁶. Edim, sözleşmenin yapıldığı sırada kimse tarafından yerine getirilemiyorsa objektif imkânsızlıktan bahsedilecektir¹⁰⁷.

103 Doğan Yenisey (n 101) 72.

104 Nil Karabağ Bulut, *Medeni Kanunun 23. Maddesi Kapsamında Kişilik Hakkının Sözleşme Özgürlüğüne Etkisi* (On İki Levha 2014) 154. Konuya ilişkin olarak ayrıca bkz Gemici Filiz (n 77) 345.

105 Ünal (n 50) 225; Odaman (n 96) 67; Doğan (n 11) 126.

106 Seçkin Topuz ve Ferhat Canbolat, ‘Türk-İsviçre ve Alman Borçlar Hukukunda İmkânsızlığın Düzenlenişi’ (2008) 57(3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 673, 678; Aslı Çavuşoğlu, *Geçici İfa İmkânsızlığı ve Hukuki Sonuçları* (On İki Levha 2020) 35; Eren (n 76) 379; Mustafa Dural, *Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkânsızlık* (BK 117) (Fakülteler Matbaası 1976) 75; Fatih Gündoğdu, *Borca Aykırılık Hallerinden Kusurlu İfa İmkânsızlığı ve Hukuki Sonuçları* (On İki Levha 2014) 95; Ayşe Ledün Akdeniz, *İş İlişkilerinde İmkânsızlık* (On İki Levha 2018) 12.

107 Eren (n 76) 1176; Antalya, (n 98) 463; Oğuzman ve Öz (n 78) 94; Nomer (n 79) 97; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku* (n 76) 144;

B. İŞ SÖZLEŞMESİNİN KESİN GEÇERSİZLİĞİNİN YASAĞA ETKİSİ

1. Genel Bilgi

Rekabet etmeme taahhüdü ile birlikte işçi daha önce ifade ettiğimiz gibi menfi bir yükümlülük olan yapmama borcu altına girmekte ve işçinin üstlendiği edim sürekli borç ilişkisi oluşturmaktadır¹⁰⁸. Taraflar arasında karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla kurulan rekabet yasağı anlaşmasının iş ilişkisi ile olan güçlü bağı, rekabet yasağı kaydının âdeta sözleşmenin içinde başka bir sözleşmeyi andırması bu bağlamda rekabet yasağı ile iş sözleşmesi arasındaki yakın ilişki, iş sözleşmesinin kesin geçersizliğinin rekabet yasağına etkisi meselesini akla getirmektedir¹⁰⁹.

Borçlar hukukunda sözleşmenin kesin geçersizliği sözleşmenin bütün hüküm ve sonuçları ile başlangıçtan itibaren geçersiz olmasıdır. İş sözleşmeleri gibi sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeler bakımından ise istisnai hâller dışında geçersizlik yaptırımı geçmişe değil ileriye etkili olarak uygulanır. Öğretide de isabetli bir biçimde geçmişe yönelik geçersizlik yaptırımının uygulanmasının iş hukukunun işçiyi koruyucu amacına ters düşeceği belirtilmiş ve medeni hukuk kavram ve kurallarının işçi-işveren ilişkilerine uygulanırken aynen aktarılamayacağı ve iş hukukunun kendi iklimi içinde değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir¹¹⁰. Bir borç ilişkisi ne kadar uzun sürmüşse ve ifa edilen hizmetler ne kadar çeşitli ve karmaşık ise geçersizliğin yaratacağı sonuçlar da bir o kadar zorlaşmaktadır¹¹¹. İş sözleşmesinin geçersizliğinin geçmişe etkili olarak sonuç doğurması sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde iadeyi zorlaştırmakta ve edimlerin iadesi konusunda sorunlara sebep olmaktadır¹¹². Bu nedenle Türk Borçlar Kanunu'nda konu özel olarak düzenlenmiştir. Daha önce de ifade edildiği gibi TBK m.394/3 hükmü uyarınca; *"Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur"*. Ancak bu düzenleme rekabet yasağına ilişkin hükmün ya da iş sözleşmesinin yanında ayrıca imzalanan rekabet yasağı sözleşmesinin hala geçerli olup olmayacağı konusunda kesin bir sonuca ulaşmaya açıkça imkân vermemektedir. Dolayısıyla bu hükmeye rağmen iş sözleşmesinin geçersizliği durumunda taraflar arasındaki rekabet yasağının bu geçersizlikten nasıl etkileneceği üzerinde durulması gereken önemli bir hukuki mesele olma özelliğini yine de muhafaza etmektedir.

Her şeyden evvel önemle belirtelim ki, bazı istisnai hâllerde iş sözleşmeleri bakımından da uygulanacak yaptırım baştan itibaren geçersizlik yaptırımı olacaktır. Taraflar arasında hukuk düzeni tarafından korunamayacak nitelikte bir iş ilişkisi mevcut ise, yani hukukun temel ilkelerinin ihlâlinin söz konusu olduğu durumlarda hukuken geçerli bir iş ilişkisinden bahsedilemeyecek ve

Esener ve Gündoğdu (n 76) 225; Kirkbeşoğlu (n 77) 156; Topuz ve Canbolat (n 106) 677.

108 Altay (n 3) 182.

109 Ertan (n 15) 44.

110 Sarper Sözek, 'İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması' *Münir Ekonomi* 60. Yaş Günü Armağanı (Türk Tarih Kurumu 1993) 135.

111 Peter Bydlinski and Alexandra Ibler, 'Die Wirkungen der Anfechtung von Dauerschuldverhältnissen wegen eines Willensmangels' (2016) 138(1) *Juristische Blätter* 2, 5; Gemici Filiz (n 77) 526 vd.

112 Sözek ve Başterzi (n 1) 352; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *Bireysel İş Hukuku* (10. Bası, Beta 2020) 114; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 1) 566; Gemici Filiz (n 77) 526 vd.

geçerli bir iş sözleşmesinin hüküm ve sonuçlarının doğması mümkün olmayacaktır¹¹³. Bu bağlamda örneğin konusu adam öldürmek yahut kaçakçılık olan bir sözleşme hukuken geçerli bir sözleşme sayılmayacaktır¹¹⁴. Gerçekten sözleşme ilişkisinin hukukun temel ilkeleri ile çelişmesi durumunda ileriye etkili geçersizlikten bahsedilmesi mümkün olamaz¹¹⁵. Bu hâlde taraflardan birinin korunması gereken üstün menfaati de bulunmamaktadır.

2. İş Sözleşmesinin Kesin Geçersizliğinin Rekabet Yasağına Etkisi Konusundaki Öğreti Görüşleri

İş sözleşmesinin fiilen ifa edildiği ve iş sözleşmesinin ileriye etkili geçersiz sayılması hâlinde taraflar arasındaki rekabet yasağının bundan nasıl etkileneceği konusunda öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Kendi görüşümüzü açıklamadan önce öğretilerdeki görüşlere değinmek faydalı olacaktır.

Öğretilerde bir görüş tarafından geçersiz bir iş sözleşmesinde öngörülen rekabet yasağı hükmünün de artık geçerli olmayacağı belirtilmiştir¹¹⁶. Bu görüşü savunan *Özkaraca/Koç*, iş sözleşmesi sonrası yapılacak rekabet yasağının, iş sözleşmesinden bağımsız olarak yapılsa ve sonuçlarını iş ilişkisinin sona ermesinden sonra doğursa bile bu kararlaştırmanın iş sözleşmesinden tamamen ayrı düşünülmemesi gerektiğini ifade etmekte ve bu durumun da en temel göstergesi olarak iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple geçersiz olmasının rekabet yasağı sözleşmesinin de geçersizliğine sebep olması olduğuna işaret etmektedirler¹¹⁷. Öğretilerde aynı yönde görüşü savunan *Doğan* da rekabet yasağı sözleşmesinin her ne kadar konusu iş sözleşmesinden farklı bir nitelik taşısa da iş sözleşmesine bağlı, tâli bir nitelik taşıdığını belirtmektedir. Yazara göre rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği iş sözleşmesinin geçerli olmasına bağlıdır ve bu görüşün de rekabet yasağı sözleşmesinin Türk Borçlar Kanunu'nda hizmet sözleşmesinin sona ermesinin sonuçları arasında düzenlenmesi ile desteklendiğini ifade etmektedir¹¹⁸.

Öğretilerde aksi görüşü savunan *Soyer'e* göre ise, iş sözleşmesinin iptali yahut geçersizliği hâlinde bu durumun rekabet yasağı sözleşmesinin de geçersizliğine yol açması kolayca benimsenebilecek bir

113 Murat Demircioğlu, Tankut Centel ve Hasan Ali Kaplan, *İş Hukuku* (21. Bası, Beta 2021) 94; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I* (5. Bası, Beta 2014) 245; Ercan Akyiğit, *Kıdem Tazminatı* (2. Bası, Seçkin 2010) 90; Klaus Hopt, *Handelsgesetzbuch mit GmbH & Co., Handelsklauseln, Bank – und Kapitalmarktrecht, Transportrecht (ohne Seerecht)*, Beck'sche Kurz-Kommentare (42. Auflage, C.H. Beck 2023) HBG §59 Rn 120.

114 Sarper Süzek, 'Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan) 123, 140; Özkaraca ve Ünal (n 92) 384; Akyiğit *İş Hukuku* (n 89) 186; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 112) 115; Halûk Hâdi Sümer, *İş Hukuku* (27. Bası, Seçkin 2024) 65.

115 Sudabeh Kamanabrou, *Arbeitsrecht* (Mohr Siebeck 2017) Rn 797.

116 Şahin Çil, *İş Kanunu Şerhi, Madde 1-19, 1. Cilt* (2. Bası, Turhan 2007) 527; Taşkent ve Kabakçı (n 6) 29; Pelin Akkuş Topaloğlu, 'İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı' (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi 2017) 25. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğinin esas iş sözleşmesinin geçerli olarak kurulmuş olmasına bağlı olduğu, bununla birlikte söz konusu sözleşmenin iş sözleşmesinde ayrı bir hukuki sebebi ve konusu bulunan bir sözleşme olarak, ondan ayrı ve bu yönüyle bağımsız bir sözleşme olduğu yönünde bkz Altay (n 3) 181.

117 Ercüment Özkaraca ve Sema Deniz Özkan Koç, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme' (2021) (45) Sicil İş Hukuku Dergisi 75, 98.

118 Doğan (n 11) 86.

sonuç değildir¹¹⁹. Yazara göre, iş sözleşmesinin fiilen ifa edilmeye başlandıktan sonraki geçersizliği kural olarak ileriye etkili sonuç doğuracağı için rekabet yasağı sözleşmesinin de fiilen çalışılan döneme ilişkin etkilerini koruduğu kabul edilmelidir¹²⁰. Yazar iş sözleşmesinin fiilen ifa edilip edilmediği yönünde bir ayırım yapılması gerektiğini ifade ederek, iş sözleşmesinin ifa edilmeye başlandıktan sonraki geçersizliği durumunda işçiye rekabet bakımından önem taşıyan birtakım hususların da emanet edilmiş olabileceği dikkate alındığında, varılan sonucun menfaatler dengesine daha uygun olacağını belirtmektedir. Rekabete karşı kendisini korumak isteyen işveren açısından işçinin iş sırlarını geçerli yahut geçersiz bir iş sözleşmesine dayanarak elde etmiş olması açısından bir fark bulunmamaktadır¹²¹.

3. Alman Hukuku'nda Konunun Değerlendirilmesi

Alman Hukuku'nda sözleşme taraflarından birinin hukuka, ahlâka veya sözleşmeye aykırı bir davranışla elde ettiği bir hakka dayanmasının mümkün olamaması sebebiyle aldatma yahut korkutma nedeniyle ile sözleşmenin geçersizliğine sebep olan tarafın rekabet yasağına dayanamayacağı ifade edilmiştir¹²². Konuyu aldatma açısından Türk Hukuku bakımından değerlendirmek gerekirse İş Kanunu m.24/II, a uyarınca işverenin iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uymayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltması haklı nedenle fesih sebebi olduğundan rekabet yasağının bir hükmünün kalmayacağını söyleyebiliriz. İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi rekabet yasağı taahhüdü ile bağlı kalmayacak, böylece işverenin kusurlu davranışı ile iş sözleşmesini feshetmek zorunda kalan işçinin yükümlülüğünün devamı engellenmiş olacaktır¹²³. Buna karşılık Alman Hukuku'nda Türk Hukuku'nda olduğu gibi konuya ilişkin özel bir kanun hükmü bulunmamakta ve iptal hakkının en çok uygulandığı durum olarak aldatma hâli gösterilmektedir¹²⁴. Alman Hukuku'nda sözleşmeyi olağanüstü fesih (*aufserordentlich Kündigung*) hakkının bulunmasının, sözleşmeyi iptal hakkını ortadan kaldırmayacağı da kabul edilmektedir¹²⁵.

Alman öğretisinde iş sözleşmesinin geçersiz olması hâlinde, rekabet yasağının da kural olarak geçersiz olduğunun varsayılacağı, zira iş sözleşmesinin fiilen uygulanmaması hâlinde, çalışanın işveren açısından tehdit oluşturabilecek bilgi ve becerileri edinmesinin mümkün olmadığı ifade edildikten sonra, iş ilişkisinin hâlihazırda fiilen ifa edilmiş olması durumunda konunun farklı ele alınması gerektiği belirtilmektedir¹²⁶. Bu durumda, iş hukuku kapsamındaki hak ve yükümlülüklerin

119 Soyer (n 5) 40.

120 Soyer (n 5) 40.

121 Soyer (n 5) 40.

122 Schaub (n 12) §55 Rn 33.

123 Ekmekçi ve Yiğit (n 23) 418.

124 Junker (n 12) 104.

125 Ulrich Preis and Felipe Temming, *Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis* (6. Auflage, Ottoschmidt 2020) Rn 930; Hopt, (n 113) HGB §59 Rn 120; Rüdiger Krause, *Arbeitsrecht* (4. Auflage, Nomos 2020) 148. Ayrıca bkz BAG v. 21.02.1991 – 2 AZR 449/90, NZA Heft 18 1991, 719 ff.

126 Schaub (n 12) §55 Rn 33; Carsten Thomas Ebenroth, Karlheinz Boujong, Detlev Joost and Lutz Strohn, *Hadelsgeserzbuch* (4. Auflage, C.H.Beck 2020) HGB §74, Rn 16; Ingo Drescher, Holger Fleischer and Karsten Schmidt (Hrsg.), *Münchener*

varlığı, bu dönem için sakat/fiili iş ilişkisi¹²⁷ ilkelerine uygun olarak varsayılmalıdır. Öğretide Diller, işverenin iş sözleşmesini hata, hile, tehdit gibi sebeplere dayanarak iptal etmesi durumunda iptalin rekabet yasağını kapsayıp kapsamayacağı konusunda işverene bir seçim hakkı verilmesi gerektiğini belirtmektedir¹²⁸.

Alman Eyalet İş Mahkemesi'nin konuya ilişkin bir kararında, bir iş sözleşmesinin geçersizliğinin otomatik olarak rekabet yasağının da geçersizliği sonucunu doğurmayacağı, hâlihazırda yürütülen bir iş ilişkisi söz konusu ise iş sözleşmesinin geçersiz olması hâlinde bile rekabet yasağının geçerli olacağının kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir¹²⁹. İhtilafın esasını oluşturan olayda davacı, davalı şirkette geliştirme ve yapılandırma müdürü olarak çalışmaktadır. Taraflar iş sözleşmesine koyduklarını bir hükümle rekabet yasağı konusunda anlaşılmıştır. Davacı iş başvurusu sırasında işvereni hile ile yanıltarak dokuz yıl boyunca bir şirketin geliştirme bölümünde müdür olarak çalıştığını belirten bir özgeçmiş dosyası sunmuştur. İş sözleşmesi davalı tarafından aldatma sebebiyle iptal edilmiştir. Mahkemeye göre rekabet yasağının varlığı durumunda iş sözleşmesinin fiilen uygulanıp uygulanmadığına yönelik bir ayırım yapılmalıdır. İş sözleşmesi fiilen uygulanmış ise işçinin rekabet açısından önem arz eden bilgileri edinmesi mümkün olmuştur. Eğer işçi iş görme edimini ifa etmiş ise – geçersizlik sebebinin koruyucu amacı göz önünde alındığında istisnai durumlar olabilir de – kural olarak geçersizlik artık ileriye etkili olarak uygulanacaktır. Sözleşme hukuken geçersiz olsa bile fiilen uygulanmış olan bu hukuki ilişki yok sayılamaz. Mahkemeye göre, işverenin iş sözleşmesini hileli beyan gerekçesiyle iptali hâlinde de rekabetin korunmasına yönelik menfaati olduğu dikkate alınmalıdır. Mahkeme ayrıca hem olayda olduğu gibi rekabet yasağının iş sözleşmesine konulacak bir kayıtle hem de ayrı bir sözleşme ile düzenlenmiş olması hâlinde yasağın varlığını sürdürmesinin mümkün olduğunu ifade etmektedir. Olaydaki gibi iş sözleşmesinin §123 BGB hükmü¹³⁰ sebebiyle iptal edildiği durumda §75 HGB/3 hükmüne benzer bir durum olduğunu göz önünde bulundurarak §75 HGB/1 hükmünün uygulanma alanı bulacağına da değinen Mahkeme, bu durumda işverenin rekabet yasağı anlaşmasına bağlı kalıp kalmama hususunda bir seçim hakkı

Kommentar zum Handelsgesetzbuch, Band 1, §§1-104a HGB (5. Auflage, C.H. Beck 2021) HGB §74 Rn 18; Martin Henssler, Carsten Herresthal and Marian Paschke (Hrsg.), *beck-online.GrossKommentar HGB* §74 Rn 70 <<https://beck-online.beck.de/>>

127 Alman Hukuku'nda, iş hukukunda sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre iadenin doğuracağı sorunlar sebebiyle sakat iş ilişkisi kavramı (*fehlerhaftes Arbeitsverhältnis*) geliştirilmiş ve fiili iş ilişkisi kavramından da (*faktisches Arbeitsverhältnis*) sıkça bahsedilmiştir. Taraflar arasında sakat bir iş sözleşmesi olsa da bu sözleşme çalışmaya başladıktan sonra noksanzı kurulan bir iş ilişkisi (*fehlerfrei begründetes Arbeitsverhältnis*) varmış gibi değerlendirilmekte, fakat herhangi bir zamanda sona erdirilebilmektedir. Bu durumda geçersiz bir iş ilişkisi bazı koşullar altında geçerli bir iş ilişkisi gibi hüküm ve sonuçlarını doğurmaktadır. Ekleyelim ki "*fehlerhaftes Arbeitsverhältnis*" kavramı çoğunlukla "*faktisches Arbeitsverhältnis*" kavramı ile aynı anlama gelecek şekilde kullanılmaktadır. Konuya ilişkin olarak bkz Marthe Szech, *Die Anfechtung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Das Fragerecht des Arbeitgebers nach den verpönten Merkmalen*, (1. Auflage, Nomos 2012) 303; Hermann Reichold, *Arbeitsrecht* (6. Auflage, C.H. Beck 2019) §7 Rn 51; Fikentscher Wolfgang and Heinemann Andreas, *Schuldrecht* (12. Auflage, Walter de Gruyter GmbH 2022) Rn 1144; Gemici Filiz (n 77) 533.

128 Henssler, Willemsen and Kalb, (n 12) §74 HGB Rn 7. Ayrıca bkz Jobst-Hubertus Bauer and Martin Diller, *Wettbewerbsverbote (Rechtliche und taktische Hinweise für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Organmitglieder)* (9. Auflage, C.H. Beck 2022) §3 Rn 56.

129 LAG München, Teilurteil vom 19.12.2007 – 11 Sa 294/07 <<https://beck-online.beck.de/>>

130 Söz konusu hüküm aldatma ve tehdit sebebiyle sözleşmenin iptalini düzenlemektedir.

bulunduğuna dikkat çekmiştir. §75 HGB/1 hükmünde, işçi iş sözleşmesini işverenin sözleşmeye aykırı davranışı sebebiyle §626 BGB uyarınca feshederse, rekabet yasağının da geçersiz hâle geleceği ifade edilmektedir. Ancak, bu hakkı kullanabilmesi için işçinin fesih işleminden sonraki bir ay içinde yazılı olarak rekabet yasağına uymayacağını bildirmesi gerekir. §75 HGB/3 hükmü uyarınca ise, işveren iş sözleşmesini işçinin sözleşmeye aykırı davranışı sebebiyle haklı sebeple feshederse birinci fıkra hükümleri bu durumda da geçerli olur. Yani bu hâlde işverenin de yasağı sona erdirmeye yönünde tercih hakkı bulunmakta olup işveren isterse fesih tarihinden itibaren bir ay içinde rekabet yasağı ile bağlı olmadığını bildirebilecektir.

4. Görüşümüz

Kanaatimizce Alman öğretisindeki görüşler ve *Soyer*'in görüşü dikkate alınmaya değerdir ve konuyu farklı yönlerden ele alıp sonuca ulaşmak isabetli olacaktır. İlk ihtimâl olarak iş sözleşmesi geçersiz ise ve henüz edimler taraflarca hiç ifa edilmemiş ise işçi, işverenin ekonomik geleceği için tehdit niteliğinde olan, işverene zarar verebilecek bilgi ve becerileri edinemeyeceğinden iş sözleşmesinin geçersizliği sonucunda rekabet yasağı da geçersiz olmalıdır¹³¹. Zaten böyle bir durumda işverenin korunmaya değer bir menfaatinden söz etmek de mümkün olmayacaktır. Zira rekabet yasağı, ancak iş sözleşmesi işçiye işverenin müşteri çevresi veya üretim sırları yahut işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağladığı takdirde geçerli kabul edilir (TBK m.444/2). Bu durumda, yukarıda da belirttiğimiz gibi, işverenin bu iş ilişkisi sebebiyle zarar görecektir bir hakkı söz konusu olmayacak, korunması gereken bir menfaati olduğu da ileri sürülemeyecektir.

İkinci ihtimâl, geçersiz sözleşmeye rağmen iş ilişkisi fiilen ifa edilmiş olabilir. Hatta geçersiz sözleşmeye dayanarak iş görme ediminin ifası kimi durumda yıllarca da sürebilir. Kanaatimizce bu durumda iş hukuku kapsamındaki hak ve yükümlülüklerin varlığını koruduğu, sözleşme sonrası rekabet yasağı hükmünün de kural olarak yürürlükte kaldığı kabul edilmelidir¹³². Çünkü bu hâlde işçi, işveren açısından tehdit oluşturabilecek bilgi ve becerileri artık öğrenmiş ve işveren aleyhine kullanabilecek durumda olduğundan işverenin önemli zarara uğrama ihtimali bulunmaktadır¹³³. Buna karşılık iş ilişkisinin işçinin işverene zarar verecek nitelikteki bilgi ve becerileri öğrenemeyeceği kadar kısa sürmesi durumunda ise konuya kuşku ile yaklaşılması gerektiğini de ekleyelim.

İş sözleşmesinin ileriye etkili geçersizliği sonucunu doğuran hâllerden birinin de asgari çalışma yaşının ihlâli olduğunu yukarıda belirtmiştik. İşçi örneğin asgari çalışma yaşı ihlâl edilerek on iki yaşında iken bir işyerinde çalışmaya başlamış ve bu durum işçi on dört yaşında iken tespit edilmişse iş sözleşmesi geçersiz kabul edilecektir. Bu işçi ile rekabet yasağı sözleşmesi yapıldığı ihtimâlinde rekabet yasağının da geçersiz olacağını ifade edelim. Fakat önemle vurgulamak gerekir ki, bu durumda rekabet yasağının geçersizliği iş sözleşmesinin geçersizliğine bağlı olarak ortaya çıkmayacaktır. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik koşullarından biri de işçinin tam fiil ehliyetine sahip olması

131 Gemici Filiz (n 77) 556.

132 Schaub (n 12) §55 Rn 33; Ebenroth, Boujong, Joost and Strohn, (n 126) HGB §74 Rn 16; Henssler, Herresthal and Paschke (n 126) §74, Rn 70; Gemici Filiz (n 77) 556.

133 Ebenroth, Boujong, Joost and Strohn, (n 126) HGB §74 Rn 17.

olduğuna göre (TBK m.444/1), işçi ayırt etme gücüne sahip ve ergin olacak, ayrıca kısıtlı bir kişi de olamayacaktır (MK m.10). Bu nedenle asgari çalışma yaşının altında çalışan böyle bir işçi ile geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılması zaten mümkün olmayacaktır.

İş sözleşmesinin ileriye etkili geçersizliği sonucunu doğuran bir diğer örnek kanımızca Türk vatandaşlarına hasredilmiş bir işte çalışan yabancı işçi ile yapılan sözleşmedir. Bizce Türk vatandaşlarına hasredilmiş bir meslekte çalışmak üzere işe alınan yabancı bir işçi ile rekabet yasağı sözleşmesi imzalanmış ise iş sözleşmesinin geçersizliği rekabet yasağının da geçersizliği sonucunu doğurmamalıdır. Aksi durumda bu işçinin Türk vatandaşlığını kazanıp söz konusu işte başka işverenin yanında çalışmaya başladığı bir ihtimâlde işçi dilediği gibi eski işvereni ile rekabete girebilecektir. Başka bir ihtimâl olarak günümüzde Türk vatandaşlarına hasredilmiş bir iş daha sonra yabancılar bakımından yasak olmaktan çıkartılabilir. Bu hâlde de iş sözleşmesinin geçersizliği rekabet yasağının da geçersizliği sonucunu doğurursa işçi işyerinde edindiği bilgileri başka işverene ait işyerinde kullanabilecektir. İşçinin üretim sırlarına, müşteri çevresine hâkimiyeti değerlendirilirken rekabet yasağının kararlaştırıldığı zamandaki şartlar değil, sözleşmenin sona erdiği zamandaki şartlar esas alınmalıdır¹³⁴. İş sözleşmesi geçersizlikle dâhi olsa sona ermişse ve sözleşmenin sona erdiği tarihte işçi müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinmiş durumda ise ve bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse bizce artık rekabet yasağının varlığını koruduğu kabul edilmelidir.

Rekabet yasağı ile işçinin üstlenmiş olduğu menfi bir yükümlülük olan yapmama borcu sözleşmenin ortadan kalkmasına bağlı olduğundan bizce iş sözleşmesinin kesin geçersizlik sebebiyle sona ermesi hâlinde de rekabet yasağı varlığını sürdürmeye devam etmelidir. Kanaatimizce işçinin işyerinde öğrendiği, işverenin ekonomik menfaatleri açısından tehdit oluşturabilecek üretim sırlarını, özel bilgileri başka bir işyerinde kullanamaması ve iş sözleşmesinin kesin geçersizliğine bağlı olarak rekabet yasağının da geçersiz kabul edilmemesi geçersizliğin ileriye etkisinin işvereni koruyucu yönüne bir örnektir. Rekabet etmeme konusunda, işçi ile işverenin karşılıklı menfaatleri arasındaki dengenin işçi aleyhine bozulması iş hukukunun doğu amacına bu bağlamda işçinin korunması ilkesine uymayacaksa da¹³⁵ bu durumda kanaatimizce işverenin korunması gereken haklı bir menfaatinin olduğu kabul edilmelidir.

İstisnai hâller dışında iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileriye etkili hüküm ve sonuçlarını doğurması, iş sözleşmesi sona erdikten sonra devreye girecek olan rekabet yasağı yükümlülüğünün de geçersizliği sonucunu doğurmamalıdır. Söz konusu yasak iş ilişkisinin devam ettiği dönemde kurulmuştur sadece etkilerini sözleşme sonrasında doğurur. Rekabet yasağı sözleşmesinin konusunu iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin işverenle rekabet teşkil edecek davranışlarda bulunmasının engellenmesi oluşturur ve böylece işverenin sözleşmenin sona ermesinden sonraki döneme ilişkin çıkarları korunmaktadır. Öğretide de iş sözleşmesinin sona ermesinin, rekabet etmeme borcunun doğumu bakımından bir etkinlik unsuru olduğu, zira meydana gelmiş bir sözleşmenin istenen hukuki sonuçları doğurması için sözleşmenin sona ermesinin gerekli olduğu ve iş sözleşmesinin sona

134 Soyer (n 5) 44; Manav (n 1) 333; Savaş (n 1) 109 vd.

135 Taşkent ve Kabakçı (n 6) 23.

ermesine kadar rekabet yasağına ilişkin hükümlerin askıda olduğu ifade edilmektedir¹³⁶. Rekabet yasağı sözleşmesinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra hüküm ve sonuçlarını doğuracak olması öncesinde taraflar arasında rekabet yasağı anlaşmasının bulunmadığı anlamına gelmeyecektir¹³⁷. İş sözleşmesi ifa edilmiş ise geçersizlik kural olarak artık geçmişe dönük bir etkiye sahip olmayacağı için rekabet yasağı sözleşmesinin de işçinin çalışmış olduğu döneme ilişkin olarak etkilerini koruduğunu kabul etmek menfaatler dengesine uygun düşer¹³⁸. Bu noktada bizce önemli olan fiilen çalışılan süreçte işçinin rekabet bakımından önem arz eden bilgilere ulaşıp ulaşmadığı, müşteri çevresine nüfuz edip etmediği ve öğrendiği bilgileri iş sözleşmesi sona erdikten sonra kullanacak olmasının işvereni önemli bir zarara uğratma ihtimalinin bulunup bulunmadığıdır.

C. REKABET YASAĞI KAYDININ GEÇERSİZLİĞİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ

İş sözleşmesinin geçersizliğinin rekabet yasağına etkisi ile rekabet yasağı kaydının geçersizliğinin iş sözleşmesine etkisinin farklı sonuçlar doğuracağını da ifade etmek gerekir. Rekabet yasağı kaydının geçersizliği esas sözleşmeyi geçersiz kılmaz¹³⁹. Bu durumda kısmi geçersizlik yaptırımı uygulanmalıdır. Bilindiği gibi, TBK m.27/2'ye göre; *"Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur"*. Sözleşmenin tamamının geçersiz sayılması ile işçiyi koruyucu hükümler işçi aleyhine sonuç doğurmuş olacağından ve bu durum çelişki yaratacağından, öğretide de isabetle belirtildiği üzere iş sözleşmeleri bakımından TBK m.27/2, c.2 uygulama alanı bulmadan yani tarafların farazi iradeleri dikkate alınmadan kısmi geçersizlik yaptırımı uygulanabilecektir¹⁴⁰. Bu nedenle kanımızca işveren, rekabet yasağı olmaksızın iş sözleşmesini yapmayacak olduğunu ileri sürüp sözleşmenin tamamının geçersiz sayılmasını kural olarak talep edememelidir¹⁴¹. Buna karşılık ancak çok istisnai bazı işler açısından, örneğin çok önemli ve çok özel bilgilerin verileceği kilit bir işçi ile rekabet yasağı hususunda anlaşıldığı varsayımında, rekabet yasağının işveren açısından çok büyük öneme sahip olan durumlarla sınırlı olmak kaydıyla, yasağın geçersiz sayılmasının sözleşmenin de geçersizliğine yol açabileceğini kabul edebiliriz. Bu istisnai hâller dışında kanımızca TBK m.27/2 hükmü ileri sürülemez.

136 Kaşak (n 14) 3189.

137 Kaşak (n 14) 3201.

138 Soyer (n 5) 40.

139 Schaub (n 12) §55 Rn 33; Ebenroth, Boujong, Joost and Strohn, (n 126) HGB §74 Rn 17; Henssler, Willemsen and Kalb, (n 12) §74 HGB Rn 7; Süzek, 'Rekabet Etmeme Borcu' (n 1) 462; Şahlanan (n 1) 73; Taşkent ve Kabakçı (n 6) 29; Tuncay, 'Rekabet Yasağı' (n 6) 487; Manav (n 1) 326.

140 Süzek 'Geçersizlik' (n 114) 140; Doğan Yenisey (n 85) 367 vd; Kırkbeşoğlu (n 77) 36; Orhan Ersun Civan, 'Bireysel ve Toplu İş Hukukunda Kısmi Geçersizlik' *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 90. Kuruluş Yıldönümü Armağanı* (Ankara Üniversitesi No:560 2017), 219; Gemici Filiz (n 77) 572 vd.

141 Rekabet yasağı şartının işveren için vazgeçilmez bir şart olmadığı sürece sadece yasağına ilişkin hükmün geçersiz olacağı, ancak sözleşmede rekabet yasağı şartı olmasaydı, iş sözleşmesi yapılmayacak idiyse sözleşmenin tamamen geçersiz olacağı yönünde bkz Manav (n 1) 327. Çok uzun süreli rekabet yasağı içeren iş sözleşmesinde eğer işveren rekabet yasağı olmadan iş sözleşmesini yapmayacak idi ise, bu sözleşmenin bölünemeyen nitelik taşıdığı ve hâkimin ağır şartlarla yapılan rekabet yasağını geçersiz sayarak iş sözleşmesini rekabet yasağını içermeyen bir sözleşme olarak geçerli sayamayacağı yönünde bkz Eren (n 76) 394 vd.

Ekleyelim ki, rekabet yasağı ister ayrı bir sözleşmede kararlaştırılsın ister iş sözleşmesi içinde bir kayıt olarak yer alsın tarafların önceden hazırlanmış matbu örneklerden yararlanmaları durumunda genel işlem koşullarına ilişkin kurallar uygulama alanı bulacaktır¹⁴². İş sözleşmesinde yer alan rekabet yasağına ilişkin hükmün *genel işlem koşulu* niteliği taşıması durumunda da genel işlem koşullarında içerik denetimine ilişkin TBK m.25 hükmünün gerekçesinde kısmi geçersizliğin sübjektif şartı kaldırıldığı için TBK m.27/2 hükmü yine uygulama alanı bulamayacaktır.

Alman Hukuku'nda da iş sözleşmesinde yer alan rekabet etmeme yasağının geçersiz olmasının iş sözleşmesinin tamamının geçersizliğine yol açmayacağı, bunun yerine, §139 BGB uyarınca, genellikle iş sözleşmesinin rekabet etmeme taahhüdü olmasaydı da akdedilmiş olacağının varsayılacağı kabul edilmekte, bu durumun rekabet yasağının ve iş sözleşmesinin ayrı sözleşme belgelerinde düzenlenmesi hâlinde de geçerli olacağı ifade edilmektedir¹⁴³.

SONUÇ

İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin işvereni ile rekabet etmeme borcunun bulunduğundan söz edebilmek için bu borcun taraflarca düzenlenecek ayrı bir sözleşmede ya da iş sözleşmesinde ayrıca düzenlenmiş olması gerekmektedir. İş ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve bu bilgilerin işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikte olması durumunda işçinin eski işvereni ile rekabet etmemesinde işverenin korunması gereken haklı bir menfaati bulunmaktadır. Bu menfaat diğer yandan işçinin çalışma özgürlüğüne müdahale teşkil etmektedir. Bu nedenle Türk Borçlar Kanunu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraya ilişkin rekabet yasağı anlaşmalarının geçerliliğini bazı şartlara tâbi kılmıştır. İş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet etmeme borcuna ilişkin İş Kanunu'nda düzenleme bulunmamakta konu TBK m.444-447 maddelerinde düzenlenmektedir.

Rekabet yasağının geçerli olarak kurulabilmesi için işçinin fiil ehliyetine sahip olması, rekabet yasağına ilişkin anlaşmanın yazılı olarak yapılması, yapılan iş dolayısıyla işçinin müşteri çevresi, üretim sırları veya işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme olanağına sahip olması ve işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimalinin bulunması gerekmektedir.

Rekabet yasağı işçinin çalışma özgürlüğüne müdahale teşkil ettiğinden kanun tarafından bazı sınırlamalara tâbi tutulmuştur. Zira rekabet yasağı işçinin ekonomik geleceğini ölçsüz ve hakkaniyete aykırı bir biçimde tehlikeye girmesine sebep olmamalıdır. Bu bağlamda rekabet yasağının yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içermesi engellenmiş ve süresinin özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamayacağı da Kanun' da ifadesini bulmuştur.

142 Soyer (n 5) 497; Tuncay, 'Rekabet Yasağı' (n 6) 497.

143 Schaub (n 12) §55 Rn 33. Ayrıca bkz Drescher, Fleischer and Schmidt, (n 126) HGB §74 Rn 16; Bauer and Diller (n 128) §3 Rn 56.

Taraflar arasında karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla kurulan rekabet yasağı anlaşmasının iş ilişkisi ile olan güçlü bağı iş sözleşmesinin geçersizliğinin rekabet yasağına etkisi sorununu ortaya çıkarmaktadır. İş sözleşmesinin geçersizliği Türk Borçlar Kanunu'nda öngörülen özel hüküm gereği (m.394/3) ileriye etkili olarak hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Kanaatimizce iş sözleşmesinin kesin geçersizliği durumunda rekabet yasağının da geçersiz olacağı kolayca benimsenememelidir. İş sözleşmesi geçersiz ise ve henüz edimler taraflarca hiç ifa edilmemiş ise işçinin saklı tutulmasında işverenin haklı menfaatinin bulunduğu, işveren bakımından önem arz eden bilgi ve becerileri edinmesine imkân olmadığından iş sözleşmesinin geçersizliği sonucunda rekabet yasağı da geçersiz olmalıdır. Ancak iş sözleşmesinin fiilen ifa edilmeye başlandıktan sonraki geçersizliği kural olarak ileriye etkili sonuç doğuracaktır. Geçersiz sözleşmeye rağmen iş ilişkisi fiilen ifa edilmiş ise işçi, işveren açısından önem taşıyan bilgi ve becerileri artık öğrenmiş durumda olacağı için iş hukuku kapsamındaki hak ve yükümlülüklerin varlığını koruduğu kabul edilerek sözleşme sonrası rekabet yasağının da kural olarak devam ettiği sonucuna varılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acabey B, 'Aşırı Yararlanma' (2011) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan) 111-121.
- Akbulut PE, *Borçlar Hukukunda Kesin Hükümsüzlük Yaptırımının Amaca Uygun Sınırlama (Teleolojik Redüksiyon) Yöntemi ile Daraltılması* (On İki Levha 2016).
- Akdeniz AL, *İş İlişkilerinde İmkânsızlık* (On İki Levha 2018).
- Akipek J, Akıntürk T ve Ateş D, *Türk Medenî Hukuku Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Birinci Cilt* (17. Bası, Beta 2021).
- Akkuş Topaloğlu P, 'İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı' (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi 2017).
- Akyiğit E, *Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği* (Kazancı Hukuk:85 1990).
- Akyiğit E, 'İsviçre ve Türk İş Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı' (1991) 2(6-7) Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi 4-21.
- Akyiğit E, *Kıdem Tazminatı* (2. Bası, Seçkin 2010).
- Akyiğit E, *İş Hukuku* (15. Bası, Seçkin 2024).
- Altay S, 'Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İşçi ile İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi' (2008) 14(3) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 171-207.
- Alpagut G, 'Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri' (2011) 8(31) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 913-959.
- Antalya G, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt V/1,1, Temel Kavramlar, Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri* (2. Bası, Seçkin 2019).
- Antalya G ve Topuz M, *Medeni Hukuk, Giriş-Temel Kavramlar-Başlangıç Hükümleri, Cilt I* (5. Bası, Seçkin 2024).
- Arslan Ertürk A, *İş Sözleşmesinde Şekil* (Vedat 2017).
- Atasoy K, *Sözleşme Özgürlüğünün Kamu Düzenine Aykırılık Sınırları* (On İki Levha 2020).
- Ateş D, *Borçlar Hukuku Sözleşmelerinde Genel Ahlâka Aykırılık* (Turhan 2007).
- Ayan HA, *İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması* (Seçkin 2019).

- Baskan E, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi' (2012) 2(2) Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi 116-125.
- Başpınar V, 'Kişilik Hakkı Açısından Kelepçeleme Sözleşmeleri' (1999) (1) Ankara Barosu Dergisi 17-34.
- Bauer JH and Diller M, *Wettbewerbsverbote (Rechtliche und taktische Hinweise für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Organmitglieder)* (9. Auflage, C.H. Beck 2022).
- Bydlinski P and Ibler A, 'Die Wirkungen der Anfechtung von Dauerschuldverhältnissen wegen eines Willensmangels' (2016) 138(1) Juristische Blätter 2-20.
- Centel T, 'Türk Borçlar Kanunu'nda İşçinin Borçları' (2011) (22) Sicil İş Hukuku Dergisi 5-11.
- Civan OE, 'Bireysel ve Toplu İş Hukukunda Kısmi Geçersizlik' *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 90. Kuruluş Yıldönümü Armağanı* (Ankara Üniversitesi No:560 2017) 213-248.
- Çayan G, '6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin 4857 sayılı İş Kanununa Etkisi' (2013) 10(39) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 81-134.
- Çavuşoğlu A, *Geçici İfa İmkânsızlığı ve Hukuki Sonuçları* (On İki Levha 2020).
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023).
- Çil Ş, *İş Kanunu Şerhi, Madde 1-19, 1. Cilt* (2. Bası, Turhan 2007).
- Deinert O, 'Illegale Ausländerbeschäftigung' (2018) (2) Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 71-77.
- Demir F ve Demir G, 'İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması' (2009) 11(1) Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1-37.
- Demircioğlu M, Centel T ve Kaplan HA, *İş Hukuku* (21. Bası, Beta 2021).
- Doğan S, *İşçinin Rekabet Yasağı İş Sırlarının Korunması* (3. Bası, Seçkin 2023).
- Doğan Yenisey K, 'İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış', *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I* (Beta İstanbul, 2011) 33-82.
- Doğan Yenisey K, *İş Hukukunun Emredici Yapısı* (Beta 2014).
- Drescher I, Fleischer H and Schmidt K (Hrsg.), *Münchener Kommentar zum Handelsgesetzbuch, Band 1, §§1-104a HGB* (5. Auflage, C.H. Beck 2021).
- Dural M, *Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkânsızlık (BK 117)* (Fakülteler Matbaası 1976).
- Dural M ve Sarı S, *Türk Özel Hukuku, Cilt I, Temel Kavramlar ve Medenî Kanunun Başlangıç Hükümleri* (Filiz 2023).
- Dütz W and Thüsing G, *Arbeitsrecht* (26. Auflage, C.H.Beck 2021).
- Ebenroth CT, Boujong K, Joost D and Strohn L, *Handelsgesetzbuch* (4. Auflage, C.H.Beck 2020).
- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (6. Bası, On İki Levha 2024).
- Ercoskun Şenol K, 'Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m.27' (2016) 74(2), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 709-737.
- Ergin H, 'Yabancıların Çalışma ve İkamet İzninin İş Sözleşmesine Etkisi', (2007) (16) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1357-1402.
- Erdemoğlu D, 'İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri' (2009) 6(21) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 139-158.
- Eren F, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (28. Bası, Legem 2023).
- Ertan E, 'İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı' (Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi 2012).
- Esener T, *İş Hukuku* (3. Bası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi No:432 1978).
- Esener T, 'Türk-İsviçre Borçlar Hukuku Sisteminde Ahlâkın Rolü' (1989) 4(1-3) Hukuk Araştırmaları 5-12.
- Esener T ve Gündoğdu F, *Borçlar Hukuku I, Sözleşmelerin Kuruluşu ve Geçerliliği (TBK m.1-48)* (Vedat 2017).

- Esener T ve Demir E, *Hukuka Giriş* (12. Bası, Vedat 2018).
- Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *Bireysel İş Hukuku* (10. Bası, Beta 2020).
- Fikentscher W and Heinemann A, *Schuldrecht* (12. Auflage, Walter de Gruyter GmbH 2022).
- Flume W, *Allgemeiner Teil des Bürgerliches Rechts, Zweiter Band, Das Rechtsgeschäft* (2. Auflage, Springer Verlag 1975).
- Geiser T, 'Ausgewählte neuere Rechtsprechung zum Arbeitsrecht' (2009) *Aktuelle Juristische Praxis* 131-141.
- Geiser T and Fountoulakis C (Hrsg.), *Basler Kommentar, Zivilgesetzbuch I, Art. 1-456 ZGB* (6. Auflage, Helbing& Lichtenhahn Verlag 2018).
- Geiser T, Müller R and Pärli K, *Arbeitsrecht in der Schweiz* (4. Auflage, Stämpfli Verlag 2019).
- Gemici Filiz B, *Türk İş Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Geçersizliği* (On İki Levha 2025).
- Güteryüz MT, 'İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi', (2015) (118) *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 313-344.
- Güllü G, 'Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasağının Hâkim Tarafından Sınırlandırılması' (2022) (2) *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi* (Prof. Dr. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı) 1199-1224.
- Gündoğdu F, *Borca Aykırılık Hallerinden Kusurlu İfa İmkânsızlığı ve Hukuki Sonuçları* (On İki Levha 2014).
- Güven E ve Aydın U, *Bireysel İş Hukuku* (Nisan 2020).
- Hatemi H ve Gökyayla E, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm* (4. Bası, Vedat 2017).
- Helvacı S ve Erlüle F, *Medeni Hukuk, Medeni Hukuka Giriş-Kişiler Hukuku-Aile Hukuku* (7. Bası, Legal 2021).
- Helvacı S, *Gerçek Kişiler* (9. Bası, Legal 2021).
- Henssler M, Willemsen HJ and Kalb HJ (Hrsg.), *Arbeitsrecht Kommentar* (11. Auflage, Otto Schmidt 2024).
- Henssler M, Herresthal C and Paschke M (Hrsg.), *beck-online.GrossKommentar* <<https://beck-online.beck.de/>>
- Hofherr K, *Die illegale Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer und ihre arbeitsvertragsrechtlichen Folgen* (Peter Lang 1998).
- Hopt K, *Handelsgesetzbuch mit GmbH & Co., Handelsklauseln, Bank – und Kapitalmarktrecht, Transportrecht (ohne Seerecht), Beck'sche Kurz-Kommentare* (42. Auflage, C.H. Beck 2023)
- Junker A, *Grundkurs Arbeitsrecht* (20. Auflage, C.H.Beck 2021).
- Kamanabrou S, *Arbeitsrecht* (Mohr Siebeck 2017).
- Karabağ Bulut N, *Medeni Kanunun 23. Maddesi Kapsamında Kişilik Hakkının Sözleşme Özgürlüğüne Etkisi* (On İki Levha 2014).
- Kaşak E, 'Hizmet Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğa Davalarda Görevli Mahkeme ve Dava Şartı Arabuluculuk (TTK m. 4/1-c, 5/1, 5/a; İŞMK m. 3, 5/1-a Bakımından Bir İnceleme)' (2021) 29(4) *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 3165-3209.
- Keller M and Schöbi C, *Das Schweizerische Schuldrecht Band I, Allgemeine Lehren des Vertragsrechts* (3. Auflage, Helbing Lichtenhahn 1988).
- Keser H, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Rekabet Yasağı' (2011) (24) *Sicil İş Hukuku Dergisi* 88-106.
- Kiel H, Lunk S and Oetker H (Hrsg.), *Münchener Handbuch Arbeitsrecht, Band 1, Individualarbeitsrecht I* (5. Auflage, C.H. Beck 2021).
- Kılıçoğlu AM, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (25. Bası, Turhan 2021).
- Kılıçoğlu AM, *Medeni Hukuk, Temel Kavramlar, Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku* (5. Bası, Turhan 2023).
- Kırkbeşoğlu N, *Türk Özel Hukukunda Kısmi Hükümsüzlük* (Vedat 2011).
- Kocayusufoğlu N, Hatemi H, Serozan R ve Arpacı A, *Borçlar Hukuku Genel Hüküm, Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme, Birinci Cilt* (7. Bası, Filiz 2017).

- Kovancı N, 'Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi' (2017) (31) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 769-800.
- Krause R, *Arbeitsrecht* (4. Auflage, Nomos 2020).
- Manav E, 'İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları', (2010) (87) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 322-364.
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (7. Bası, Lykeion 2022).
- Müller-Glöge R, Preis U and Schmidt I (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (20. Auflage, C.H. Beck 2020).
- Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I* (5. Bası, Beta 2014).
- Nomer HN, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (19. Bası, Beta 2023).
- Odaman S, *İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı* (Kamu-İş 2003)
- Oğuzman MK ve Barlas N, *Medeni Hukuk, Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar* (23. Bası, Vedat 2017).
- Oğuzman K, Seliçi Ö ve Oktay Özdemir S, *Kişiler Hukuku, Gerçek ve Tüzel Kişiler* (20. Bası, Filiz 2021).
- Oğuzman MK ve Öz MT, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt I* (21. Bası, Vedat 2023).
- Özkaraca E ve Ünal C, 'Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan) 355-410.
- Özkaraca E ve Özkan Koç SD, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme' (2021) (45) Sicil İş Hukuku Dergisi 75-105.
- Özkaraca E, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim' iç Ender Demir ve Beste Gemici Filiz (edr), *Prof. Dr. Turhan Esener: 3. İş Hukuku Uluslararası Kongresi* (Seçkin 2021) 341-368.
- Preis U and Temming F, *Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis* (6. Auflage, Ottoschmidt 2020).
- Reichold H, *Arbeitsrecht* (6. Auflage, C.H. Beck 2019).
- Savaş FB, 'Rekabet Yasağı Sözleşmeleri (Türk ve Fransız Hukuklarına İlişkin Mukayeseli Hukuk Çalışması)' (2007) 4(13) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 104-134.
- Schaub G (Hrsg.), *Arbeitsrechts-Handbuch, Bearbeitet von Ahrendt-Koch-Linck-Rinck-Treber-Vogelsang* (19. Auflage, C.H.Beck 2021).
- Senyen Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (13. Bası, Gazi 2023).
- Serozan R, *Medeni Hukuk Genel Bölüm/Kişiler Hukuku* (8. Bası, Vedat 2018).
- Soyer P, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK md.348-352)* (Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi 1994).
- Streiff U, von Kaenel A and Rudolph R, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art.319-362 OR, Art.320* (7. Auflage, Schulthess 2012).
- Sulu M, 'Rekabet Yasağı Sözleşmeleri' (2016) 22(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 575-600.
- Sümer HH, *İş Hukuku* (27. Bası, Seçkin 2024).
- Süzek S, 'İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması' *Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı* (Türk Tarih Kurumu 1993) 129-137.
- Süzek S, 'İş Hukukunda Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması' *Yiğit Okur'a Armağan* (Galatasaray Üniversitesi 1998) 359-361.

- Süzek S, 'Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan) 123-142.
- Süzek S, 'Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu', (2014) 72(2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan) 457-468.
- Süzek S ve Başterzi S, *İş Hukuku* (24. Bası, Beta 2024).
- Szech M, *Die Anfechtung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Das Fragerecht des Arbeitgebers nach den verpönten Merkmalen*, (1. Auflage, Nomos 2012).
- Şahlanan F, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları Hükümleri ve Sonuçları', *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 11. Toplantısı* (İstanbul Barosu 2008) 71-89.
- Taşkent S ve Kabakçı M, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesi', (2009) (16) Sicil İş Hukuku 21-46.
- Tekinay SS, Akman S, Burcuoğlu H ve Altop A, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (7. Bası, Filiz 1993).
- Topuz S ve Canbolat F, 'Türk-İsviçre ve Alman Borçlar Hukukunda İmkansızlığın Düzenlenişi' (2008) 57(3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 673-718.
- Tuncay AC, 'İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü' *Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, II. Cilt* (Beta Yayıncılık 2001) 1043-1085.
- Tuncay AC, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları (Bir Yargıtay Kararı Üzerine)', (2016) 15(1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan 473-498.
- Tuor P, Schnyder B, Schmid J and Jungo A, *Das Schweizerisches Zivilgesetzbuch* (Schulthess 2015).
- Tutar E, 'Hizmet (İş) Sözleşmesinin Geçersizliğinin Türk Borçlar Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Değerlendirilmesi' (2018) 13(147) Terazi Hukuk Dergisi 102-114.
- Urhanoglu Cengiz İ, '4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler' (2012) 24(98) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 187-211.
- Urhanoglu Cengiz İ, 'Türk Hukukunda Yabancıların İş Sözleşmesi Ehliyeti' (2008) 4(19) Çalışma ve Toplum Dergisi 203-230.
- Uşan F, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)* (Seçkin 2003).
- Uşan F, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)' (2011) (21) Sicil İş Hukuku Dergisi 116-128.
- Ünal A, *Kelepçeleme Sözleşmeleri, Sözleşmelerdeki Hükümler Sebebiyle Kişinin Ekonomik Özgürlüğünün Aşırı Derecede Sınırlanması* (2. Bası, Adalet 2017).
- Yüreklı S, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi* (2. Bası, Seçkin 2014).
- von Staudinger J, *Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, Buch 2, Recht der Schuldverhältnisse, §§ 611-613 (Dienstvertrag und Arbeitsvertrag)* (Ottoschmidt 2020).
- von Tuhr A, *Der Allgemeine Teil des Deutschen Bürgerlichen Rechts, Zweiter Band, Erste Hälfte, Die rechtserheblichen Tatsachen, insbesondere das Rechtsgeschäft* (Duncker & Humblot 1957).
- von Tuhr A and Peter H, *Allgemeiner Teil des Schweizerischen Obligationenrechts, Erster Band* (3. Auflage, Schulthess Polygraphischer 1974).