

REKABET YASAğI SÖZLEŞMESİ

Zehra Betül KÖSEOđLU¹

ÖZET

Türk Borçlar Kanunu m. 444-447 arasında düzenlenen rekabet yasağı sözleşmesi, işverenin müşteri çevresi ve üretim sırları gibi gayrimaddi malvarlığı unsurlarını korumak amacıyla, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesiyle üstlendiği bir sözleşmedir. Bu sözleşme ile işçi; belirli bir zaman diliminde, belirli bir coğrafyada ve belirli bir konuda işvereni ile rekabete girmeyeceğini taahhüt etmektedir. Ancak, bu sözleşme ile işçinin anayasal hakkı olan çalışma ve sözleşme özgürlüğüne sınırlama getirilmektedir. Bu noktada, işverenin menfaatlerinin korunurken işçinin de ekonomik geleceğini tehlikeye atılması büyük bir önem taşımaktadır. Kanun koyucu bu dengeyi tesis etmek adına kanunda birtakım düzenlemeler öngörmektedir. Çalışmamızda, öncelikle rekabet kavramları üzerinde durulacak, daha sonra TBK'nın ilgili hükümleri kapsamında sözleşmenin geçerlilik koşulları, sınırlandırılması, hâkimin sözleşme üzerindeki takdir yetkisi ele alınacak ve sözleşmeye aykırılığın sonuçları ile sözleşmenin sona ermesi hususları üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Rekabet, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Rekabet Yasağı Kaydı.

ABSTRACT

The non-compete agreement is regulated under Articles 444 to 447 of the Turkish Code of Obligations. This agreement is undertaken by the employee upon the termination of the employment contract, with the aim of protecting the employer's intangible assets, such as client networks and production secrets. Through this agreement, the employee undertakes not to compete with the employer, within a specified period of time, a defined geographical area, and a certain field of activity. However, the non-compete agreement imposes a restriction on the employee's constitutional rights, particularly the freedom of work and contract. At this point, while protecting the employer's interests, it is of great importance not to jeopardize the employee's economic future. In order to establish this balance, the legislator has introduced certain regulatory

1 Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Özel Hukuk ABD. Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Orcid: 0009-0002-0095-5328.

provisions in the law. In this study, the concept of non-competition will first be addressed; subsequently, within the framework of the relevant provisions of the Turkish Code of Obligations, the conditions of validity, limitations, judge's power of intervention, the consequences of breach, and the termination of the agreement will be examined.

Keywords: Competition, Non-Compete Agreement, Non-Compete Clause.

I. GİRİŞ

Son yüzyıllarda yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte, yeni birçok sektör ortaya çıkmış ve aynı alanda faaliyet gösteren işletmeler arasında hem ulusal hem de uluslararası çapta ciddi bir rekabet ortamı meydana gelmiştir. Bu noktada, işletmelerin gayri maddi malvarlığını tesis eden müşteri çevresi, üretim sırrı gibi unsurların korunması, işletmenin sürekliliği ve karlılığı açısından büyük bir önem kazanmaya başlamıştır. Belirtilen nedenle, işverenlerin haklı menfaatlerini korumak amacıyla, rekabet serbestisine karşı birtakım düzenlemeler öngörülmektedir.

İşçinin iş sözleşmesi devam ederken işveren ile rekabet etmeme ve sır saklama yükümlülüğü, sadakat borcu adı altında TBK m. 396'da düzenlenmektedir. İşçi, iş ilişkisi devam ederken işverene zararlı olabilecek her türlü davranıştan kaçınmakla ve işverenin menfaatlerini korunmakla yükümlüdür. Bu nedenle işçinin işverenle rekabete girmesi veya iş sırlarını üçüncü kişilerle paylaşması, işletmenin haklı menfaatlerini korumak adına yasaklanmaktadır. Fakat söz konusu yükümlülük sadece iş ilişkisi süresince geçerlidir. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin işverene karşı herhangi bir sadakat borcu kalmamaktadır.

İşçi, çalıştığı süre içerisinde işyeri ile ilgili önem ve değer teşkil eden birtakım bilgilere vakıf olmaktadır. Söz konusu bilgilerle işveren ile rekabete girilmesi hakkaniyete aykırı düşecek bir durum meydana getirebilmektir. Bu durumun önüne geçmek amacıyla işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinden sonra geçerli olacak bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilmesi mümkündür. Rekabet yasağı sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu m. 444-447 arasında düzenlenmekte olup söz konusu hükümlerde sözleşmenin geçerlilik koşulları, sınırlandırılması, aykırı davranışların sonuçları ve sona ermesi hükümleri düzenlenmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik koşullarının kanunda sıkı bir şekilde düzenlenmiş olması, esasen çalışma ve sözleşme özgürlüğüne aykırılık teşkil eden rekabet yasağı hükümleri karşısında işçinin ekonomik geleceğini aşırı derece sınırlamamak adına büyük önem teşkil etmektedir.

Çalışmamızda öncelikle rekabet ve rekabet yasağı kavramlarına değinilecek, daha sonra ise rekabet yasağı sözleşmesinin niteliği, geçerlilik şartları, sözleşmenin sınırlandırılması ve hâkimin takdir yetkisi konusuna değinilecektir. Son olarak da sözleşmeye aykırılığın sonuçları ve sözleşmenin sona ermesi ele alınacaktır.

II. REKABET VE REKABET YASAĞI KAVRAMLARI

Rekabet, sözlükte “*aynı amacı güden kimseler arasındaki çekişme, yarışma*” olarak tanımlanmaktadır². Rekabetin hukuki tanımı ise 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun’un 3. maddesinde “*Mal ve hizmet piyasalarındaki teşebbüsler arasında özgürce ekonomik kararlar verilebilmesini sağlayan yarış*” olarak yapılmaktadır. İktisadi anlamda ise rekabet, serbest piyasa ekonomilerinde işletmelerin kâr, satış hacmi ve pazar payı gibi belirli ticari hedeflere ulaşmak için birbirleriyle girdiği bir yarış olarak nitelendirilmektedir³.

Rekabet esasen liberal ekonomik düzende ekonomiyi canlı ve güçlü tutması bakımından büyük öneme sahiptir. Rakiplerinden bir adım öteye geçerek karlarını maksimize etmek isteyen girişimler, ürettikleri mal veya hizmetleri en verimli bir şekilde üretmeye odaklanır. Bu durum, teknolojinin gelişmesi ve inovasyonların hızlanması üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Belirtilen nedenle, rekabetin toplumların gelişebilmesi açısından oldukça önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Rekabet, her ne kadar olumlu bir olgu olarak karşımıza çıksa da dürüstlük kurallarına uygun gerçekleşmeyen rekabetin adil piyasa düzenine zarar verebileceği nedeniyle bu hususta hukukta birtakım müeyyideler öngörülmektedir⁴. Bu kapsamda, rekabet yasağı da işyerinin menfaatlerinin korunması amacıyla ortaya çıkmış olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Rekabet yasağı, aynı faaliyet alanında çalışan kişilerin birbirleri ile hukuka aykırı olacak bir biçimde yarışa girmesinin yasaklanması olarak tanımlanmaktadır⁵. Belirtilen noktada rekabet yasağı, bir sözleşme ilişkisi ile kazanılmış

2 <<https://sozluk.gov.tr/>> s.e.t: 17. 10.2024.

3 **Baldur, Emel** (2001) Türk Rekabet Hukukunda Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşmalar (Uyumlu Eylem ve Kararlar), Rekabet Kurumu Lisanüstü Tez Serisi, No: 6, Ankara, s.5.

4 **Erdil, Engin** (2012) : Haksız Rekabet Hukuku, 1. Baskı İstanbul Vedat Kitapçılık, s. 7.

5 **Manav Özdemir, Eda** “Güncel Yargı Kararları Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerli Olması İçin Gereken Koşullar”: Özel, Sibel/Pürselim, Hatice Selin, Doğrusöz Ko-

olan kaynak ve pozisyonların, bu statünün devamında veya sona ermesinden sonra söz konusu müesseseye zarar vermesinin önüne geçmek amacıyla öngörülen bir sakınma yükümlülüğüdür. Rekabet yasağı, aslen Anayasa m.48’de düzenlenen çalışma ve sözleşme yapma özgürlüğünü kısıtlayıcı nitelikteki bir yasaktır⁶. Bu sebeple, rekabet yasağı hükümlerinin koyulurken her iki tarafın da ekonomik geleceğini ve menfaatlerini düşünerek ölçülü bir şekilde düzenlenmesi büyük önem taşımaktadır.

Rekabet yasağı, Türk Hukukunda birçok farklı Kanunda karşımıza çıkmaktadır. Fakat bu kanunlar arasında en önemli düzenlemeler Türk Borçlar Kanunu’nda ve Türk Ticaret Kanunu’nda yer almaktadır. TTK’da şirket ortaklarına karşı getirilen rekabet yasağı hükümleri ayrı ayrı düzenlenmektedir. Kollektif şirketlerde rekabet yasağı TTK m. 230’da, Komandit Şirketlerde Rekabet Yasağı TTK m. 311’de, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerde rekabet yasağı TTK m. 572’de, anonim şirketlerde rekabet yasağı TTK m. 396’da, limited şirketlerde müdürlere rekabet yasağı TTK m. 626’da düzenlenmektedir. Şirket ortaklarına rekabet yasağı konulmasının amacı, ortakların şirketin amacına uygun davranmalarını temin ederek şirketin ortak menfaatlerini koruma altına almaktır⁷.

Türk Borçlar Kanunu’nda rekabet yasağı düzenlemeleri ise, TBK m. 626 uyarınca adi şirketlerde rekabet yasağı, TBK m. 396 uyarınca iş sözleşmesi devam ederken işçinin işveren karşı rekabete girme yasağı ve TBK m. 444 ve devamı maddelerde düzenlenen iş sözleşmesi sona erdikten sonraki rekabet yasağı sözleşmesidir. Çalışmamızda TBK m.444 ve devamında düzenlenen iş sözleşmesi sona erdikten sonraki rekabet yasağı sözleşmesi ele alınacak, diğer rekabet yasağı halleri kapsam dışında kalacaktır.

III. İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİKTEN SONRAKİ REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

İş sözleşmesi devam ederken işçi, iş ilişkisinden kaynaklanan sadakat borcu sebebiyle işverene karşı TBK m.396 uyarınca birtakım yükümlülüklerin

şut, Hanife (Editörler) (2024) Rekabet Yasağı, 1. Baskı, İstanbul, Onikilevha, ss: 67-79, s.70; Uşan, Fatih (2003) İş Hukukunda İş Sırlarının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı, 1. Baskı, Ankara, Seçkin, s.44.

6 Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca,ERCÜMENT (2023) İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, İstanbul, Beta, s.325.

7 Karasu, Rauf (2016) “Limited Şirket Esas Sözleşmesi İle Ortakların Diğer Ortaklarla Rekabet Etme Yasağı Öngörülebilir Mi?”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 20, S: 2, ss.61-71, s.65.

altına girmektedir. Bu kapsamda işçi, TBK m. 396/3 uyarınca, iş ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez. Fakat bu hüküm iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte uygulanamaz hale gelmektedir. Dolayısıyla, iş sözleşmesinin sona ermesiyle işçi ve işveren arasında artık sadakat borcu kalmadığından, işveren ile rekabete girme yasağı da ortadan kalmaktadır.

İşçi, Anayasa m. 48 uyarınca çalışma ve sözleşme özgürlüğü kapsamında iş sözleşmesinden sonra diledikleri yerde çalışma hakkına sahip olsa da bazı hallerde bu durum işverenin haklı menfaatlerine zarar vermekte ve adil rekabeti zedeleyici birtakım sonuçlar doğurabilmektedir⁸. Zira işçi, işyerinde çalışırken işletme ile ilgili müşteri çevresi, üretim sırrı gibi önemli bilgilere vakıf olmakta ve bu bilgilerin rakip bir firmanın eline geçmesi veya işçinin bizzat işverenle rekabete girilmesi, işverenin haklı menfaatlerine ciddi zararlar verebilmektedir.

Bu kapsamda, işverenin haklı menfaatlerini korumak amacıyla, işçi ve işveren arasında, iş sözleşmesinin sona ermesiyle yürürlüğe girecek olan bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılmaktadır. Rekabet yasağı TBK m. 444-447 maddeleri arasında düzenlenmekte olup, iş sözleşmesinde bir kayıt olarak konulabileceği gibi ayrı bir sözleşme olarak da yapılabilmesi mümkündür⁹.

Rekabet yasağı sözleşmesi, iş sözleşmesi sırasında akdedilen ancak iş sözleşmesinin bitmesiyle yürürlüğe giren, işverenin haklı menfaatlerinin korunması amacıyla işçinin belirli bir sürede, coğrafyada ve konuda işveren ile rekabete girmesini yasaklayan bir sözleşmedir. Rekabet yasağı sözleşmesi, günümüzde iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra sıklıkla karşılaşılan bir uygulama haline gelmesi sebebiyle hukuki niteliğinin, kapsamının ve sınırlarının belirlenmesi oldukça önemli hale gelmiştir¹⁰.

Rekabet yasağı sözleşmesi, tek tarafa borç yükleyen, sürekli bir borç doğuran, iş sözleşmesinde bağlı ferî yükümlülük doğuran rızai bir sözleşmedir¹¹.

8 Doğan, Sevil (2019) İşçinin Rekabet Yasağı İş Sırrının Korunması, 2.Baskı, Ankara, Seçkin, s. 9.

9 Süzek, Sarper (2023) İş Hukuku, 23. Baskı, İstanbul, Beta, s.362; Taşkent, Savaş/Kabakçı, Mahmut (2009) “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Sicil Dergisi, C:4, S:16, s.21-46, s.35; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.322; Doğan, s.86.

10 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.322.

11 Ayiter, Nurşin (1958) “Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Fer’i Rekabet Memnuniyeti Mukavelesi” Arsebük’e Armağan, ss. 463-479, s.464; Kovancı, Nuray (2024) “Hâkimin Aşırı Rekabet Yasağına Müdahalesi”: Özdel, Sibel/Pürselim, Hatice Selin/ Koşut Doğrusöz, Hanife (Editörler), Rekabet Yasağı, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayınları, ss.385-

Rekabet yasağı sözleşmesinde karşı edim Türk Hukukunda geçerlilik şartı olarak düzenlenmediğinden, işçi bu sözleşme ile tek taraflı olarak işverene karşı rekabet etmeme borcu altına girmektedir¹². Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçi, rekabet etmeme yükümlülüğü altına girerek bir yapmama edimi borcu altına girmektedir¹³. Rekabet yasağı sözleşmesinin kaynağı iş ilişkisi olduğundan, rekabet yasağı sözleşmesinin iş sözleşmesinden bağımsız olarak kurulabilmesi mümkün değildir¹⁴. Ayrıca, rekabet yasağı, iş sözleşmesine eklenecek bir rekabet yasağı kaydı ile veya ayrı hususi bir sözleşme ile de koyulabilmektedir¹⁵.

Rekabet yasağı sözleşmesinin içeriği, her işçi özelinde ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Zira rekabet yasağının içeriğinin belirlenmesinde işçinin vasfı, işyerindeki konumu, işverenle kurduğu ilişkinin niteliği gibi faktörler önem taşımaktadır¹⁶. Bu sebeple, tek taraflı düzenlenen ve genel niteliği haiz olan iç yönetmeliklerle rekabet yasağı sözleşmesi yapılamayacağı ifade edilmektedir¹⁷.

1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları

Rekabet yasağı sözleşmesinin koşulları, TBK m. 444'te düzenlenmektedir. Madde uyarınca: "*Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin*

421, s.392; Ertan, Emre (2012) "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı" (Doktora), Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.78; Doğan, s. 84- s.85.

12 **Soyer, Polat** (1994) Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Ankara, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları. s.19; **Taşkent, Savaş/Kabakçı, Mahmut** (2009) "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Sicil Dergisi, C:4, S: 16, ss. 21-46, s.36; **Doğan**, s.170; **Ertan** (2012), s.250.

13 **Uşan**, s.226.

14 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2008/9-517, K: 2008/566 T: 22.09.2008, <<https://karararama.yargitay.gov.tr/>> s.e.t: 30.10.2024, **Doğan**, s. 84.

15 **Manav, Eda** (2010) "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları", TBB Dergisi, S: 87, ss. 322-363 s. 324; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraça**, s.322; **Doğan** s.86; **Süzek** (2023), s.362, **Ayiter**, s.463; **Taşkent/Kabakçı** s.35; **Şahlanan, Fevzi** (2008) "Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları Hükümleri ve Sonuçları" İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 11. Yıl Toplantısı, İstanbul, ss. 71-98. s.72

16 **Süzek, Sarper** (2014) "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", İÜHF M C:72, S:2, ss. 457-468, s. 458.

17 "*Ne var ki, rekabet yasağının personel yönetmeliği veya iç yönetmelik gibi adlar altında işveren tarafından tek taraflı olarak düzenlenen kurallara "sadece bir atıfta bulunmak suretiyle" kararlaştırmasını da mümkün görmemek gerekir. Çünkü, şekil şartının amacı, yasağın kapsamı konusunda işçinin tam bir bilgi sahibi olmasını sağlamaktır.*" Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2010/25792 K: 2013/10539 T: 28.3.2013, <<https://karararama.yargitay.gov.tr/>> s.e.t: 21.11.2024; **Soyer**, s.43; **Taşkent/Kabakçı**, s.34-35.

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 girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.”

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesinin ilk koşulu, geçerli bir iş sözleşmesinin bulunmasıdır. Rekabet yasağı, iş sözleşmesine bağlı fer'i bir sözleşme niteliğinde olduğundan, iş sözleşmesi olmadan akdedilebilmesi mümkün değildir¹⁸. Rekabet yasağı sözleşmesinin tarafları da doğal olarak işçi ve işverendir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin bir diğer geçerlilik koşulu ise fiil ehliyetidir. Yani işçinin, rekabet yasağı sözleşmesi imzalanırken ergin olması, ayırt etme gücüne sahip olması kısıtlı olmaması gerekmektedir. İşçinin fiil ehliyeti olmadığı zaman imzaladığı sözleşme, daha sonra fiil ehliyetini kazansa dahi geçerli hale gelmemektedir¹⁹. Tam ehliyetsizler adına yasal temsilcilerinin rekabet yasağı sözleşmesi yapabilmesi mümkün olmamakla beraber, ayırt etme gücüne sahip küçük ve kısıtlılar da yasal temsilcilerinin izni olsa dahi rekabet yasağı sözleşmesi akdedemezler²⁰.

Rekabet yasağı sözleşmesi, ancak iş ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerli olmaktadır.

Müşteri çevresi, işletme ile belirli bir süre zarfında ticari ilişkide bulunan kişi topluluğudur²¹. Bir Yargıtay kararında²², müşteri çevresinin kapsamı şu şekilde belirtilmiştir: “*Müşteri çevresine ilişkin bilgiler genel olarak, müşterilerin ad ve soyadları, meslekleri adres ve telefon numaraları, yaptıkları alışverişin cins ve miktarları gibi bilgilerden oluşmaktadır.*”

Üretim sırları ise, işletmeyle ilgili olan birtakım bilgilerin ancak belirli kişiler tarafından bilinmekle birlikte başka kişiler tarafından kolayca elde edi-

18 **Tunçomağ, Kenan** (1975) Türk İş Hukuku, Cilt 1, 2. Baskı, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, s.521; Doğan, s.84.

19 **Soyer**, s.44-45; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.326, **Uşan**, s.57; **Taşkent/Kabakçı**, s.35.

20 **Eren, Fikret/ Dönmez, Ünsal** (2023) Eren Borçlar Hukuku Şerhi Cilt V m. 393-646, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s. 1255-1256.

21 **Uşan**, s.231, **Doğan**, s.97; **Ertan** (2012), s.120.

22 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2015/10558, K: 2017/11600, T: 04.07.2017, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, s.e.t: 28.11.2024.

lemeyecek ve bu bilgilerin saklanması işverenin menfaatinin bulunduğu bilgiler olarak tanımlanmaktadır²³.

Müşteri çevresi ve üretim sırlarının rekabet yasağı sözleşmesi ile muhafazası, ancak işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimali kapsamında gerçekleştirilebilmektedir. Burada somut bir zararın meydana gelmesine gerek olmayıp önemli derecede bir zarar olasılığının meydana gelmiş olması yeterli görülmektedir²⁴.

2. Rekabet Yasağının Sınırlandırılması

Rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin Anayasal hakkı olan çalışma özgürlüğüne bir sınırlama getirmesi nedeniyle işçinin ekonomik geleceğini korumak amacıyla sözleşmenin herhangi bir sınır olmadan yapılabilmesi mümkün değildir. Herhangi bir sınırlama olmadan yapılan rekabet yasağı sözleşmeleri geçersiz sayılmaktadır²⁵. Bu nedenle Kanun koyucu, TBK m. 445 uyarınca, hakkaniyete uygun olacak şekilde süre, konu ve yer bakımından sınırlandırılmasını öngörmektedir. Söz konusu sınırlandırmaların aşırı olup olmadığı değerlendirilirken bir bütün halinde ele alınmalıdır²⁶.

TBK m. 445 uyarınca rekabet yasağı sözleşmesi özel durum ve koşullar haricinde ancak iki yıllık bir zaman dilimi için yapılabilmektedir. Özel durum ve koşulların varlığı, işçinin vasfı, işyerindeki konumu, müşteri çevresi ve üretim sırlarına hakimiyeti gibi hususların değerlendirilmesiyle belirlenmelidir²⁷. 818 sayılı Eski Borçlar Kanunu'nda ise rekabet yasağı sözleşmelerinde herhangi bir süre sınırlaması bulunmamaktaydı²⁸. Bu sınırlama ile rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olacak bir şekilde uzun süre için sınırlandırılmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

TBK m. 445 uyarınca rekabet yasağının kapsamının yer olarak da sınırlandırılması gerekmektedir. Belirtilen kapsamda rekabet yasağının hangi coğrafi bölge veya ilde geçerli olacağı sözleşmede açıkça belirtilmelidir²⁹. İşçiye çi-

23 **Soyer**, s.53; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.327; **Süzek** (2023), s.364; **Uşan**, s.29. **Süzek**, (2014), s.459.

24 **Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra** (2023) Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul, Onikilevha Yayıncılık s. 396; **Doğan**, s.102; **Şahlanan**, s.78; **Taşkent/Kabakçı**, s.27; **Manav** (2010), s.341.

25 **Soyer**, s.64, **Uşan**, s.236, **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.613.

26 **Uşan**, s.236; **Taşkent/Kabakçı**, s.29; **Doğan**, s.134.

27 **Taşkent/Kabakçı**, s.30; **Doğan**, s.109

28 **Uşan**, s.238, **Soyer**, s.65.

29 **Soyer**, s.66.

zilen bu coğrafi sınırın işverenin haklı menfaatine hizmet etmesi gerekmektedir³⁰. Aksi durumda, menfaatin korunmasını aşan coğrafi sınırlamalar hakkaniyete aykırı sonuç meydana getirebilmektedir³¹.

Rekabet yasağı sözleşmesinin yer bakımından kapsamı değerlendirilirken, tüm ülkede geçerli olacak bir rekabet yasağı sözleşmesinin yapılıp yapılamayacağı tartışma konusu olmuştur. 1999 tarihli Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararında, iki yıl boyunca tüm ülkede geçerli olacak rekabet yasağı sözleşmesini yer bakımından herhangi bir sınırlama bulunmadığı nedeniyle işçinin ekonomik geleceğini aşırı derecede sınırlayan bir düzenleme olduğu kabul edilmiştir³². Fakat günümüz gelişen teknolojisi nedeniyle artık işçiler yaptıkları iş gereği tüm ülkedeki bilgi ve belgelere hâkim olabilmektedirler. Bu nedenle, diğer sınırlandırma alanlarının dar bir şekilde düzenlenerek tüm ülkede geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasının mümkün görülmesi gerektiği yönünde öğretide birtakım görüşler mevcuttur³³. Ayrıca, Yargıtay'ın, ülke genelinde rekabet yasağı sözleşmesi yapılamayacağı yönündeki kararına paralel olarak tüm dünyada geçerli olan rekabet yasağı yapılamayacağı³⁴ yönünde kararı da mevcuttur. Belirtilen nedenle, Yargıtay'ın rekabet yasağı sözleşmesinin coğrafi olarak etki alanınının dar tutulması yönünde bir eğilimi olduğu anlaşılmaktadır. Bu noktada, rekabet yasağı sözleşmelerindeki sınırlamaların işçinin lehine olacak biçimde dar bir şekilde yorumlanması gerektiği

30 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.612; **Soyer**, s.66; **Uşan**, s.240; **Süzek** (2014), s.461.

31 **Taşkent/Kabakçı**, s.31.

32 “Gerçekten “Türkiye’deki tüm bankalarda çalışmamayı kabul ve taahhüt eder” biçimindeki düzenleme ili yıl süre ile sınırlı olarak getirilmişse de, Türkiye’deki tüm bankaları kapsamaması bakımından mahal ve banka açısından bir sınır söz konusu olmadığı için davacı bankacının geleceği bakımından ağır sonuçları beraberinde getirecek bir düzenleme olarak kabul edilmelidir.” Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1999/8262, K. 1999/12073 T. 06.07.1999, **Ekonomi, Münir** (2002) Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, 1. Baskı, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, s.30-31.

33 **Uşan**, s.240; **Doğan**, s.114; **Ayiter**, s.472.

34 “Tüm bu yapılan açıklamalar çerçevesinde her ne kadar mahkemece, taraflar arasında imzalanan sözleşmelerde yer alan “Tüm Dünya” ibaresinin yaptırımının kesin hükümsüzlük olduğu kabul edilmiş ise de ...’nın 445/1 ve 2. m.si hükmü nazara alındığında hakime, rekabet yasağı sözleşmesindeki aşırı hükümlere karşı sözleşmeyi ayakta tutacak önlemleri alma ve sözleşmeye müdahale etme imkanı tanınmış olup, somut uyuşmazlıkta rekabet yasağı konusunda tarafların iradeleri birleştiğinden anılan sözleşmede kesin hükümsüzlük-butlan hali bulunmayıp hakim m. müdahalesi ile giderilebilecek hükümsüzlük hali bulunduğundan ...’nin 445/2. m.si hükmüne göre bir değerlendirme yapılıp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yanlış değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi doğru görülmemiş, bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E: 2015/12450, K; 2016/6672, T: 16.06.2016, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, s.e.t: 28.11.2024.

ve ülke geneli sınırlamaların yalnızca münferit durumlarda kabul edilebilecek bir sınırlama olarak görülmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Rekabet yasağı sözleşmesi, TBK m. 445 uyarınca son olarak konu bakımından da sınırlandırılmış olması gerekmektedir. Bu noktada konudan kasıt, işçinin işyerinde çalıştığı süre zarfında yaptığı işin türüdür. Rekabet yasağının işyerinin tüm faaliyet alanını kapsayacak şekilde konulması mümkün değildir³⁵. Yalnızca işçinin işyerinde çalışırken ifa ettiği işle doğrudan bağlantılı olan faaliyet alanında bir sınırlandırma yapılabilir³⁶. Söz Konusu faaliyet alanı, işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği ana göre belirlenmektedir³⁷. Ayrıca, konu bakımından sınırlama yapılırken işçinin yapmakta olduğu iş nedeniyle hakim olduğu müşteri çevresi ve üretim sırları da dikkate alınmalıdır³⁸.

3. Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Hâkimin Takdir Yetkisi

Rekabet yasağı sözleşmesine hâkimin takdir yetkisi, TBK m. 445/2'de ele alınmaktadır. Madde uyarınca: "*Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir*". Söz konusu hükmün esas amacı, rekabet yasağı sözleşmesi ile ekonomik geleceği aşırı derecede sınırlanan işçinin ve sözleşmenin diğer tarafı olan işverenin menfaatlerinin hakkaniyete uygun olacak bir biçimde yeniden düzenlenmesidir³⁹. Bu sayede sözleşme aşırı nitelikte bir rekabet yasağı içerse dahi hâkimin müdahalesi ile ayakta tutulabilmesi mümkün olmaktadır.

818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde ise aşırı nitelikteki rekabet yasağının hâkim tarafından sınırlanabileceği ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktaydı⁴⁰. Bu nedenle, hiç sınırlama bulunmayan veya aşırı nitelikte sınırlama içeren

35 "*Rekabet yasağının işverene ait işlerden hangisi ya da hangileri ile sınırlandırıldığı net bir biçimde belirlenmelidir. Özellikle şirketlerin ticaret siciline kayıt sırasında faaliyet alanlarının geniş tutulduğu ülkemizde işçinin bütün alanlarda çalışmasının sınırlandırılması mümkün olmaz, işçinin işverene ait işyerinde yapmakta olduğu işle doğrudan ilgili... bir sınırlandırma getirilmelidir.*" Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2009/26954, K: 2009/36971, T: 24.12.2009, <www.lexpera.com>, s.e.t 29.11.2024.

36 **Süzek** (2023), s.367; **Uşan**, s.247; **Soyer**, s.68; **Taşkent/Kabakçı**, s.32; **Süzek**, (2014), s.461; **Şahlanan**, s.81.

37 **Taşkent/Kabakçı**, s.32

38 **Uşan**, s.246

39 **Soyer**, s. 72.

40 **Uşan**, s.248; **Kovancı**, s.389; **Ertan** (2012), s.212.

rekabet yasağı sözleşmeleri geçersiz kabul edilmekteydi⁴¹. Ancak eski Kanun döneminde dahi hâkimin aşırı nitelikteki rekabet yasağı hükümlerine müdahale etmesi gerektiği görüşü öğretilmiş ve savunulmuş gelmiştir⁴². Bununla birlikte, eski Kanun döneminde yürürlüğe giren bir sözleşmenin ihlalinin yeni Kanun döneminde gerçekleşmesi durumunda TBK m. 445/2 hükmü neticesinde hâkimin sözleşmeye müdahale yetkisinin olup olmadığı hususunun açığa kavuşturulması gerekir. Öncelikle, 6101 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun'un 1. Maddesi uyarınca, sözleşme hangi tarihte kurulduysa, kural olarak o zamanki hükümler uygulanmalıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2022 yılında verdiği bir kararda, eski Borçlar Kanunu döneminde yapılan aşırı nitelikteki rekabet yasağı sözleşmesinin geçersiz sayılması gerektiğini ve bu nedenle ihlalin TBK yürürlüğe girmesinden sonra gerçekleşse dahi m. 445/5 kapsamında bir hâkim tarafından sınırlama yapılabilmesi mümkün görülmemiştir⁴³. Yasal düzenleme karşısında Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun görüşünün isabetli olduğu kanısındayız.

Hâkimin aşırı nitelikteki rekabet yasağı sözleşmesini sınırlayabilmesi için her şeyden önce, geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinin bulunması gerekmektedir. Zira rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik koşulları sağlanmadığı takdirde hâkimin sözleşmeye müdahale edebilmesi mümkün değildir⁴⁴. Bunun yanında, sözleşmenin süre, konu ve yer bakımından işçinin ekonomik geleceğini aşırı nitelikte sınırlayan sözleşme hükümlerinin varlığı gerekmektedir⁴⁵. Burada hâkimin gözetmesi gereken kıstas, rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin kendi mesleğini yapmasına engel oluşturacak şekilde bir meslek yasağının getirilmemesidir⁴⁶. Hâkim, söz konusu yasağın aşırı olup olmadığını somut olayın özelliklerine göre değerlendirir ve sözleşmeyi yer, konu veya süre bakımından sınırlayabilir⁴⁷. Bu sınırlamayı yaparken, işveren tarafından karşı edim olup olmadığı hususunu da değerlendirmeye almalıdır.

Rekabet yasağı sözleşmesinde hâkim, işçi tarafından açılan bir tespit davasında ya da işveren tarafından açılan cezai şartın belirlenmesi veya tazminat

41 **Kovancı**, s.403.

42 **Uşan**, s.248; **Soyer**, s.71; **Taşkent/Kabakçı**, s.34.

43 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E:2020/670, K:2022/1544, T: 17.11.2022. <<https://karararama.yargitay.gov.tr>>, s.e.t: 20.11.2024.

44 **Doğan**, s.130; **Kovancı**, s.401.

45 **Doğan**, s. 130.

46 **Taşkent/Kabakçı**, s.33; **Kovancı**, s.405. **Doğan**, s.133; **Ertan** (2012), s.210.

47 **Kovancı**, s. 413.

davasında somut olayın özelliklerini göz önüne alarak sözleşmenin sınırlarını hakkaniyet çerçevesinde yeniden uyarlaması mümkündür⁴⁸. Bu noktada, işçinin bir talebi bulunmaksızın hâkimin re'sen rekabet yasağı sözleşmesini düzenleyebilmesi gerektiği görüşü de öğretide mevcuttur⁴⁹.

4. Rekabet Yasağı Sözleşmesine Aykırılığın Sonuçları

Rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranışların sonuçları, TBK m. 446'da düzenlenmektedir. TBK m. 446/1 uyarınca: “*Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür*”. Rekabet yasağı sözleşmesinin ihlalinden kaynaklanan sorumluluk bir kusur sorumluluğudur. Bu nedenle haksız fiilin kurucu unsurlarından olan fiil, zarar, uygun illiyet bağı, kusur ve hukuka aykırılık unsurlarının burada da aranması gerekmektedir. Söz konusu durumda işveren, rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık teşkil eden bir fiilin varlığını, uğradığı zararı ve yasağa aykırı davranış ile zarar arasında bir illiyet bağının bulunduğunu ispat etmelidir⁵⁰. Burada meydana gelen zarar müspet zarardır⁵¹. Ancak, Kanunun lafzında bütün zararların giderilmesi gerektiği söz edildiğinden, sözleşmeye aykırılık nedeniyle meydana gelen menfi zararların da giderilmesi gerektiği öğretide savunulmaktadır⁵². Ayrıca, rekabet yasağı sözleşmesi nedeniyle ortaya çıkan zarar tazmin edilse dahi rekabet yasağı sözleşmesi geçerliliğini koruyacaktır⁵³.

TBK m. 446/2 uyarınca: “*Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır*.” Söz konusu hükümden anlaşıldığı üzere, rekabet yasağı sözleşmesinde kararlaştırılan ceza koşulu ifayı engelleyen ceza koşulu niteliğini haiz bir dönme cezasıdır⁵⁴. Dönme cezası olması nedeniyle

48 **Soyer**, s.71; **Doğan**, s.131; **Uşan**, s.253; **Ayiter**, 473; “...*Hakime tanınan bu yetkinin gerek müstakil açılan bir uyarlama davasında ve gerekse de ihlal halinde açılacak bir tazminat davasında kullanılabileceği kuşkusuzdur.*” Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E: 2018/1961, K: 2019/7515, T: 26.11.2019, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, s.e.t: 24.11.2024.

49 **Ertan** (2012), s 208; **Kovancı**, s.399.

50 **Soyer**, s.77; **Uşan**, s.265; **Ertan** (2012), s.286; **Taşkoparan/Özkul**, s.1053; **Süzek**, (2014), s.462.

51 **Yıldız, Gaye Burcu** (2014) İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s.59; **Soyer**, s.78; **Süzek**, (2014), s.462; **Doğan**, s.156; **Taşkent/Kabakçı**, s.38.

52 **Akkuş Topaloğlu, Pelin** (2017) İş Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Kaydı, (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.54; **Ertan** (2012), s.290.

53 **Soyer**, s.77; **Uşan**, s.266.

54 **Eren, Fikret** (2015) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 18. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınla-

işveren, ceza koşulunun ödenmesi durumunda işçiyi artık sözleşmenin ifasına zorlaması mümkün değildir⁵⁵.

Rekabet yasağı sözleşmesinde işverenin uğradığı zararın ispatının zor olması nedeniyle uygulamada çoğunlukla ceza koşulu kararlaştırıldığı görülmektedir⁵⁶. Zira ceza koşulu, işçinin sözleşmeye bağlı kalması kapsamında bir caydırıcılık sağlarken, aynı zamanda işverenin sözleşmenin ihlaliyle ne kadar zarara girebileceğinin tespitine de yardımcı olmaktadır⁵⁷.

Rekabet yasağı sözleşmesinde ceza koşulu, sözleşmede kararlaştırılan yasakların ihlal edilmesiyle birlikte muaccel olmaktadır⁵⁸. TBK m. 446/2 uyarınca, işçi, ceza koşulunu aşan zararı gidermekle yükümlüdür⁵⁹. Ancak bu durumda işçinin kusurlu olduğunun ve zararın ceza koşulunu aştığının ispatı işverene ait olmaktadır⁶⁰. Hâkim, aşırı gördüğü ceza koşulunu TBK m. 182/3 kapsamında indirebilmektedir⁶¹. Burada hâkim, somut olayın özelliklerini değerlendirerek belirlenen cezanın aşırı olup olmadığını belirleyecektir⁶².

TBK m. 446/3'te rekabet yasağına aykırı davranışların sona erdirilmesi düzenlenmektedir. Madde uyarınca: “İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir”. Bu noktada, aykırı davranışın sona erdirilmesi için Kanunda birtakım ek şartlar konulduğu görülmektedir. Söz konusu hükümlerle birlikte, işçiyi oldukça zor bir duruma sokacak bir ifa talebine istisnai bir şekilde izin verildiği görülmektedir⁶³. Bu durumda, işverenin rekabet yasağı sözleşmesine

rı, s.1186; **Kılıçoğlu, Ahmet** (2019) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 23. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi s.990; **Karagöz, Veli** (2006) İş Sözleşmesinde Cezai Şart, 1. Baskı, Ankara, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s.244.

55 **Karagöz**, s.245.

56 **Süzek** (2023), s.369; **Soyer**, s.80; **Uşan**, s.266; **Taşkent/Kabakçı**, s.39; **Şahlanan**, s.85; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 402.

57 **Soyer**, s.80; **Ertan** (2012), s.294.

58 **Soyer**, s.81; **Uşan**, s.268; **Karagöz**, s.245.

59 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.614; **Süzek**, (2014), s.463.

60 **Alpagut, Gülsevil** (2021) “Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri” Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 8, S: 31, ss. 913-959. s.951; **Soyer**, s.85; **Uşan**, s.268; **Karagöz**, s.245; **Taşkent/Kabakçı**, s.39; **Süzek**, (2014), s.463.

61 **Uşan**, s.269; **Taşkent/Kabakçı**, s.39.

62 **Karagöz**, s.246; **Soyer**, s.83; **Süzek** (2023), s.370.

63 **Soyer**, s.86; **Taşkent/Kabakçı**, s.39.

aykırılık söz konusu olduğunda işçinin yeni işini bırakması yönünde bir zorlayıcı harekette bulunması için bu durumun sözleşmede açık ve yazılı olarak saklı tutulması gerekmektedir⁶⁴. Diğer bir şart ise işverenin ihlal veya tehdit edilen önemli bir menfaatinin bulunması ve işçinin bu davranışlarının talebi haklı kılmasıdır⁶⁵. Bu noktada, meydana gelen zararın tazminatla karşılanamayacak veya daha sonra telafisi mümkün olmayacak şekilde büyük bir zararın meydana gelmiş olması gerekmektedir; işçinin davranışlarının da dürüstlük kurallarına aykırı bir şekilde sözleşmeye aykırılık meydana getirmesi beklenmektedir⁶⁶. Söz konusu hüküm ile her ne kadar işçi aynen ifaya zorlanabilse de; üçüncü kişileri zorlayıcı bir hüküm konulması mümkün değildir⁶⁷.

5. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Sona Ermesi

Rekabet yasağı sözleşmesi, TBK m. 447’de düzenlenen özel sona erme sebepleriyle sona erebileceği gibi, sözleşmenin genel sona erme sebepleriyle de sona erebilmektedir. Bu kapsamda, sözleşmede kararlaştırılan sürenin bitmesi⁶⁸, İşçinin ölümü⁶⁹, ikale ile sona erme⁷⁰, işverenin rekabet yasağı sözleşmesinden vazgeçmesi⁷¹ ile rekabet yasağı sözleşmesi sona ermektedir.

TBK m. 447’de düzenlenen rekabet yasağı sözleşmesinin özel sona erme sebepleri uyarınca: “*Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer. Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer.*” Rekabet yasağı sözleşmesi esasen işverenin haklı menfaatlerini koruma altına almak için yapılan bir sözleşmedir. Bunun sonucu olarak, işverenin yasağın sürdürülmesinde haklı bir yararının kalmadığı bir durumda, rekabet yasağı sözleşmesinin devam etmesinin de bir anlamı kalmamaktadır. Bu duruma örnek olarak rekabet yasağı sözleşmesi ile korumak istenen sırların artık sır niteliği taşınamaması, işverenin

64 **Ertan, Emre** (2016) “Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Rekabet Etmeme Borcunun Aynen İfası (TBK m. 446/3)” *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C: 13, S: 52, ss.1913-1956, s.1921; **Soyer**, s.87; **Süzek** (2023), s.371; **Uşan**, s.270; Yıldız, s.66; **Taşkent/Kabakçı**, s.39; **Süzek**, (2014), s.464.

65 **Süzek** (2023), s.322; **Uşan**, s.270; **Taşkent/Kabakçı**, s.39; **Süzek**, (2014), s.464.

66 **Soyer**, s.87-88; **Süzek** (2023), s.371; **Süzek**, (2014), s.464.

67 **Soyer**, s.89; **Doğan**, s.169; **Süzek**, (2014), s.465.

68 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.615; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.332; **Soyer**, s.93; **Taşkent/Kabakçı**, s.40; **Süzek** (2023), s.372.

69 **Süzek** (2023), s.372; **Soyer**, s.93.

70 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.615; **Süzek** (2023), s.372; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.334; **Soyer**, s.93; **Uşan**, s.271; **Taşkent/Kabakçı**, s.40.

71 **Doğan**, s.203.

başka faaliyet alanına geçmesi, işletme merkezinin başka yere taşınması ile müşteri çevresinin değişmesi verilebilir⁷². Karşı edim kararlaştırılan bir rekabet yasağı sözleşmesinin ise haklı yarar olmadığı gerekçesiyle sona ermesi mümkün değildir zira artık ortada iki tarafa da borç yükleyen bir sözleşme mevcuttur⁷³.

TBK m. 447’de düzenlenen diğer bir sona erme sebebi ise iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshi halidir. İş sözleşmesinin feshedilmesinde işçinin bir kusuru bulunmadığı halde işveren tarafından feshedilirse artık işçinin rekabet yasağına bağlı kalması işçiden beklenemeyecek ölçüde bir külfet oluşturduğundan, rekabet yasağı sözleşmesi sona ermektedir⁷⁴. TBK m. 447’de düzenlenen bir diğer sona erme sebebi ise iş sözleşmesinin işverene yüklenilebilen bir nedenle işçi tarafından feshi durumudur. Burada, işverenin işyerinde huzuru bozması, gözetim borcunun ihlal etmesi, işçinin onurunu ve gururunu zedeleyecek davranışlarda bulunması gibi durumlar, rekabet yasağı sözleşmesini sona erdirecek haklı ve geçerli sebeplere örnek teşkil etmektedir⁷⁵. Bu durumların varlığının ispatı yükü işçidedir⁷⁶.

IV. SONUÇ

Rekabet yasağı sözleşmesi, işçi ile işveren arasında düzenlenen ve iş sözleşmesinin sona ermesiyle geçerli hale gelen bir sözleşmedir. Söz konusu sözleşme ile işçinin iş sözleşmesi sonrası işvereni ile rekabete girmemesinin temini amaçlanmaktadır. Bu noktada, işçinin çalışma hürriyetiyle işverenin haklı menfaatlerinin arasında bir denge sağlanması amacıyla TBK’da düzenlemeler öngörülmektedir.

Rekabet yasağı sözleşmesi, TBK m. 444 uyarınca birtakım geçerlilik koşullarına tabi tutulmaktadır. Rekabet yasağı sözleşmesinin kurulabilmesi için öncelikle bir iş sözleşmesinin bulunması, işçinin fiil ehliyetine sahip olması ve sözleşmenin yazılı olarak yapılması şartları aranmaktadır. Bu koşullara ek olarak ise rekabet yasağı sözleşmesinin kurulmasında işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin olması, işçinin müşteri çevresine ve üretim sınırlarına nüfus edebilme olanağının olması ve işverenin önemli bir zararının bulunması gerekmektedir. Söz konusu geçerlilik koşulları, işveren karşısında

72 Soyer, s.94; Uşan, s.272; Taşkent/Kabakçı, s.40; Süzek, (2014), s.465.

73 Soyer, s.96; Doğan, s.192; Şahlanan, s.88.

74 Doğan, s.192; Taşkent/Kabakçı, s.41; Ekmekçi/Yiğit, s. 402.

75 Soyer, s.108; Taşkent/Kabakçı, s.42; Süzek (2014), s.466

76 Soyer, s.107; Uşan, s.280.

güçsüz konumda olan işçinin, rekabet yasağı sözleşmesiyle çalışma hürriyetinin ancak belirli koşullar altında sınırlandırılabilmesine hizmet etmektedir. Bu nedenle, geçerlilik koşullarının hakim tarafından sıkı bir şekilde değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Rekabet yasağı sözleşmesi, karşı edim olmaksızın işçiye tek tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Kanun koyucu, karşı edimi yalnızca aşırı nitelikteki rekabet yasağının tespiti konusunda değerlendirmeye alınması gereken bir kıstas olarak görmektedir. Ancak, ekonomik olarak zayıf konumda olan ve tek gelir kaynağı ücret olan işçinin ekonomik geleceğinin temini açısından karşı edimin oldukça önemli olduğu ve Türk Hukukunda karşı edimin bir geçerlilik koşulu olarak düzenlenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Rekabet yasağının kapsamının yer, konu ve süre bakımından sınırlandırılması, işçinin ekonomik geleceğinin korunması açısından büyük önem taşımaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 445 maddesi ile getirilen hüküm ile hâkime aşırı olarak değerlendirilen rekabet yasağı sözleşmelerine müdahale yetkisi tanınmıştır. Bu düzenleme, hem zayıf konumda bulunan işçinin korunmasına hem de sözleşmenin geçerliliğini sürdürmesine hizmet etmesi bakımından önemli bir hükümdür.

Rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranışların sonuçları ise, TBK m. 446'da düzenlenmektedir. Rekabet yasağı sözleşmelerinde sözleşmenin ihlaline caydırıcılık sağladığı zararın belirlenmesine hizmet etmesi nedeniyle uygulamada sıklıkla ceza koşulunun kararlaştırıldığı görülmektedir. Aşırı nitelikteki ceza koşulunun hakim tarafından indirilmesi hükmü ile de işçinin ekonomik olarak gereğinden fazla bir yükün altına girmesi önlenmektedir. Bu noktada, rekabet yasağı sözleşmelerinde kararlaştırılan ceza koşulunda brüt ücret üzerinden bir üst limit getirilmesi, sözleşmede zayıf konumda olan işçinin koruması amacına hizmet edecektir.

KAYNAKÇA:

Akkuş Topaloğlu, Pelin (2017): İş Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Kaydı, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alpagut, Gülsevil (2021): “Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri” Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 8, S: 31, ss. 913-959.

Ayiter, Nursin (1958): “Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Fer’i Rekabet Memnuniyeti Mukavelesi” Arsebük’e Armağan, ss. 463-479.

Baldur, Emel (2001): Türk Rekabet Hukukunda Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşmalar (Uyumlu Eylem ve Kararlar), Rekabet Kurumu Lisansüstü Tez Serisi No: 6, Ankara.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment (2023): İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, İstanbul, Beta.

Doğan, Sevil (2019): İşçinin Rekabet Yasağı İş Sırrının Korunması, 2.Baskı, Ankara, Seçkin.

Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra (2023) : Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul, Onikilevha Yayıncılık.

Ekonomi, Münir (2002): Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Em-sal Kararları, 1. Baskı, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası.

Erdil, Engin (2012): Haksız Rekabet Hukuku, 1. Baskı İstanbul Vedat Kitapçılık.

Eren, Fikret (2015): Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 18. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları.

Eren, Fikret/ Dönmez, Ünsal (2023): Borçlar Hukuku Şerhi Cilt V m. 393-646, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s. 1255-1256.

Ertan, Emre (2012): “İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı” (Doktora), Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ertan, Emre (2016): “Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Rekabet Etmeme Borcunun Aynen İfası (TBK m. 446/3)” Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 13, S: 52, ss. 1913-1956.

Karagöz, Veli (2006): İş Sözleşmesinde Cezai Şart, 1. Baskı, Ankara, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Karasu, Rauf (2016): “Limited Şirket Esas Sözleşmesi ile Ortakların Diğer Ortaklarla Rekabet Etme Yasağı Öngörülebilir Mi?”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 20, S: 2, ss. 61-71

Kılıçoğlu, Ahmet (2019): Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 23. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi.

Kovancı, Nuray (2024): “Hâkimin Aşırı Rekabet Yasağına Müdahalesi”: Özdel, Sibel/Pürselim, Hatice Selin/ Koşut Doğrusöz, Hanife (Editörler), Rekabet Yasağı, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayınları, ss. 385-421.

Manav Özdemir, Eda (2024) : “Güncel Yargı Kararları Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerli Olması İçin Gerekli Koşullar”: Özdel, Sibel/Pürselim, Hatice Selin/ Koşut Doğrusöz, Hanife (Editörler), Rekabet Yasağı, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayınları, ss. 67-79.

Manav, Eda (2010): “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları”, TBB Dergisi, S: 87, ss. 322-363.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş (2022): İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları.

Soyer, Polat (1994) : Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Ankara, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları.

Süzek, Sarper (2014): “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, İÜHFMC:72, S:2, ss. 457-468.

Süzek, Sarper (2023) : İş Hukuku, 23. Baskı, İstanbul, Beta.

Sahlanan, Fevzi (2008): “Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları Hükümleri ve Sonuçları” İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 11. Yıl Toplantısı, İstanbul, ss. 71-98.

Taşkent, Savaş/Kabakçı, Mahmut (2009): “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Sicil Dergisi, C:4, S: 16, ss. 21-46.

Taşkoparan, İsmail/Özkul, Burcu (2022): “Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağının İhlali”, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 12, S: 2, ss. 1031-1067.

Tunçomağ, Kenan (1975): Türk İş Hukuku, Cilt 1, 2. Baskı, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Uşan, Fatih (2003): İş Hukukunda İş Sırlarının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), 1. Baskı, Ankara, Seçkin.

Yıldız, Gaye Burcu (2014): İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları.

Yiğit, Esra (2023): Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul, Onikilevha Yayıncılık.