MÜHF-HAD Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi • Cilt 31, Sayı 2, Aralık 2025, ISSN: 2529-0142, ss. 1760-1795 • DOI:10.33433/maruhad.1781090

ARAŞTIRMA MAKALESİ
RESEARCH ARTICLE

İşçinin Çalışma Özgürlüğü Bağlamında Rekabet Yasağı Sözleşmesi

(Non-Competition Agreements in the Context of Employee's Freedom of Work)

Karsu ARSLAN*

ÖZ

Rekabet yasağı sözleşmeleri, iş sözleşmesi sona eren işçinin belirli yer, süre ve konu dahilinde işverenle rekabet etmeme yükümlülüğünü üstlenmesini sağlamaktadır. Bu yönüyle rekabet yasağı, işçinin Anayasa'nın 48. maddesinde güvence altına alınan çalışma özgürlüğüne müdahale niteliği taşımaktadır. Kanun koyucu, bu müdahalenin ölçülü olmasını ve tarafların menfaatleri arasında denge kurulmasını sağlamak amacıyla rekabet yasağı sözleşmesini Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ila 447. maddelerinde düzenlemiştir. Buna göre, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için işçinin fiil ehliyetine sahip olması, sözleşmenin yazılı olarak yapılması ve işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin bulunması gerekmektedir. Ayrıca, yasağın işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı bir şekilde tehlikeye düşürmemesi; yer, süre ve konu bakımından makul sınırlamalar içermesi gerekmektedir. İşçinin üstlendiği bu rekabet etmeme borcu karşısında işverene herhangi bir edim yükümlülüğü yüklenmemiş; karşı edimin kararlaştırılması, tarafların serbest iradelerine bırakılmıştır. Bu durum, rekabet yasağı sözleşmelerinin işçinin çalışma özgürlüğüne ölçüsüz bir müdahale oluşturmasına yol açabilmektedir. Çalışmada, işçinin çalışma özgürlüğü çerçevesinde rekabet yasağı sözleşmelerinin geçerlilik koşulları, sınırları ve sona erme halleri değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş sözleşmesi, Çalışma özgürlüğü, Rekabet yasağı sözleşmesi, Rekabet yasağının geçerliği, Rekabet yasağının sınırları.

* Araştırma Görevlisi, Bursa Uludağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, karsuarslan@uludag.edu.tr, ORCID: 0009-0004-0641-3065.

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: Karsu ARSLAN

E-posta/E-mail: karsuarslan@uludag.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 09.09.2025 **Kabul Tarihi/Accepted:** 20.11.2025

How to cite this article/Atıf için: Karsu Arslan, 'İşçinin Çalışma Özgürlüğü Bağlamında Rekabet Yasağı Sözleşmesi' 2025 31 (2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Fehim Üçışık'a Armağan). 1760-1795. DOI: 10.33433/maruhad.1781090.

ABSTRACT

Non-competition agreements oblige an employee, whose employment has ended, not to compete with the employer within a certain place, duration, and subject matter. In this respect, the non-competition agreement constitutes an interference with the employee's freedom to work, which is guaranteed by Article 48 of the Constitution. The legislator has regulated non-competition agreements in Articles 444 to 447 of the Turkish Code of Obligations in order to ensure that such intervention is proportionate and that a balance is established between the interests of the parties. Accordingly, for a non-competition agreement to be valid, the employee must have legal capacity, the agreement must be made in writing, and the employer must have a legitimate interest that is worth protecting. Furthermore, the prohibition must not jeopardize the worker's economic future in a manner contrary to equity; it must contain reasonable restrictions in terms of place, duration, and subject matter. The employer is not obligated to compensate the employee for not competing, and the determination of the counter-obligation is left to the parties' free will. This may lead to disproportionate interference with the employee's freedom to work. This study examines the validity requirements, limitations, and termination conditions of non-competition agreements within the framework of the employee's freedom of work.

Keywords: Employment contract, Freedom of work, Non-competition agreement, Validity of non-competition agreements, Limitations of non-competition agreements.

GİRİŞ

İşçi iş görme borcunu ifa ederken iş sırları, müşteri çevresi ve üretim teknikleri gibi konularda bilgi sahibi olmaktadır. İş ilişkisi devam ederken işçinin bu bilgileri kullanarak işveren ile rekabet edecek bir faaliyette bulunmaması sadakat borcunun gereğidir. Dolayısıyla iş ilişkisi devam ederken, işçinin işveren ile rekabet etmeyeceğinin taraflarca ayrıca kararlaştırılmasına gerek yoktur. Bununla birlikte, iş sözleşmesi sona eren işçinin rekabet etmeme borcunun söz konusu olabilmesi için bunun açıkça kararlaştırılması gerekmektedir.

Rekabet yasağı ile işçi, iş sözleşmesi sona erdikten sonra belirli bir alanda, belirli bir yer ve süreyle sınırlı olmak üzere faaliyette bulunmamayı üstlenmektedir. Nihayetinde rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin Anayasa'nın 48. maddesiyle güvence altına alınan çalışma ve sözleşme özgürlüğüne müdahale edilmektedir. Bu müdahalenin hukuki dayanağını ise Türk Borçlar Kanunu'nun[1] (*TBK*) 444. maddesi ve devamında yer alan düzenlemeler oluşturmaktadır. 2023 yılında İzmir 4. Asliye Ticaret Mahkemesi somut norm denetimi yoluna başvurarak, rekabet yasağı sözleşmesinin koşullarını düzenleyen TBK'nin 444. maddesinin Anayasa'ya aykırı olduğunu ileri sürmüştür. Başvuruda ayrıca, rekabet yasağı sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıkların ticari dava niteliğinde olduğunu düzenleyen Türk Ticaret Kanunu'nun[2] (*TTK*) 4. maddesinin 1. fıkrasının c bendinin de Anayasa'ya aykırı olduğu iddia edilmiştir. Anayasa Mahkemesi ise 2024 yılında vermiş olduğu karar ile anılan hükümlerin Anayasa'ya aykırı olmadığına hükmetmiştir[3].

1 Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 04.02.2011/27836.

2 Türk Ticaret Kanunu, Kanun Numarası: 6102, Kabul Tarihi: 13.01.2011, RG 14.02.2011/27846.

3 Anayasa Mahkemesi (AYM), E 2023/153 K 2024/93, 04.04.2024 (RG 06.06.2024/32568).

Aynı dönemde Amerika Birleşik Devletleri'nde (*ABD*) rekabet yasağı sözleşmeleri, bir haksız rekabet yöntemi olduğu ve işçilerin "*daha iyi bir iş için işten ayrılma ya da kendi işini kurma*" özgürlüğünü ihlal ettiği gerekçesiyle Federal Ticaret Komisyonu (*Federal Trade Commission – FTC*) tarafından yasaklanmıştır. FTC, ülke genelinde rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasını yasaklayan bir düzenleme getirmiş; mevcut sözleşmeler açısından ise üst düzey yöneticileri kapsayan rekabet yasağı sözleşmeleri dışında kalanların geçersiz sayılacağına ve uygulanmayacağına karar vermiştir[4].

Çalışmamızda, söz konusu bu kararlar da dikkate alınarak rekabet yasağı sözleşmelerine ilişkin mevzuatımızdaki düzenlemelerin işçinin çalışma özgürlüğü bağlamında değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, öncelikle rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin genel açıklamalar yapılarak rekabet yasağı sözleşmesinin çalışma özgürlüğü ile bağlantısı incelenecektir. Ardından sözleşmenin geçerlilik koşulları ve sınırları, sözleşmeye aykırılığın yaptırımı ve sözleşmenin sona ermesi konuları işçinin çalışma özgürlüğü bağlamında değerlendirilecektir.

I. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ VE ÇALIŞMA ÖZGÜRLÜĞÜ

A. GENEL OLARAK REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

Rekabet, "*aynı amacı güden kimseler arasındaki çekişme; rakiplik, yarışma, yarış*" şeklinde tanımlanmaktadır[5]. Rekabet kavramı, piyasa ekonomisiyle ilgili bir kavramdır. Bu bağlamda rekabet, iktisadi faaliyette bulunan birimlerin ürünlerin satılmasına veya hizmetlerin sunulmasına ilişkin müşterilerle sözleşme yapmak için pazardaki diğer paydaşlar ile yapılan mücadele şeklinde de tanımlanabilir[6]. Nitekim, Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un[7] (*RKHK*) 3. maddesine göre "*mal ve hizmet piyasalarındaki teşebbüsler arasında özgürce ekonomik kararlar verilebilmesini sağlayan yarış*", rekabettir.

Rekabet, Anayasa'da açıkça düzenlenmemişse de 48. maddede yer alan çalışma ve sözleşme özgürlüğü ile 167. maddede yer alan piyasaların denetimi ve dış ticaretin düzenlenmesine ilişkin hükümler ile anayasal düzeyde kabul edilmiş bir haktır[8]. Bu bağlamda rekabet serbestisi hukuken korunmaktadır; ancak bu serbesti sınırsız değildir[9]. Bazı hallerde, rekabetin getirebileceği riskleri

4 Federal Trade Commission, 'Non-Compete Clause Rule', 16 CFR Part 910, RIN 3084-AB74, 89 FR 38342 (07.05.2024). Karar metni için bkz <https://www.ftc.gov/system/files/ftc_gov/pdf/noncompete-rule.pdf> Erişim Tarihi 25.01.2025.

5 Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük (12. Bası, Türk Dil Kurumu 2023) <https://sozluk.gov.tr> Erişim Tarihi 27.01.2025.

6 Fatih Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)* (Seçkin 2003) 42; Sevil Doğan, *İşçinin Rekabet Yasağı – İş Sırrının Korunması* (3. Bası, Seçkin 2023) 20; Sabah Altay, 'Türk Borçlar Kanunun Hükümlerine Göre İşçi İle İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi' (2008) 14(3) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 171, 173.

7 Rekabetin Korunması Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 4054, Kabul Tarihi: 07.12.1994, RG 13.12.1994/22140.

8 Uşan (n 6) 42; Altay (n 6) 173; Doğan (n 6) 20.

9 Uşan (n 6) 42; Doğan (n 6) 21.

ortadan kaldırmak adına rekabetin yasaklanması söz konusu olabilmektedir[10]. Rekabet yasağı, kanunlarda öngörülebileceği[11] gibi taraflarca sözleşme ile de kararlaştırılabilir[12].

İş Kanunu'nun[13] 2. maddesinde işyeri, "*işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*" şeklinde tanımlanmıştır. Bu bağlamda işyerinin malvarlığını yalnızca bina, makine, araç-gereç, hammadde gibi maddi unsurlar değil, deneyim, know-how, üretim yöntemleri, müşteri çevresi gibi maddi olmayan unsurlar da oluşturmaktadır[14]. İşletmeler, pazardaki yerlerini ve rekabet güçlerini korumak için üretim yöntemleri, ürün ve müşteri çevreleri gibi işyerinin maddi olmayan unsurlarını oluşturan bilgileri rakiplerinden saklama ihtiyacı duymaktadırlar. Zira bu bilgilerin rakip firmanın eline geçmesi, işletmenin rekabet gücünü zayıflatacaktır[15]. Bu nedenle, çalıştıkları süreçte iş sırları, üretim teknikleri ve müşteri çevresi gibi konularda bilgi sahibi olan işçilerin, iş sözleşmesi devam ederken ve sona erdikten sonra bu bilgileri üçüncü kişiler ile paylaşması veya bu bilgileri kullanarak işveren ile rekabete girişmesi, işveren açısından risk teşkil etmektedir[16].

İş ilişkisinin devamı sırasında işçinin öğrendiği bu bilgileri kendi yararına kullanamayacağı ve başkalarına açıklayamayacağı; aynı zamanda kendi işvereni ile rekabete girişemeyeceği TBK'nin 396. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. İş sözleşmesi devam ederken işçinin bu davranışlardan kaçınması, sadakat borcunun gereğidir[17]. Sadakat borcu her iş sözleşmesinde mevcut olduğu için iş sözleşmesinin devamında işçinin işveren ile rekabet etmeyeceğinin ayrıca kararlaştırılmasına gerek yoktur[18]. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin sona ermesiyle işçinin sadakat borcu da sona ereceği

10 M. Polat Soyer, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK md. 348 – 352)* (Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları 1994) 8; Doğan (n 6) 21.

11 TTK'nin 230. maddesinde düzenlenen "kollektif şirket ortağının rekabet yasağı" veya 396. maddesinde düzenlenen "anonim şirket yönetim kurulu üyesinin rekabet yasağı" bu hallere örnek gösterilebilir.

12 Soyer (n 10) 8; Uşan (n 6) 44; Doğan (n 6) 21.

13 İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 10.06.2003/25134.

14 Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (24. Bası, Beta 2024) 201; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023) 141; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku* (11. Bası, Beta 2024) 46; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (15. Bası, Seçkin 2024) 59; Emre Ertan, 'İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı' (Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi 2012) 10.

15 Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 10-11; Doğan (n 6) 21, 84.

16 Uşan (n 6) 44 vd; Savaş Taşkent ve Mahmut Kabakcı, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesi' (2009) 4(16) Sicil İş Hukuku Dergisi 21, 22; Doğan (n 6) 83 vd.

17 Tankut Centel, *İş Hukuku Cilt:1 – Bireysel İş Hukuku* (Kazancı 1992) 138; Uşan (n 6) 45; Soyer (n 10) 13; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 321; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (6. Bası, On İki Levha 2024) 406; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. Bası, Lykeion 2022) 608-609; 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; Sarper Süzek, 'Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu' (2014) 72(2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 457, 457; Ercüment Özkaraca, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim' iç Ender Demir ve Beste Gemici Filiz (edr), Prof. Dr. Turhan Esener: III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Seçkin 2021) 341.

18 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 321-322; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 406; Fevzi Şahlanan, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları, Hükümleri ve Sonuçları' iç *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri* (İstanbul Barosu Yayınları 2008) 71; Ayşe Ledün Akdeniz, 'İş İlişkilerinde Karşı Edimsiz Rekabet Yasağının Değerlendirilmesi' iç Gülce Gümüşlü Tunçağıl, Burcu Ertem Özer, Dilhun Ayaydın, Setenay Baytemir Tarhan, Müberra Korkmaz, Zeynep İstemi, Cansu Kılıç Başoğlu, Burak Erdem ve Arda Anıl Aydın (edr), *Ceren Damar*

için mesleki bilgisini ve ayrıldığı işinden edindiği deneyimi, rekabet oluştursa dahi, kullanması kural olarak serbesttir[19]. Bu durumda işveren, TTK'nin 54. ve devamı maddelerinde yer alan haksız rekabete ilişkin düzenlemelerden yararlanabilecekse de eski işçinin haksız rekabet teşkil edecek hukuka aykırı bir eylemi bulunmadıkça, söz konusu hükümler uygulama alanı bulmayacaktır[20]. Tüm bu nedenlerle, iş sözleşmesi sona erdikten sonra işverenin iş sırrının ve müşteri çevresinin korunması için en etkili yöntemin, işçi açısından "*kendi hesabına rakip bir işletme açmamama ve rakip bir işletmede çalışmama borcu yükleyen*" rekabet yasağının kararlaştırılması olduğu ifade edilmektedir[21]. İş sözleşmesi sona erdikten sonra işçi açısından rekabet yasağının söz konusu olabilmesi için tarafların bunu açıkça kararlaştırması gerekmektedir[22].

İş sözleşmesinin sona ermesini takiben geçerli olan ve işçinin rekabet etmeme borcu altına girdiği bu sözleşme, rekabet yasağı sözleşmesidir[23]. Rekabet yasağı sözleşmesi ile iş ilişkisi sona erdikten sonraki dönemde, iş sırlarını ve müşteri çevresini bilen işçilere karşı, işverenin haklı menfaati korunmaktadır[24]. Kanun koyucu rekabet yasağı konusunu TBK'nin 444. ve devamındaki maddelerinde düzenlemiştir. İşçi, bu sözleşme ile "*işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten*" kaçınmayı üstlenmektedir (TBK m. 444/1). Madde metninde yasak kapsamındaki faaliyetler örnek niteliğinde "*kendi hesabına rakip bir işletme açmak*", "*başka bir rakip işletmede çalışmak*" veya "*rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmek*" şeklinde sayılmıştır. Yasaklanabileceği öngörülen bu faaliyetler birbirinden bağımsızdır. Bu nedenle rekabet yasağı sözleşmesinde söz konusu faaliyetlerden birinin yasaklanması halinde, diğer faaliyetlerin de yasaklandığı sonucuna varılamayacaktır[25].

İş ilişkisinde rekabet yasağının kararlaştırılması için sözleşmenin belirli süreli ya da belirsiz süreli olması, kısmi süreli ya da tam süreli olması önem teşkil etmemektedir[26]. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinde deneme süresinin kararlaştırılmış olması da rekabet yasağının kararlaştırılmasına engel teşkil etmeyecektir[27]. Taraflar, iş sözleşmesi kurulurken veya devam ederken rekabet yasağı

IV. Bilim İnsanları Sempozyumu (Yetkin 2024) 162.

19 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 610; Soyer (n 10) 15; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 322; Süzek ve Başterzi (n 14) 366; Akyiğit, *İş Hukuku* (n 14) 337-338; Doğan (n 6) 24.

20 Taşkent ve Kabakcı (n 16) 22; Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 12, 16-17.

21 Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 12, 17.

22 Centel (n 17) 138; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 406-407; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 610; Süzek ve Başterzi (n 14) 366; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 322; Şahlanan (n 18) 72; Akyiğit, *İş Hukuku* (n 14) 338; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 14) 137; Alpagut (n 17) 943-944; A. Eda Manav Özdemir, 'Güncel Yargıtay Kararları Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerli Olması İçin Gerekli Koşullar' iç Sibel Özel, Hatice Selin Pürselim ve Hanife Doğrusöz Koşut (edr), *Rekabet Yasağı* (On İki Levha 2024) 68.

23 M. Kemal Oğuzman, *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi* (İsmail Akgün Matbaası 1955) 261; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 610; Uşan (n 6) 56.

24 Uşan (n 6) 49; Alpagut (n 17) 944.

25 Taşkent ve Kabakcı (n 16) 24.

26 ibid 36.

27 Sabahattin Yürekli, *Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi* (On İki Levha 2019) 278-280.

sözleşmesi yapabilecektir[28]. Bununla birlikte rekabet yasağı sözleşmesi, iş sözleşmesinin sona ermesini takiben yürürlüğe girecektir[29].

B. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN ÇALIŞMA ÖZGÜRLÜĞÜ İLE BAĞLANTISI

Çalışma ve sözleşme özgürlüğü, Anayasa'nın 48. maddesinin 1. fıkrasının "*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.*" hükmü ile düzenlenmiştir. Çalışma özgürlüğü, kişinin istediği alanda çalışma veya çalışmama serbestisi; sözleşme özgürlüğü ise kişinin dilediği kişiyle ve dilediği konuda sözleşme yapma serbestisi olarak tanımlanmaktadır[30]. Çalışma özgürlüğü, kişilerin yer ve zaman fark etmeksizin çalışmak istediği alanı, mesleği, işyerini serbestçe seçme ve yerine getirme özgürlüğünü bünyesinde barındırmaktadır[31]. Anayasa'nın 48. maddesinde çalışma özgürlüğünün sınırlandırılmasına ilişkin herhangi bir sınır öngörülmemiştir[32]. Bununla birlikte, Anayasa'nın çeşitli maddeleri[33] ve iş ilişkisinden doğan bazı yükümlülükler, çalışma özgürlüğünü hem korumakta hem de sınırlandırmaktadır. Bu bağlamda, işçinin iş sözleşmesinden doğan sadakat borcu ve (iş ilişkisinin devamındaki) rekabet etmeme borcu, işçinin çalışma özgürlüğünün sınırlandırılmasına sebebiyet vermektedir[34]. Çalışma özgürlüğünün bir diğer sınırı, işçinin özgür iradesiyle verdiği onaydır. Bu noktada önemli olan husus, çalışma özgürlüğünü sınırlandıran düzenlemenin ölçülü olması ve işçinin tam bilgiye sahip bir şekilde sınırlamaya onay vermesidir[35]. Aksi takdirde, işçinin çalışma özgürlüğüne yapılan müdahale hukuka aykırı hale gelecektir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 444. maddesinde yer alan "*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 girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.*" hükmü ile tarafların iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağı sözleşmesi yapabileceği düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere, rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra belirli bir süre ve coğrafi sınır için işverenin faaliyet alanı ile ilgili bazı faaliyetlerde bulunması yasaklanmaktadır. Dolayısıyla rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğü sınırlandırılmaktadır[36]. Ancak bu sınırlandırma, iş sözleşmesi sona eren işçinin işini yapamaz hale

28 Akyiğit, *İş Hukuku* (n 14) 340; Uşan (n 6) 225; İş sözleşmesinin devamı sırasında işverenin rekabet yasağına getirme girişiminin işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil ettiği yönünde bkz Şahlanan (n 18) 73.

29 Oğuzman (n 23) 261; Fikret Eren ve Ünsal Dönmez, *Eren Borçlar Kanunu Şerhi – Cilt V (m.393-646)* (Yetkin 2023) 1253.

30 Kemal Gözler, *İnsan Hakları Hukuku* (4. Bası, Ekin 2022) 468.

31 Orhan Ersun Civan, *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (Beta 2021) 337-338.

32 Gözler (n 30) 468.

33 Anayasa'nın 18. maddesinde düzenlenen angarya yasağı ile 50. maddesinde düzenlenen çalışma şartları ve dinlenme hakkı, işçinin çalışma özgürlüğünü koruyan düzenlemelerdir. Bununla birlikte Anayasa'nın 50. maddesinde düzenlenen dinlenme hakkı, işçiler açısından aynı zamanda bir yükümlülük olup buna ilişkin düzenlemeler çalışma özgürlüğünü sınırlandırmaktadır. Civan (n 31) 340-341.

34 ibid 340-341.

35 ibid 341-342.

36 Uşan (n 6) 49; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 610; Manav Özdemir (n 22) 71; Alpagut (n 17) 945.

gelmesine sebep olmamalıdır. Aksi durum, işçinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının da (Anayasa m. 17) ortadan kalkmasına neden olacaktır[37]. Bu nedenle, rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin çalışma özgürlüğünün sınırlandırılabilmesi için tarafların hak ve menfaatlerinin dengelenmesi gerekmektedir[38].

Anayasa Mahkemesi'nin kararında rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin çalışma özgürlüğüne getirilen sınırlandırmanın devletin kamusal bir müdahalesine dayanmadığı, özel hukuk kişileri arasındaki sözleşme ilişkisinden kaynaklandığı belirtilmiştir. Ancak özel hukuk kişileri arasında kurulan bu sözleşmede, işçi ve işverenin temel hak ve özgürlüklerinin "*gerçek anlamda*" korunabilmesi için devletin birtakım tedbirler alması gerekebilmektedir. Bu noktada devletin pozitif yükümlülüğü, tarafların karşılıklı ve çatışan hak ve menfaatlerini dengelemeye dayanmaktadır[39].

Kanun koyucu, tarafların hak ve menfaatlerini dengelemek amacıyla getirmiş olduğu düzenlemelerle[40] rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği bazı şartlara bağlanmış ve yasağın kapsamı sınırlandırılmıştır. Ancak 2023 yılında, İzmir 4. Asliye Ticaret Mahkemesi, "*işçinin en iyi bildiği ve tek geçim kaynağı olan işini yapmaktan hakkaniyete aykırı olarak vazgeçmek durumunda kaldığı*", "*teknolojik gelişmeler ve e-ticaret uygulamaları dikkate alındığında işlemelerin faaliyet yerleri ve faaliyet konuları yönünden sınırlama yapılmasının zorlaştığı*", "*rekabet yasağının geçerliliği için işverene yüklenen bir karşı edimin bulunmadığı*", "*yer itibarıyla rekabet yasağı getirilmesinin işçinin yerleşme hakkını ihlal ettiği*" ve "*rekabet yasağının işçi lehine sınırlandırılmasına ilişkin düzenlemelerin yetersiz kaldığı*" gerekçeleriyle TBK'nin 444. maddesinin "*işçinin maddi ve manevi varlığını geliştirme ve çalışma hakları yönünden ölçüsüz bir sınırlama*" getirdiğini belirterek Anayasa Mahkemesi'ne iptal başvurusunda bulunmuştur[41].

İptal talebi üzerine Anayasa Mahkemesi, TBK'nin 444. maddesinin yanı sıra rekabet yasağına ilişkin devamındaki maddelere değerlendirmesinde yer vermiştir. İnceleme sonucunda, işçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye düşürülmesini ve işçiye aşırı külfet yüklenmesini önleyecek şekilde rekabet yasağının kapsamının yer, zaman ve konu bakımından sınırlanmasını öngören düzenlemeler getirildiğini; bu sınırlamalara aykırı olan rekabet yasağı sözleşmelerine hakimin müdahale etmesinin mümkün kılındığını; rekabet yasağı sözleşmesinde işverenin karşı edim üstlenmesini engelleyen bir düzenlemenin bulunmadığını tespit etmiştir. Bu tespitler doğrultusunda TBK'nin 444. maddesinde düzenlenen rekabet yasağı sözleşmesinin işçi aleyhine aşırı bir külfete yol açmadığı ve itiraz konusu

37 Doğan (n 6) 24; Süzek ve Başterzi (n 14) 368.

38 Doğan (n 6) 24

39 AYM, E 2023/153 K 2024/93, 04.04.2024, para 36.

40 "*İşçinin iş/hizmet sözleşmesinin devamı süresince işverenle rekabet etmemesi sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülüktür. Dürüstlük kuralı gereğince bu yükümlülük bazı durumlarda sözleşmenin sona ermesinden sonra da belli bir süre devam etmelidir. Zira işçinin çalışması esnasında elde ettiği bazı bilgileri iş akdinin sona ermesinden sonra kullanması işverenin haklı menfaatlerine zarar verebilir. Buna karşılık, Anayasa'nın 48 inci maddesinde güvence altına alınan işçinin dilediği alanda "çalışma ve sözleşme özgürlüğü", onun hayatını kazanması yanında yine Anayasa'da öngörülmüş olan maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkıyla (md. 5, 17) doğrudan ilgilidir. Dolayısıyla iş/hizmet sözleşmelerinde sözleşme sonrası rekabet yasağı kapsamında işverenin rekabet nedeniyle ortaya çıkabilecek haklı menfaati ile işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünün dengelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle TBK'da bu dengeyi sağlamaya yönelik özel düzenlemeler yapılmıştır.*" Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK), E 2021/477 K 2023/179 K, 08.03.2023 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 01.02.2025.

41 AYM, E 2023/153 K 2024/93, 04.04.2024, para 29.

kurallarla tarafların hak ve menfaatlerinin dengelendiği gerekçesiyle söz konusu hükümlerin Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermiştir[42].

Öte yandan aynı tarihlerde yayımlanan FTC kararı ile ABD hukuku bakımından farklı bir yaklaşım benimsenmiştir. FTC, rekabet yasağı içeren sözleşmelerin işçinin daha iyi bir iş bulmak ya da kendi işini kurmak için mevcut işinden ayrılma özgürlüğünü, diğer bir ifadeyle çalışma özgürlüğünü sınırlandırdığını belirtmiştir. FTC'ye göre bu sözleşmeler, çoğu durumda işçilerin pazarlık gücünün düşük olmasını suistimal eden ve onları aslında ayrılmayı tercih edecekleri işlerde çalışmaya devam etmeye zorlayan ya da yaptıkları mesleği bırakmaya ve hatta başka bir yere taşınmaya mecbur kılan *take it or leave it*[43] (kabul et ya da vazgeç) sözleşmesi niteliğindedir[44]. FTC ayrıca, rekabet yasağı sözleşmelerinin çalışan hareketliliğini kısıtlayarak işçileri daha yüksek ücretli işleri kabul etmekten alıkoyduğunu; işçilerin kendi işlerini kurmasını ve yeni işyerlerinin nitelikli işçi istihdam etmelerini engellediğini; firmalar arası bilgi akışını kısıtlayarak inovasyonu azalttığı için tüketicilerin daha iyi ürün ve fiyatlardan faydalanmalarının önüne geçtiğini belirtmiştir[45]. ABD'de çalışan her beş işçiden birinin rekabet yasağı sözleşmesi ile bağlı olduğunu belirten FTC[46], tüm bu gerekçelerle ülke genelinde rekabet yasağı sözleşmelerinin yasaklanmasına karar vermiş ve mevcut sözleşmelerin akıbetini de içeren yasal bir düzenleme getirmiştir. FTC'nin 4 Eylül 2024 tarihinde yürürlüğe girecek olan ilgili kararına karşı vergi danışmanlığı hizmeti vermekte olan *Ryan LLC* şirketi tarafından dava açılmış; bunun sonucunda Teksas Bölge Mahkemesi FTC'nin kararının 4 Eylül 2024 tarihi itibariyle federal düzeyde uygulanmasını engelleyen bir karar vermiştir[47]. FTC, Joe Biden döneminde karara karşı temyiz sürecini başlatmış; ancak 2024 seçimlerini kazanan Donald Trump'ın, yasak kararına karşı oy kullanan Andrew N. Ferguson'u başkan olarak atamasının ardından, 5 Eylül 2025 tarihinde temyiz talebinden vazgeçerek Teksas Bölge Mahkemesi'nin kararına uyacağını açıklamıştır[48]. Ferguson, rekabet yasağı sözleşmelerine karşı rekabet (*antitrust*) yasalarını güçlü bir şekilde uygulamaya devam edeceklerini; ancak yasama işini Kongre'ye ve eyaletlere bırakacaklarını açıklamıştır[49]. 2025 yılının

42 AYM, E 2023/153 K 2024/93, 04.04.2024, para 42-46.

43 Bu kavram, taraflardan birinin pazarlık gücünün düşük olduğu ve koşulları olduğu gibi kabul etmek zorunda kaldığı, tek taraflı dayatılan sözleşmeleri ifade etmektedir. Bkz Cornell Law School, 'Adhesion contract (contract of adhesion)' (*Legal Information Institute*, 2021) <https://www.law.cornell.edu/wex/adhesion_contract_(contract_of_adhesion)> Erişim Tarihi 04.01.2025.

44 Örneğin FTC'nin rekabet yasağı tasarısını kamuoyuna görüşe açması üzerine gelen görüşlerde, rekabet yasağı sözleşmesinin iş ilişkisinin kurulması için bir şart olarak öngörüldüğü veya imzalanmaması halinde işveren tarafından sözleşmenin feshedileceği yönünde baskı yapıldığı ifade edilmiştir. Federal Trade Commission, 'Non-Compete Clause Rule' 11-14.

45 Federal Trade Commission, 'Fact Sheet on the FTC's Noncompete Rulemaking' (*Federal Trade Commission*, 23.04.2024) <https://www.ftc.gov/system/files/ftc_gov/pdf/Non-Compete-Fact-Sheet.pdf> Erişim Tarihi 25.01.2025.

46 Federal Trade Commission, 'Non-Compete Clause Rule' 7.

47 Ryan LLC v. Federal Trade Comission, No. 3:2024cv00986 – Document 211 (N.D. Tex. 2024) Karar metni için bkz <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/texas/txndce/3:2024cv00986/389064/211/> Erişim Tarihi 10.02.2025.

48 Federal Trade Commission, 'Federal Trade Commission Files to Accede to Vacatur of Non-Compete Clause Rule' (*Federal Trade Comission, 05.09.2025*) <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2025/09/federal-trade-commission-files-accede-vacatur-non-compete-clause-rule> Erişim Tarihi 08.09.2025.

49 Açıklamanın tamamı için bkz Federal Trade Commission, 'Statement of Chairman Andrew N. Ferguson Joined by Commissioner Melissa Holyoak Ryan, LLC v. FTC' (*Federal Trade Comission, 05.09.2025*) <https://www.ftc.gov/system/

başında, karar henüz temyiz aşamasındayken, FTC ve Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanan 2016 tarihli "İnsan Kaynakları Personelleri için Rekabet Rehberi"[50] güncellenmiş[51]; yapılan güncelleme ile belgenin başlığı "Çalışanları Etkileyen Ticari Faaliyetlere Yönelik Rekabet Kılavuzu" olarak değiştirilmiş ve 2016 tarihli Rehber'in aksine[52], rekabet yasağı sözleşmelerinin de haksız rekabet uygulaması teşkil edebileceğine yer verilmiştir[53]. İlgili Kılavuz'da, rekabet yasağının ülke genelinde yasaklanmasına ilişkin kuralın iptaline dair kararın temyiz sürecinde olmasına rağmen, ilgili mevzuat uyarınca FTC'nin geçmişte olduğu gibi somut olay özelinde yaptırımlar uygulayarak rekabet yasağı sözleşmelerini inceleme yetkisini sürdürdüğü ifade edilmiştir[54]. Hatta FTC'nin temyiz talebinden vazgeçmesinden sonra yayımladığı bir basın açıklamasında, işçileri rekabet yasağı sözleşmelerinden korumaya yönelik çeşitli adımlar atıldığı belirtilmiş ve FTC'nin yakın zamanda ülkenin en büyük evcil hayvan kremasyon şirketine rekabet yasağı sözleşmelerini uygulamayı durdurma emri vererek yaklaşık bin sekiz yüz işçiyi rekabet yasağı sözleşmelerinden kurtardığına yer verilmiştir[55]. Görüldüğü üzere, FTC her ne kadar federal düzeyde rekabet yasağı sözleşmelerini yasaklayan karardan vazgeçmişse de bu durum, rekabet yasağı sözleşmelerinin ABD hukuku bakımından herhangi bir sınırlama ve denetime tabi olmaksızın uygulanabileceği anlamına gelmemektedir. Rekabet yasağı sözleşmelerinin çeşitli federal ve eyalet yasalarını ihlal edebileceğini belirten FTC[56], somut olay özelinde getirilen yasağın ilgili mevzuat uyarınca işçinin çalışma özgürlüğünü aşırı ölçüde kısıtlayıp kısıtlamadığını ve böylelikle rekabeti engelleyici nitelik taşıyıp taşımadığını incelemeye devam etmektedir.

Her ne kadar Anayasa Mahkemesi TBK'deki hükümler ile tarafların hak ve menfaatlerinin dengelendiğine karar vermişse de, yakın zamanda Rekabet Kurumu tarafından yayımlanan İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz'da[57] yer alan açıklamaların, FTC tarafından rekabet yasağı sözleşmelerinin ülke genelinde yasaklanmasını öngören kararındaki gerekçelerle gösterdiği benzerlik oldukça dikkat çekicidir. Söz konusu Kılavuz'da, örneğin işçilere rekabet yasağı

files/ftc_gov/pdf/ferguson-holyoak-statement-re-noncompete-acceding-vacatur.pdf> Erişim Tarihi 08.09.2025.

50 U.S. Department of Justice ve Federal Trade Commission, 'Antitrust Guidance For Human Resource Profesionals' (*Federal Trade Commission, 20.10.2016*) <https://www.ftc.gov/system/files/documents/public_statements/992623/ftc-doj_hr_guidance_final_10-20-16.pdf> Erişim Tarihi 13.11.2025.

51 U.S. Department of Justice ve Federal Trade Commission, 'Antitrust Guidelines for Business Activities Affecting Workers' (*Federal Trade Commission, 16.01.2025*) <https://www.ftc.gov/system/files/ftc_gov/pdf/p251201antitrustguidelinesbusinessactivitiesaffectingworkers2025.pdf> Erişim Tarihi 13.11.2025.

52 2016 tarihli Rehber'de, rekabet yasağı düzenlemeleri dahil, işçi ve işveren arasındaki sözleşmelerde yer alan hükümlerin hukuka uygunluğunun ele alınmadığı özellikle ifade edilmiştir. U.S. Department of Justice ve Federal Trade Commission (n 50) 2.

53 U.S. Department of Justice ve Federal Trade Commission (n 51) 2, 7.

54 U.S. Department of Justice ve Federal Trade Commission (n 51) 8.

55 Federal Trade Commission, 'FTC Chairman Ferguson Issues Noncompete Warning Letters to Healthcare Employers and Staffing Companies' (*Federal Trade Comission, 10.09.2025*) <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2025/09/ftc-chairman-ferguson-issues-noncompete-warning-letters-healthcare-employers-staffing-companies> Erişim Tarihi 16.11.2025.

56 U.S. Department of Justice ve Federal Trade Commission (n 51) 8.

57 Rekabet Kurumu, *İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz* (Rekabet Kurumu 2024) <https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/is-gucu-piyasalarindaki-rekabet-ihlallerine-yonelik-kilavuz-202.412.03141442657.pdf> Erişim Tarihi 04.02.2025.

getirilmesi gibi, işçilerin "*diğer işverenlere hizmet sunmasını engelleyici ya da zorlaştırıcı*" hükümlerin çalışan hareketliliğini kısıtladığı belirtilmiştir. Ayrıca, teşebbüslerin "*çalışanların hareketliliği ile ücret ve diğer çalışma koşullarına yönelik rekabeti sınırlayıcı*" davranışlarının, "*rekabetçi bir pazardan beklenenin aksine daha düşük ücretlere ve dezavantajlı çalışma koşullarına maruz kalan ve daha uygun alternatif iş olanaklarına yönelmeleri, doğrudan veya dolaylı olarak engellenen çalışanların*" kendilerini geliştirme güdülerini azalttığı ve dolayısıyla emeğin niteliğini olumsuz olarak etkilediği ifade edilmiştir[58],[59].

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda, işçi ve işverenin hak ve menfaatlerini dengelemek amacıyla getirilen TBK'nin 444 ila 447. maddelerindeki rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin düzenlemeler aşağıda incelenecektir.

II. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI

A. GENEL OLARAK

Rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin İş Kanunu'nda ve Deniz İş Kanunu'nda[60] (*DİK*) herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un[61] 13. maddesinde ise gazeteciler ile yapılan rekabet yasağı sözleşmelerinin geçersiz olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla, 5953 sayılı Kanun kapsamındaki işçiler dışında, diğer iş kanunları kapsamındaki işçiler için iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet etmeme borcu kararlaştırılabilecek; rekabet yasağına ilişkin sözleşmelere ise TBK'nin 444 ve devamı maddeleri uygulanacaktır[62].

Rekabet yasağı sözleşmesinin, TBK'nin ilgili hükümleri kapsamında değerlendirilebilmesi için taraflar arasında mutlaka bir iş ilişkisi bulunmalıdır[63]. Zira rekabet yasağı sözleşmesi her zaman iş sözleşmesine bağlı bir sözleşmedir[64]. Bu sebeple, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra taraflarca rekabet yasağının kararlaştırıldığı durumlarda bu sözleşmeye TBK'nin 444 ve devamı hükümleri değil, genel hükümler uygulanacaktır[65]. İş sözleşmesinin süreli feshi halinde, bildirim süresi içerisinde rekabet yasağı sözleşmesinin yapılması halinde ise henüz iş sözleşmesi sona ermediği için TBK'nin 444 ve devamı maddelerinin uygulanacağı ifade edilmektedir[66]. Bununla birlikte iş sözleşmesi kurulmadan

58 Rekabet Kurumu (n 57) 3.

59 Söz konusu kılavuzda, işverenlerin kendi aralarında yaptıkları birbirlerinin mevcut ya da eski işçilerini istihdam etmemeye yönelik işçi ayartmama sözleşmelerinin, RKHK'nin 4. maddesi kapsamında değerlendirileceği ve bu sözleşmelerin yasak olduğu ifade edilmiştir. Rekabet Kurumu (n 57) 7.

60 Deniz İş Kanunu, Kanun Numarası: 854, Kabul Tarihi: 20.04.1967, RG 29.04.1967/12586.

61 Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5953, Kabul Tarihi: 13.06.1952, RG 20.06.1952/8140.

62 Manav Özdemir (n 22) 79; Alpagut (n 17) 944; Özkaraca (n 17) 342.

63 Taşkent ve Kabakcı (n 16) 34; Doğan (n 6) 88; Manav Özdemir (n 22) 72; Şahlanan (n 18) 73.

64 Eren ve Dönmez (n 29) 1253.

65 Şahlanan (n 18) 73; Doğan (n 6) 89.

66 Doğan (n 6) 90; Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 55; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 34.

önce işçi adayı ile imzalanan rekabet yasağı sözleşmelerinin hangi hükümlere tabi olacağı doktrinde tartışmalıdır. Doktrindeki bir görüşe göre, iş sözleşmesi kurulmadan önce kararlaştırılan rekabet yasağı sözleşmesi hakkında TBK'nin 444 ve devamı maddelerinin uygulanması mümkün değildir. Nitekim taraflar arasında söz konusu hükümler ile getirilen korumayı gerektirecek bir bağımlılık ilişkisi bulunmamaktadır[67]. Doktrindeki diğer görüşe göre, her ne kadar TBK'de işçi niteliğinden söz edilmekteyse de, işçi adayının ileride işverenin işçisi niteliğini kazanması koşuluyla henüz iş sözleşmesi kurulmadan önce de rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabileceği ifade edilmektedir. Zira TBK'nin 444 ve devamı maddelerinin uygulanacağı bir rekabet yasağı sözleşmesi için herhangi bir zaman dilimindeki iş ilişkisinin varlığının yeterli olduğu kabul edilmektedir. Burada rekabet yasağı sözleşmesi, iş sözleşmesinin imzalanması geciktirici şartına bağlı olacaktır[68].

İşçinin rekabet etmeme borcunu üstlenebilmesi için işveren ile arasında bir rekabet ilişkisi bulunmalıdır. Rekabet yasağının fonksiyonu da dikkate alındığında, iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin faaliyet gösterdiği alanın eski işveren ile aynı ya da benzer olması; böylelikle doğrudan veya dolaylı olarak bir rekabet ilişkisinin ortaya çıkması gerekmektedir[69]. Böyle bir iş ilişkisi mevcut olsa dahi, işçinin rekabet etmeme borcunu üstlendiği her sözleşme (ya da sözleşme kaydı) geçerli olmayacaktır[70].

Yukarıda da ifade edildiği üzere, kanun koyucu tarafların menfaatlerini dengelemek için rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik koşullarına ve sınırlarına ilişkin düzenlemeler yapmıştır. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik koşulları TBK'nin 444. maddesinde, sınırları ise TBK'nin 445. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu koşullar ve sınırlar, tarafların hak ve menfaatlerinin dengelenmesi açısından önem teşkil ettiği için[71] aşağıda incelenecektir.

B. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİK KOŞULLARI

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için TBK'nin 444. maddesinde koşullar öngörülmüştür. Bu koşullar; işçinin fiil ehliyetine sahip olması, sözleşmenin yazılı olarak yapılması ve işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin bulunması şeklinde sıralanabilir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin amacı da göz önüne alındığında, işçinin çalışma özgürlüğünün kısıtlanmasını haklı kılan husus, işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin bulunmasıdır[72]. Nitekim, TBK'nin 447. maddesinde yer alan "*işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer*" düzenlemesiyle de, rekabet yasağının sürdürülebilmesi için işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunması özellikle aranmıştır. İşverenin korunmaya değer haklı menfaatinin varlığı ise 444. maddesinin 2. fıkrası uyarınca "*hizmet ilişkisi*

67 Taşkent ve Kabakcı (n 16) 34; Uşan (n 6) 55.

68 Ercan Akyiğit, 'İsviçre ve Türk İş Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı' (1991) 2(6-7) Kamu-İş 4, 9 naklen Uşan (n 6) 55 dn 172; Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 54.

69 Taşkent ve Kabakcı (n 16) 23-24; Eren ve Dönmez (n 29) 1254.

70 Civan (n 31) 371.

71 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 610.

72 Doğan (n 6) 93.

işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa" ve "*bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse*" söz konusu olacaktır[73].

Rekabet yasağı sözleşmesi için kanun koyucunun öngördüğü geçerlilik koşulları, emredici niteliktedir[74]. Bu sebeple öngörülen tüm koşulların bir arada bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olacaktır[75].

1. İşçinin Fiil Ehliyetine Sahip Olması

Rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmesi için, öncelikle işçinin fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir. İşçinin fiil ehliyetine sahip olması, geçerlilik koşuludur[76]. Nitekim TBK'nin 444. maddesinde de "*Fiil ehliyetine sahip olan işçi*" ifadesi ile bu husus belirtilmiştir.

Rekabet yasağı sözleşmesi için işçinin fiil ehliyetine sahip olmasının aranması ile esasında işçinin ekonomik alandaki hareket özgürlüğünü sınırlandıran bir sözleşme yaptığı bilincinde olması aranmaktadır[77]. Fiil ehliyetine ilişkin Türk Medeni Kanunu'nun[78] (*TMK*) 10. maddesinde "*Ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan her ergin kişinin fiil ehliyeti vardır.*" hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla rekabet yasağı sözleşmesinin tarafı olan işçinin ergin olması, ayırt etme gücüne sahip olması ve kısıtlı olmaması gerekmektedir[79]. Eğer işçi ayırt etme gücüne sahip ancak ergin değilse veya kısıtlıysa, rekabet yasağı sözleşmesini kendisi yapamaz; yasal temsilcisinin rızası ya da onayıyla sözleşmeye taraf olamaz[80].

Bu noktada "işçinin ergin olması" hususuna değinilmelidir. Kural olarak, bir kişi on sekiz yaşını doldurmakla ergin olmaktadır (TMK m.11/1). Ancak evlenme halinde (TMK m.11/2) ve mahkeme kararı ile (TMK m.12) kişinin ergin kılınması mümkündür. TBK'nin 444. maddesindeki düzenlemede işçinin fiil ehliyetini nasıl kazandığına dair bir sınırlandırma bulunmadığından, doktrindeki bir görüşe göre evlilikle veya mahkeme kararı ile ergin kılınan işçinin de rekabet yasağı sözleşmesine taraf olabileceği kabul edilebilecektir[81]. Doktrinde bizim de katıldığımız aksi görüşe göre ise,

73 Civan (n 31) 372; Doğan (n 6) 93; Uşan (n 6) 230; Alpagut (n 17) 946; Manav Özdemir (n 22) 73.

74 Doğan (n 6) 90; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 29; Şahlanan (n 18) 73.

75 Soyer (n 10) 39; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 325; Doğan (n 6) 90; Manav Özdemir (n 22) 69; Akdeniz (n 18) 164; A. Can Tuncay, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları (Bir Yargıtay Kararı Üzerine)' (2016) 15(1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 473, 483.

76 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 326; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 610; Süzek ve Başterzi (n 14) 368; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 411; Doğan (n 6) 106.

77 Tuncay (n 75) 483; A. Eda Manav, "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları' (2010) (87) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 322, 329.

78 Türk Medeni Kanunu, Kanun Numarası: 4721, Kabul Tarihi: 22.11.2001, RG 08.12.2001/24607.

79 Doğan (n 6) 107; Manav Özdemir (n 22) 73.

80 Süzek ve Başterzi (n 14) 368; Soyer (n 10) 45; Eren ve Dönmez (n 29) 1255; Doğan (n 6) 107; Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 91-92; Alpagut (n 17) 945.

81 Tuncay (n 75) 483; Doğan (n 6) 107; Uşan (n 6) 57; Alpagut (n 17) 945. 818 sayılı Kanun döneminde kanun koyucunun herhangi bir yaş şartı getirmediğinden reşit olma şartının, evlilik ve mahkeme kararı ile ergin olma halini de kapsar şekilde yorumlanması gerektiği yönünde bkz Soyer (n 10) 45.

düzenlemenin amacı dikkate alındığında "fiil ehliyetine sahip olan işçi" ifadesinin evlilikle veya mahkeme kararı ile ergin kılınan on sekiz yaşından küçük işçileri dışlayacak şekilde yorumlanması gerekmektedir[82].

İşçinin hangi anda fiil ehliyetine sahip olması gerektiği, mülga Borçlar Kanunu'nun[83] aksine TBK'nin 444. maddesinde açıkça belirtilmemiştir. 818 sayılı Kanun'un 348. maddesinin 3. fıkrasında işçinin "*sözleşmenin yapıldığı zamanda*" reşit olması gerektiği; aksi takdirde rekabet yasağı sözleşmesinin geçersiz olacağı açıkça düzenlenmişti. Her ne kadar TBK'nin 444. maddesinde bu husus açıkça belirtilmemişse de, işçinin fiil ehliyetinin rekabet yasağı sözleşmesinin yapıldığı sırada mevcut olması gerekmektedir[84]. Sözleşmenin yapıldığı sırada fiil ehliyeti bulunmayan işçinin sonradan fiil ehliyetine sahip olması, rekabet yasağı sözleşmesine geçerlilik kazandırmayacaktır[85].

2. Yazılı Şekil Şartına Uyulması

Türk Borçlar Kanunu'nun 444. maddesinde işçinin rekabet etmeme borcunu "*yazılı olarak*" üstlenebileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla, rekabet yasağı sözleşmesi için yazılılık, bir geçerlilik koşuludur[86]. Belirtilmelidir ki buradaki şekil şartı, sözleşmenin şeklinden bağımsız bir şarttır. Taraflar arasında kurulan iş sözleşmesinin şeklinden bağımsız olarak, her durumda rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir[87]. Kanun koyucu rekabet yasağı sözleşmeleri için yazılılık şartını, esasında işçinin korunması amacıyla getirmiştir[88]. Rekabet yasağına ilişkin yazılı sözleşmede, yasağın kapsamı, türü ve süresine ilişkin tüm hususlara yer verilmelidir[89]. Böylelikle işçi sözleşme ile üstlendiği borcun önemi ve yasağın kapsamı hakkında bilgi sahibi olacaktır[90]. Bununla birlikte, rekabet yasağı sözleşmesinin imzalandıktan belirli bir zaman sonra yürürlüğe girdiği dikkate alındığında TBK'de öngörülen yazılılık şartının, yasağın koşullarını ortaya koyduğu için belgelendirme işlevinin de bulunduğu doktrinde ifade edilmektedir[91]. Ayrıca, kurulan sözleşmede rekabet yasağına ilişkin TBK'de öngörülen koşullara uyulup uyulmadığının denetlenebilmesi ve hakim tarafından aşırı nitelikteki rekabet yasağına takdir yetkisini kullanarak müdahale edebilmesi için de yazılılığın bir geçerlilik koşulu olarak düzenlendiği belirtilmiştir[92]. Anayasa Mahkemesi ise

82 Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 90.

83 Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 818, Kabul Tarihi: 22.04.1996, RG 29.04.1926/359.

84 Doğan (n 6) 106; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 610; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 326; Süzek ve Başterzi (n 14) 368; Tuncay (n 75) 496; Esra Baskan, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi' (2012) 2(2) Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 116, 118.

85 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 326; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 35; Uşan (n 6) 57; Baskan (n 84) 118.

86 Eren ve Dönmez (n 29) 1256; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 326; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 610; Süzek ve Başterzi (n 14) 368; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 411; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 14) 138; Tuncay (n 75) 496.

87 Uşan (n 6) 59; Altay (n 6) 198.

88 Eren ve Dönmez (n 29) 1256; Uşan (n 6) 59; Soyer (n 10) 41; Tuncay (n 75) 496; Altay (n 6) 198.

89 Şahlanan (n 18) 74.

90 Soyer (n 10) 41-42; Şahlanan (n 18) 74; Manav (n 77) 358-359; Uşan (n 6) 59; Doğan (n 6) 90; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 35.

91 Taşkent ve Kabakcı (n 16) 35.

92 Akdeniz (n 18) 164.

rekabet yasağı sözleşmeleri için aranan yazılılık şartının, ispat güçlüklerini önleme meşru amacına dayandığını ifade etmiştir[93]. Kanaatimizce, rekabet yasağı sözleşmesinin iş sözleşmesinin şeklinden bağımsız olarak yazılı şekil şartına tabi olması, sözleşme şartlarına ilişkin işçinin bilgi sahibi olması ve akdedildikten oldukça sonraki bir tarihte yürürlüğe gireceği göz önüne alındığında, sözleşmenin koşullarını ortaya koyması bakımından çalışma özgürlüğü sınırlandırılan işçinin korunması için önemli bir koşuldur.

Rekabet yasağı sözleşmelerinde yazılı şeklin nasıl yerine getirileceği ise TBK'nin 12. maddesi ve devamına göre belirlenecektir[94]. Dolayısıyla, rekabet yasağı sözleşmesinin adi yazılı şekilde yapılması yeterli olacaktır[95]. Eğer rekabet yasağı sözleşmesinde bir değişiklik yapılacaksa, TBK'nin 13. maddesi uyarınca bu değişikliğin de yazılı şekilde yapılması gerekmektedir[96]. Bu halde, rekabet yasağının taraflarca ayrı bir sözleşme ile ya da iş sözleşmesine kayıt eklenmek suretiyle kararlaştırılması mümkündür[97],[98]. İşverenin iş sözleşmesinde "rekabet yasağı getirme hakkını saklı tuttuğuna" ilişkin kayıtlar ise geçerli değildir[99].

Personel yönetmeliğinde veya iç yönetmelikte yer alan kurala iş sözleşmesinde yapılacak bir atıfla rekabet yasağının kararlaştırılıp kararlaştırılamayacağı ise doktrinde tartışmalıdır. Doktrindeki bir görüşe göre rekabet yasağının personel yönetmeliği veya iç yönetmeliklerle ve bu belgelere yapılan atıflarla kararlaştırılması mümkün değildir. Zira söz konusu belgeler, işverenin hazırladığı genel iş koşulu niteliğinde olup, işyerindeki bir kısım veya tüm işçileri kapsamaktadır. Rekabet yasağına ilişkin TBK'de öngörülen koşulların her işçi açısından ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiğinden, rekabet yasağı genel iş koşulu niteliğindeki bu belgelerle kararlaştırılamayacaktır[100]. Hatta bazı yazarlar, aynı gerekçelerle rekabet yasağına ilişkin önceden hazırlanan matbu metinler veya tip iş sözleşmeleri kullanılarak da rekabet yasağının kararlaştırılamayacağını ifade etmektedir[101]. Doktrinde diğer görüşe göre ise, personel yönetmeliğinde veya iç yönetmelikte yer alan rekabet yasağına ilişkin

93 AYM, E 2023/153 K 2024/93, 04.04.2024, para 47.

94 Uşan (n 6) 59.

95 Soyer (n 10) 42; Uşan (n 6) 59; Manav (n 77) 359; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 411; Özgür Oğuz, 'Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Rekabet Etmeme Borcu' (2024) 21(81) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 55, 68.

96 Manav (n 77) 360; Doğan (n 6) 91; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 36; Tuncay (n 75) 496.

97 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 610; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 35; Tuncay (n 75) 496; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 411; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 322; Centel (n 17) 138; Uşan (n 6) 227; Alpagut (n 17) 944; Süzek (n 17) 457.

98 "*İşçi ile işveren arasında TBK'nın 444 ve devamındaki maddelerinde işaret edilen koşullar dahilinde tesis edilecek rekabet yasağı sözleşmesi, taraflar arasındaki hizmet sözleşmesine konulacak bir hükümle düzenlenebileceği gibi bu hususta ayrı bir metin ile rekabet yasağı sözleşmesinin akdedilmesi mümkündür. Her iki durumda da rekabet yasağı, taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinden bağımsız olarak varlığını sürdürür. Başka bir anlatımla hizmet sözleşmesi içerisinde ayrı bir hüküm olarak rekabet yasağı kaydının mevcudiyeti hâlinde, taraflar arasındaki sözleşmede hem hizmet ilişkisinin devamı süresince geçerli olan bir hizmet sözleşmesinin, hem de hizmet ilişkisi sona erdikten sonraki döneme dair yükümlülükler içeren bir rekabet yasağı sözleşmesinin varlığı kabul edilerek tarafların her iki sözleşme ile bağlı oldukları kabul edilmelidir.*" Yargıtay HGK, E 2021/477 K 2023/179, 08.03.2023 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 01.02.2025.

99 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 323; Baskan (n 84) 117.

100 Süzek ve Başterzi (n 14) 368; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 35-36; Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 107; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 322; Doğan (n 6) 85; Süzek (n 17) 458. Benzer yönde, Soyer (n 10) 43; Şahlanan (n 18) 74.

101 Süzek ve Başterzi (n 14) 368.

kurala sadece gönderme yapılarak rekabet yasağının kararlaştırılması mümkün değildir; ancak, iş sözleşmesi imzalanırken bu belgelerin işçi tarafından okunarak imzalanması halinde yasak geçerli olacaktır. Rekabet yasağının önceden hazırlanan matbu metinler ile veya tip iş sözleşmeleriyle kararlaştırılması halinde ise, genel işlem koşullarına ilişkin TBK'nin 20 ila 25. maddeleri uyarınca denetime tabi olacak ve geçerlilik kazanabilecektir[102]. Yargıtay ise rekabet yasağına ilişkin kuralın işyeri yönetmeliğinde düzenlendiği bir uyuşmazlıkta, "*rekabet yasağının personel yönetmeliği veya iç yönetmelik gibi adlar altında işveren tarafından tek taraflı olarak düzenlenen kurallara 'sadece bir atıfta bulunmak suretiyle' kararlaştırmasını*" mümkün görmemek gerektiğini belirttikten sonra, somut olaydaki işyeri yönetmeliğinin iş sözleşmesinin imzalanmasından yaklaşık bir yıl sonra işçiye tebliğ ettiğini ve bu yönetmelikte işçinin imzasının bulunmadığını tespit etmiş ve matbu nitelikteki bu belgeyi işçinin "*özgür iradesiyle okuyup değerlendirerek imzalama imkanın bulunmadığı*" gerekçesiyle yazılı şekil şartının yerine getirilmediğine karar vermiştir[103].

Kanaatimizce, işyerinde bir kısım işçileri kapsayacak şekilde genel iş koşulu niteliğindeki belgeler ile rekabet yasağının kararlaştırılması mümkün değildir. Öncelikle, rekabet yasağı sözleşmesi işyerindeki her işçi ile kurulabilecek bir sözleşme değildir[104]. Ayrıca, rekabet yasağının geçerlilik koşulları ve sınırları somut olay özelinde, işçinin kişisel nitelikleri de dikkate alınarak değerlendirilecektir[105]. Tüm bu nedenlerle, rekabet yasağı sözleşmelerinin her işçi için ayrı ayrı kararlaştırılması gerektiği yönündeki görüşe katılmaktayız.

Yazılı şekil şartına aykırı olarak kararlaştırılan rekabet yasağı geçersizdir[106]. Rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı olarak kurulmaması sebebiyle geçersiz olduğu iddiasının işçi tarafından ileri sürülmesi, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmeyecektir[107]. Yazılı şekil şartına uygun olarak kurulmakla birlikte, işçinin iradesi sakatlanarak kurulan rekabet yasağı sözleşmesi de geçerli olmayacaktır[108]. Nitekim Yargıtay da işverenin kıdem tazminatı ödenmesi için rekabet yasağı sözleşmesinin imzalanmasını şart koştuğu uyuşmazlıkta, işçinin sözleşmeyi serbest iradesi

102 Tuncay (n 75) 497; Benzer yönde, Civan (n 31) 371. Yazar'a göre, bir iç yönetmeliğin genel işlem koşulu denetimlerinden yürürlük denetiminden geçmesiyle iş sözleşmesi niteliği kazanacağı dikkate alındığında, iç yönetmelikte kararlaştırılan rekabet yasağının geçerliliği için işçinin imzasının aranmasına gerek yoktur. ibid 371.

103 "*Yasada geçerlilik şartı olarak öngörülen şekil, adî yazılı şekildir. Bu bakımdan, sözleşme metninin herhangi bir surette yazılması mümkündür. Ayrıca, tarafların önceden düzenlenmiş bir formüler kullanmaları da imkân dahilindedir. Yasağın hizmet akdi içinde veya hizmet akdine eklenen bir belgede düzenlendiği hallerde, çoğu kez formülerlerden yararlanılmaktadır. Bu durumda işçinin özel olarak korunması gerekeceğinden rekabet yasağına, genel işlem koşulları alanında geçerli olan ilkeleri uygulamakta tereddüt gösterilmemelidir. 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 HD, E 2010/25792 K 2013/10539, 28.03.2013 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 02.02.2025.

104 Konuya ilişkin açıklamalar için bkz Başlık II-B-3-a.

105 Uşan (n 6) 52.

106 Soyer (n 10) 44; Tuncay (n 75) 497; Manav (n 77) 360; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 411.

107 Soyer (n 10) 44; Tuncay (n 75) 497; Manav (n 77) 360. Bu yönde bkz Yargıtay 9 HD, E 2010/25792 K 2013/10539, 28.03.2013 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 02.02.2025.

108 Doğan (n 6) 91.

ile imzalamadığı gerekçesi ile rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olmadığına yönelik ilk derece mahkemesi kararını isabetli olarak onamıştır[109].

3. İşverenin Korunmaya Değer Haklı Menfaatinin Bulunması

a. Yapılan İşin İşçiye Müşteri Çevresi veya Üretim Sırları ya da İşverenin Yaptığı İşler Hakkında Bilgi Edinme İmkanı Sağlaması

İşyeri organizasyonuna dahil olan işçinin iş sırrı niteliği taşıyan ve taşımayan birçok bilgiye sahip olması mümkündür. Bununla birlikte, işçinin sahip olduğu her türlü bilgi rekabete elverişli olmayacaktır[110]. Bu bilgilerin neler olduğu TBK'nin 444. maddesinin 2. fıkrasındaki "*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.*" hükmü ile müşteri çevresi, üretim sırları veya işverenin işleri hakkında bilgiler şeklinde sayılmıştır. Görüldüğü üzere, ilgili düzenleme rekabet yasağının kişi bakımından kapsamını daraltmaktadır[111]. Dolayısıyla rekabet yasağı sözleşmesi herhangi bir işçi ile değil, yalnızca bu bilgileri edinme imkanı olan işçiler ile yapılabilecektir[112]. Örneğin, işyerinde yalnızca kapıda durarak güvenliği sağlama görevi olan bir güvenlik görevlisi ile yapılan rekabet yasağı sözleşmesi geçerli olmayacaktır. Bununla birlikte, işçinin maddede sayılan tüm bilgilere sahip olması aranmamakta; sayılanlardan yalnızca birine sahip olması rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için yeterli görülmektedir[113].

Müşteri, işverenin ürettiği ürün ya da hizmeti alan gerçek veya tüzel kişidir[114]. Müşteri portföyü, bir işletme için önemli bir ticari değerdir[115]. Dolayısıyla bu ticari değerin korunmasında işverenin haklı bir menfaati bulunmaktadır[116]. Eğer, işçinin yaptığı iş, belirli bir müşteri çevresine yönelik değilse ya da işverenin müşteri çevresi hakkında bilgi sahibi olmasına imkan sağlamıyorsa, işverenin korunmaya değer haklı bir menfaati söz konusu olmayacaktır[117]. İşçinin müşteri çevresi hakkında bilgi sahibi olma imkanı, salt müşteri listesinin bilinmesini değil; işçinin doğrudan müşteriler ile ilişki içinde olması, böylece onların özelliklerine ve ihtiyaçlarına ilişkin bilgi sahibi olma imkanını ifade etmektedir[118]. Ayrıca müşteri çevresinin, işçinin kişisel yetenek ve yetkinliklerinden değil, işverenin

109 Yargıtay 11 HD, E 2015/8627 K 2016/6912, 22.06.2016 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 02.02.2025.

110 Alpagut (n 17) 946.

111 Ancak bu hususun tarafların menfaatlerini dengeleyen durum olmadığı; şartları sağlayan işçilerin haklarının kısıtlandığı gerçeğini ortadan kaldırmadığı ifade edilmektedir. Akdeniz (n 18) 179.

112 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 326; Süzek ve Başterzi (n 14) 369; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 411; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 611; Manav Özdemir (n 22) 73-74.

113 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 327; Alpagut (n 17) 946-947.

114 Manav (n 77) 335; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 27.

115 Taşkent ve Kabakcı (n 16) 27.

116 Civan (n 31) 372.

117 Alpagut (n 17) 947.

118 Soyer (n 10) 52; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 412; Alpagut (n 17) 947; Manav (n 77) 336; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 26; Altay (n 6) 200; Doğan (n 6) 99; Şahlanan (n 18) 75.

sunduğu mal ve hizmetin niteliği dolayısıyla oluşmuş olması gerekir[119]. Zira aksi halde, işverenin uğrayacağı zarar, işçinin müşteri çevresini bilmesinden değil, onun kişisel yetenek ve yetkinliklerinden kaynaklanacaktır[120]. Bu sebeple, müşteri çevresinin işçinin kişisel yetenekleri, yetkinliği ve bilgisi dolayısıyla sağlandığı hallerde, örneğin; avukat, doktor veya kuaför gibi meslekleri ifa eden işçiler ile yapılan rekabet yasağı sözleşmelerinin geçerli olmadığı doktrinde ifade edilmektedir[121]. Nitekim bu durumda müşteri çevresine ilişkin bilginin kullanımı ile işverenin uğrayacağı zarar arasında neden-sonuç ilişkisi de kurulamayacaktır[122].

Üretim sırrı, sınırlı bir çevre tarafından bilinen, başkalarının kolaylıkla öğrenemeyeceği ve saklı kalmasında işverenin haklı bir menfaatinin bulunduğu işletmeyle ilgili ticari, teknik ya da personel yapısına ilişkin tüm bilgileri ifade etmektedir[123]. Dolayısıyla, herkes tarafından bilinen ya da ulaşılabilir olan bilgiler üretim sırrı olarak kabul edilmeyecektir[124]. Madde metninde yer alan bir diğer ölçüt olan "işverenin yaptığı işler" ifadesi ise 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer almamaktaydı. İlgili ölçüt TBK ile getirilmiş olup rekabet yasağının geçerlilik koşullarını işveren lehine genişlettiği gerekçesi ile doktrinde eleştirilmektedir[125]. Zira bir işyerinde çalışan her işçinin, işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı bulunmaktadır[126]. Bu nedenle doktrinde, "*işverenin yaptığı işler*" ifadesinin, mehaz kanundaki gibi "*ticari sır*" olarak kabul edilmesi gerektiği ifade edilmektedir[127]. Nitekim, Anayasa Mahkemesi kararında da işçinin bilgi sahibi olması aranan alanları, "*müşteri çevresi, üretim sırları, işin yürütülmesi, yönetimi veya organizasyonu gibi alanlar*" şeklinde saydığı görülmektedir[128]. Bu bağlamda, üretim teknolojisi, üretim süreci, işletme envanteri, bilgisayar programları gibi konular, somut olayın özelliklerine göre üretim sırları ve işverenin işine ilişkin bilgiler arasında sayılabilecektir. Bununla birlikte, işçinin bu bilgileri objektif koşullarda öğrenebilecek bir konumda olması yeterli olup, fiilen öğrenmiş olması aranmamaktadır[129].

b. İşverenin Önemli Bir Zarara Uğrama İhtimali

İşçinin müşteri çevresi, üretim sırları veya işverenin yaptığı işler hakkında bilgi sahibi olması, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için yeterli değildir[130]. Kanun koyucu, "*aynı zamanda bu*

119 Süzek ve Başterzi (n 14) 370; Manav (n 77) 341-342; Civan (n 31) 372; Baskan (n 84) 119; Uşan (n 6) 231; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 28; Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 126.

120 Soyer (n 10) 52-53; Süzek ve Başterzi (n 14) 370.

121 Süzek (n 17) 459; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 28; Soyer (n 10) 59 dn 135.

122 Taşkent ve Kabakcı (n 16) 28.

123 Süzek ve Başterzi (n 14) 369; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 327; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 611; Manav Özdemir (n 22) 74-75; Soyer (n 10) 53; Şahlanan (n 18) 76.

124 Alpagut (n 17) 947-948.

125 Erdem Özdemir, '6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış' (2011) 6(24) Sicil İş Hukuku Dergisi 107, 112. Aynı yönde, Alpagut (n 17) 948; Civan (n 31) 373.

126 Alpagut (n 17) 948.

127 Alpagut (n 17) 948; Civan (n 31) 373.

128 AYM, E 2023/153 K 2024/93, 04.04.2024, para 38.

129 Süzek ve Başterzi (n 14) 369.

130 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 611; Süzek ve Başterzi (n 14) 370; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 412; Çelik,

bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikte" olmasını aramıştır (TBK m.444/2). Doktrinde, bu şartın aranmasının gerekçesi olarak, işçilerin çalıştığı her işte az veya çok bu tür bilgilere sahip olabilme imkanının bulunması gösterilmiştir[131].

Kanun koyucu önemli bir zarara uğrama ihtimali aradığı için işçinin bu bilgileri kullanmasının işverenin kazançlarında ve sipariş sayısında ciddi bir düşüş yaratma, rekabet gücünde geriye gidişe sebebiyet verme, kolayca telafi edilemeyecek zararlara yol açma tehlikesi barındırması gerekmektedir[132]. Ayrıca, işçinin bu bilgileri edinip kullanma ihtimaliyle, işverene vereceği önemli zarar arasında uygun illiyet bağı da bulunmalıdır[133]. Bununla birlikte, rekabet yasağı için işçinin bu bilgileri kullanmasının önemli bir zarar verme ihtimalinin varlığı yeterli olup, zararın fiilen ortaya çıkması zorunlu değildir[134]. Buna karşılık, işçinin söz konusu bilgilere sahip olması ve kullanması işverenin önemli bir zararına sebep olmayacaksa, rekabet yasağı sözleşmesi geçerli olmayacaktır[135].

C. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNDE KARŞI EDİMİN KARARLAŞTIRILMASI

Rekabet yasağı sözleşmesinde, işçinin rekabet etmeme borcuna karşılık işveren için de bir karşı edim yükümlülüğü kararlaştırılabilir. Ancak TBK'de karşı edim bir geçerlilik koşulu olarak değil; 445. maddenin 2. fıkrasında yer alan "*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.*" şeklindeki hüküm ile hakimin sözleşme sınırlarına müdahalesinde dikkate alınacak bir husus olarak düzenlenmiştir[136]. Bunun nedeni ise mehaz İsviçre Borçlar Kanunu'nda da böyle bir koşula yer verilmemesidir[137]. Doktrinde, birçok ülkede[138] işçinin rekabet etmeme borcu altına girmesine karşılık, işverenin de bir karşı edimde bulunma yükümlülüğünün bulunduğu belirtilmiş ve TBK'de bu yönde bir düzenleme

Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 328; Alpagut (n 17) 946; Civan (n 31) 373. İşçinin işverene ait müşteri çevresi veya iş sırları hakkında bilgi sahibi olmasını sağlayacak bir pozisyonda çalışıyor olmasının işverene önemli bir zarar verme ihtimali açısından karine oluşturduğu yönünde bkz Şahlanan (n 18) 78.

131 Alpagut (n 17) 946.

132 Süzek ve Başterzi (n 14) 370; Soyer (n 10) 57-58; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 328; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 612; Civan (n 31) 373-374.

133 Eren ve Dönmez (n 29) 1255.

134 Süzek ve Başterzi (n 14) 370; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 412; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 612.

135 Alpagut (n 17) 948-949; Süzek ve Başterzi (n 14) 370; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 328.

136 Süzek ve Başterzi (n 14) 373; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 613; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 417; Akyiğit, *İş Hukuku* (n 14) 399; Özkaraca (n 17) 343.

137 İrem Yayvak Namlı, *İş Hukuku'nda Cezai Şart* (On İki Levha 2019) 480.

138 Almanya, Belçika, Hollanda ve Fransa'da karşı edimin geçerlilik koşulu olarak öngören yasal düzenlemeler ve yargı kararları hakkında detaylı bilgi için bkz Emre Ertan, 'Rekabet Yasağı Kaydında Karşı Edim' iç Sibel Özel, Hatice Selin Pürselim ve Hanife Doğrusöz Koşut (edr), *Rekabet Yasağı* (On İki Levha 2024) 207 vd.

bulunmaması bir eksiklik olarak değerlendirilmiştir[139]. Hatta, rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin düzenlemenin bu hali ile çalışma özgürlüğüne aykırı olduğu dahi ileri sürülmüştür[140],[141].

Doktrinde, rekabet yasağı kaydının işçinin çalışma özgürlüğü üzerinde yarattığı olumsuz etkileri gidermek amacıyla kanun koyucunun çeşitli tekniklere başvurduğu; ancak bu tekniklerin, rekabet yasağı sözleşmesinin işverenin işletmesel menfaatlerini koruma amacını taşıyan bir sözleşme olma niteliğini değiştirmediği ifade edilmiştir. Zira işçi, karşılığında hiçbir şey elde etmeksizin kabul ettiği rekabet yasağı sebebiyle, iş sözleşmesi sona erdikten sonra mesleğini serbestçe icra edememektedir[142]. Doktrinde işverenin menfaatlerini koruyan rekabet yasağının yükünün yalnızca işçinin üzerine bırakılmaması gerektiği de ifade edilmiştir[143]. Bu nedenle, taraflar arasındaki menfaat dengesinin sağlanabilmesi için karşı edim borcunun, rekabet yasağı sözleşmesi için bir geçerlilik koşulu olarak düzenlenmesi gerektiği ileri sürülmüştür[144].

Rekabet yasağı sözleşmesinin tek tarafa borç yükleyen niteliği sebebiyle uygulamada işverenlerin, işçinin rekabete elverişli bilgilere sahip olup olmadığını dikkate almaksızın bu tür sözleşmeler yaptığı görülmektedir[145]. Nitekim FTC'nin kararında da, işverenlerin eyalet yasalarına göre geçersiz olmasına rağmen rekabet yasağı sözleşmelerine başvurdukları; bu tutumlarının, işçilerin yasal haklarının farkında olmadıkları varsayımına dayanabileceği ya da işçilerin bu konudaki bilgi eksikliklerinden faydalanma amacını taşıyabileceği belirtilmiştir[146]. Rekabet yasağı sözleşmelerinin hukuka uygunluğunun mahkemeler tarafından sonradan denetlenmesi, işçiler açısından belirsizlik yaratmaktadır. Bunun sonucunda da, esasında rekabet yasağı geçersiz dahi olsa, işçiler yasağın caydırıcı etkisi sebebiyle tecrübeli oldukları alanlarda çalışmaktan imtina etmektedirler[147]. Karşı edimin bir geçerlilik koşulu olarak düzenlenmesi halinde, yasağın yürürlüğe girmesiyle birlikte ek bir maddi külfet ile karşılaşacak işveren, gereksiz ve geçersiz bir rekabet yasağı kararlaştırmaktan kaçınacaktır[148]. Zira işçi rekabet yasağı kaydının kendini bağlamadığını ileri sürene kadar işveren

139 Özdemir (n 125) 112; Akyiğit, *İş Hukuku* (n 14) 339; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 37; Manav (n 77) 358; Akdeniz (n 18) 167; Özkaraca (n 17) 359; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 14) 138; TBK'nin kabul edildiği tarihten iki gün sonra kabul edilen TTK'nin 123. maddesinde, acente ile müvekkili arasında kararlaştırılan rekabet yasağına ilişkin "*Müvekkilin, rekabet sınırlaması dolayısıyla, acenteye uygun bir tazminat ödemesi şarttır.*" hükmü yer almaktadır. Aynı dönemde yürürlüğe giren ilgili kanunlardan birinde acenteye karşı edim ödenmesi zorunlu kılınırken, acenteye göre daha zayıf konumda olan işçi için böyle bir zorunluluğun öngörülmemesi doktrinde haklı olarak isabetsiz bulunmuştur. Özkaraca (n 17) 360.

140 Özdemir (n 125) 113; Ertan, 'Karşı Edim' (n 138) 222; Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 267.

141 Belirtilmelidir ki, Almanya'da rekabet yasağının geçerliliğini karşı edime bağlayan düzenlemeden önce doktrinde rekabet yasağının işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğüne aykırı olduğu yönünde görüşler yer almaktayken; düzenlemenin yürürlüğe girmesiyle birlikte karşı edim borcunun tarafların hak ve menfaatlerini dengelediği, bu nedenle rekabet yasağının Anayasa'ya aykırı olmadığı görüşü benimsenmiştir. Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 39.

142 Ertan, 'Karşı Edim' (n 138) 217; Akdeniz (n 18) 165.

143 Özkaraca (n 17) 359.

144 Özdemir (n 125) 112-113; Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 266; Özkaraca (n 17) 359; Ozan Kesim, 'İş Sözleşmesine Bağlı Rekabet Yasaklarının ABD Hukukuyla Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi' iç Sibel Özel, Hatice Selin Pürselim ve Hanife Doğrusöz Koşut (edr), *Rekabet Yasağı* (On İki Levha 2024) 472.

145 Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 268-269.

146 Federal Trade Commission, *Non-Compete Clause Rule* 7-8.

147 Kesim (n 144) 482.

148 Ertan, 'Karşı Edim' (n 138) 223; Özkaraca (n 17) 359; Kesim (n 144) 482.

karşı edim ödeme yükümlülüğünü ifa etmek zorunda kalacaktır[149]. Ayrıca, karşı edim tutarı rekabet yasağı için öngörülen süreyle bağlantılı olarak belirleneceğinden, yasak için öngörülen bu sürenin ideal bir seviyede belirlenmesi sağlanacaktır[150]. Tüm bu gerekçelerle, doktrinde TBK'de işverenin karşı edim borcunun bir geçerlilik koşulu olarak açıkça düzenlenmesi gerektiği ileri sürülmüştür[151].

Anayasa Mahkemesi ise mevcut düzenlemelerin işverenin bir karşı edim üstlenmesini engellemediğini ve tarafların rekabet yasağı karşılığında işçiye bir ödeme yapılmasını kararlaştırabileceğini belirtmiş, sonuç olarak mevcut düzenlemelerin işçiye aşırı bir külfet yüklemediğine karar vermiştir[152]. Anayasa Mahkemesi'nin "tarafların menfaatlerinin dengelendiği" yönündeki kararına katılmayan bir doktrin görüşüne göre, mevcut yasal düzenlemeler tarafların menfaatlerini dengelemeye yönelik değil, işverenin menfaatinin ölçüsüz biçimde genişletilmesini engellemek amacıyla getirilmiştir. Tarafların menfaatlerinin dengelenebilmesi ancak işverenin menfaatine karşılık işçiye de bir menfaat sağlanması halinde söz konusu olacaktır[153]. Bizce de, her ne kadar mevcut düzenlemeler rekabet yasağı sözleşmesinin belirli koşullar altında yapılmasına imkan tanımaktaysa da, herhangi bir karşılık öngörülmeksizin getirilen yasak, işçinin çalışma özgürlüğüne yapılan müdahale bakımından ölçüsüzdür. Karşı edimin öngörülmesinin tarafların serbest iradesine bırakılması ve bir geçerlilik koşulu olarak aranmaması, kişisel ve hukuki bağımlılığa dayalı iş ilişkileri bakımından işçi aleyhine sonuçlar doğurabilecek niteliktedir. Dolayısıyla, tarafların hak ve menfaatlerinin dengelenmesi açısından işverenin karşı edim borcunun bir geçerlilik koşulu olarak açıkça düzenlenmesi gerektiği yönündeki görüşe katılmaktayız.

Karşı edim kararlaştırılması halinde rekabet yasağı sözleşmesi, iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme haline gelmektedir[154]. Taraflarca kararlaştırılan karşı edimin miktarı genellikle işçinin ücreti üzerinden tespit edilmekteyse de, bu edim ücret niteliğinde değildir. Zira ücret, işçinin iş görme borcunun karşılığı olarak ödenen paradır. Karşı edim ise yapılan bir işin değil, rekabet etmeme borcunun karşılığı olarak ödenmektedir[155]. Bu bağlamda karşı edimin, işçinin çalışma özgürlüğünün sınırlanmasına karşılık olarak ödenen *sui generis* bir götürü tazminat olduğu ifade edilmektedir[156]. Karşı edimin ücret niteliğinde olmaması, bu edimin haczedilebilirliği, takas edilebilirliği, elden ödenebilirliği, uygulanacak faiz türü ve tabi olacağı zamanaşımı süresi bakımından farklı hükümlerin uygulanması sonucunu da beraberinde getirmektedir[157]. Örneğin, İş Kanunu'nun ek 3. maddesi gereği ücret alacağı için beş yıllık zamanaşımı öngörülmekteyken; karşı edim ücret niteliğinde olmadığından TBK'nin 146. maddesi gereği on yıllık genel zamanaşımına tabi olacaktır.

149 Ertan, 'Karşı Edim' (n 138) 223.

150 Kesim (n 144) 483.

151 Özdemir (n 125) 112-113; Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 266; Ertan, 'Karşı Edim' (n 138) 221; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 613-614.

152 AYM, E 2023/153 K 2024/93, 04.04.2024, para 45-46.

153 Akdeniz (n 18) 177-179.

154 Taşkent ve Kabakcı (n 16) 37.

155 Ertan, 'Karşı Edim' (n 138) 205; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 37; Manav (n 77) 358; Yayvak Namlı (n 137) 480.

156 Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 220.

157 Ertan, 'Karşı Edim' (n 138) 205-206.

Öte yandan karşı edim, rekabet yasağı sözleşmesi sebebiyle işçinin uğradığı maddi veya manevi zararın tazmin edilmesini amaçlayan bir ödeme de değildir. Dolayısıyla, işçi rekabet yasağına uyması sebebiyle somut bir zarara uğramasa dahi işveren karşı edimi ödemekle yükümlü olacaktır[158].

D. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMININ SINIRLARI

1. İşçinin Ekonomik Geleceğinin Tehlikeye Düşürülmemesi

Rekabet yasağı sözleşmesi sebebiyle işçi şüphesiz ekonomik açıdan zarar görecektir. Ancak rekabet yasağı ile işçinin gelecekte tamamen çalışma imkanının elinden alınmaması gerekmektedir[159]. Nitekim Anayasa Mahkemesi de, işçi lehine rekabet yasağının kapsamını sınırlandıran düzenlemelere yer verilmesinin, "*tarafların çatışan menfaatlerinin dengelenmesi ve işçinin ekonomik geleceğinin hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürülmemesi bakımından zorunlu*" olduğunu ifade etmiştir[160].

Rekabet yasağı sözleşmesi, "*işçinin uymasının beklenebilir olduğu ölçüde*", diğer bir ifade ile işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı bir şekilde sınırlandırmadıkça geçerli olacaktır[161]. Kanun koyucu da TBK'nin 445. maddesinin 1. fıkrasında yer alan "*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.*" şeklindeki düzenleme ile rekabet yasağı sözleşmesinin, işçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye düşürecek nitelikte olmamasını aramıştır. Bu nedenle de rekabet yasağının belirli bir yer, zaman ve iş türü ile sınırlandırılması gerektiğini öngörmüştür. Doktrinde, işçinin ekonomik geleceğini ilgilendiren bir sınırlandırmanın ancak işverenin haklı menfaatinin korunması için "*olmazsa olmaz*" olması halinde ölçülü olacağı belirtilmiştir[162]. Dolayısıyla, rekabet yasağı sözleşmesinin yer, zaman ve konum bakımından sınırlandırılması, işçinin çalışma özgürlüğüne yapılan müdahalenin ölçülü olması için oldukça önemlidir.

a. Yer Bakımından Sınırlama

Rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmemesi için yer bakımından sınırlandırılması gerekmektedir. Yasağın yer bakımından sınırlandırılması ile işçinin rekabet teşkil eden eylemleri yerine getirmekten kaçınması gereken coğrafi yer ya da bölgenin sınırları çizilmektedir[163]. Yer bakımından sınırlama getirilmesinde belirleyici unsur, işverenin faaliyet alanıdır[164]. Dolayısıyla, rekabet yasağının yer bakımından sınırları işverenin faaliyet alanının

158 ibid 206.

159 Uşan (n 6) 235; Tuncay (n 75) 487; Alpagut (n 17) 950.

160 AYM, E 2023/153 K 2024/93, 04.04.2024, para 41.

161 Şahlanan (n 18) 72.

162 Taşkent ve Kabakcı (n 16) 33.

163 Taşkent ve Kabakcı (n 16) 31; Manav (n 77) 347; Doğan (n 6) 112.

164 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 329; Soyer (n 10) 66; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 612; Doğan (n 6) 113.

sınırlarını aşamayacaktır. Zira bu alanın dışında işverenin sözleşme ile korunmaya değer haklı bir menfaati söz konusu olmayacaktır[165].

Coğrafi olarak rekabet yasağı sınırlandırılırken, işçinin sahip olduğu bilgiler ile bu bilgilerin o alanda kullanılması halinde işverenin göreceği zarar dikkate alınmalıdır[166]. Dolayısıyla, yer bakımından sınırlama her somut olayın özellikleri dikkate alınarak belirlenmeli ve işçinin ekonomik geleceğinin hakkaniyete aykırı bir şekilde sınırlandırılıp sınırlandırılmadığı değerlendirilmelidir[167]. Rekabet yasağının tüm Türkiye'de geçerli olması ise ancak işçinin konumu, işin niteliği ve yasağın konu bakımından oldukça dar bir alanla sınırlandırılması halinde geçerli olacaktır[168]. Yargıtay ise tüm ülkeyi kapsayan rekabet yasağı sözleşmelerinin aşırı nitelikte olduğuna[169] ve daraltılması gerektiğine[170]; ancak "*yabancı uyruklu olup çalışma hayatının çoğunu Türkiye dışında geçirmiş bir işçi bakımından*" rekabet yasağının tüm ülkeyi kapsayabileceğine karar vermiştir[171].

Doktrinde özellikle iletişim teknolojileri ile fiziksel mekanın önemini yitirmesi karşısında yer bakımından sınırlamanın bulunmamasının bazı hallerde rekabet yasağının geçersizliği sonucunu doğurmayacağı ifade edilmiştir[172]. Her ne kadar tele çalışma gibi, işçi ve işverenin aynı şehirde hatta aynı ülkede bulunmasını zorunlu kılmayan atipik iş ilişkileri için rekabet yasağının yer bakımından sınırlandırılması zorlaşsa da, bu iş ilişkileri için yer bakımından herhangi bir sınırlamanın gerek olmadığı görüşüne katılmamaktayız. Daha önce de ifade edildiği üzere, TBK'nin 445. maddesinde öngörülen sınırlamalar işçinin çalışma özgürlüğü ile işverenin menfaatinin dengelenmesi için oldukça önemlidir. Bu nedenle rekabet yasağı sözleşmelerinde herhangi bir yer sınırlamasının öngörülmemiş olması, işçinin çalışma özgürlüğüne yapılan müdahaleyi ölçüsüz hale getirecektir. Bununla birlikte, teknolojik gelişmeler sebebiyle çalışmanın zaman ve mekandan bağımsız hale geldiği atipik iş ilişkilerinde rekabet yasağının yer bakımından sınırlandırılması oldukça güçtür. Nitekim, İzmir 4. Asliye Ticaret Mahkemesi de Anayasa Mahkemesi'ne yaptığı iptal başvurusunda "*teknolojik gelişmeler ve e-ticaret uygulamaları dikkate alındığında işlemelerin faaliyet yerleri ve faaliyet konuları yönünden sınırlama yapılmasının zorlaştığını*" ifade etmiştir. Anayasa Mahkemesi ise kararında bu hususa ilişkin herhangi bir değerlendirmeye yer vermemiştir. Doktrinde de rekabet yasağına ilişkin mevcut düzenlemelerin atipik iş ilişkileri açısından yetersiz olduğu haklı olarak ifade edilmektedir[173].

165 Süzek ve Başterzi (n 14) 371; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 329; Manav (n 77) 347; Doğan (n 6) 113.

166 Manav (n 77) 347; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 329.

167 Doğan (n 6) 114-115.

168 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 612-613; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 329; Manav (n 77) 349.

169 Yargıtay, 2020 tarihli bir kararında "*tarım makineleri üretim, satış ve pazarlanması ve benzeri konularda Türkiye sınırları dahilinde faaliyet gösteren herhangi bir şirkette 1 yıl süreyle haksız rekabet yaratacak çalışmalarda bulunulmaması*" şeklindeki rekabet yasağını, çalışma özgürlüğüne aykırı olduğu gerekçesiyle geçersiz olduğuna karar vermiştir. Yargıtay 11 HD, E 2019/2050 K 2020/5916, 16.12.2020 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 03.02.2025.

170 Yargıtay 11 HD, E 2016/12456 K 2018/3829, 22.05.2018; Yargıtay 11 HD, E 2015/12799 K 2016/8956, 17.11.2016; Yargıtay 11 HD, E 2015/4311 K 2015/11343, 02.11.2015 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 03.02.2025.

171 Yargıtay 9 HD, E 2010/45564 K 2013/6289, 20.02.2013 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 03.02.2025.

172 Alpagut (n 17) 951.

173 Erbil Beytar, *Dijital Çalışma ve Dijital Çalışmada İşçi Hakları ve Borçları* (On İki Levha 2023) 396; Karsu Yıldırım, 'Pandemi Kapsamında Uzaktan Çalışma' (Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi 2024) 141.

Tele çalışma bakımından rekabet yasağının yer yönünden sınırlandırılmasının sorun teşkil ettiği belirtilmektedir[174]. Kanaatimizce, rekabet yasağının tüm ülke genelinde kararlaştırılmasına benzer şekilde tele çalışmada da yer yönünden sınırlama getirilebilir. Bu bağlamda, konu ve süre yönünden daha dar sınırlamalar getirmek ve karşı edimin kararlaştırmak şartıyla, tele çalışma gibi mekandan bağımsız iş ilişkilerinde şirket merkezinin ve ana faaliyet yerinin bulunduğu il veya bölgeden daha geniş bir coğrafi alanda rekabet yasağı öngörülebilecektir.

b. Süre Bakımından Sınırlama

Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin çalışma özgürlüğünün çok uzun bir süreyle veya süresiz olarak sınırlandırılması mümkün değildir. Zira bu durum, onun ekonomik anlamda mahvına yol açacağı gibi hakkaniyete ve çalışma özgürlüğüne de uygun düşmeyecektedir[175]. Kaldı ki, işverenin rekabet yasağı sözleşmesine konu olan müşteri çevresi, teknik ve ticari sırları, belirli bir süre sonra sır niteliğini ya da güncelliğini yitirecektir[176]. Bu nedenle kanun koyucu, TBK'nin 445. maddesinin 1. fıkrasında rekabet yasağı sözleşmesinin süresinin, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamayacağını düzenlemiştir. Madde metninde yer alan "*özel durum ve koşullar*" ifadesi, belirsiz ve işverenler tarafından kötüye kullanılabilecek nitelikte olması sebebiyle doktrinde eleştirilmiştir[177]. İki yıldan uzun rekabet yasağının öngörülmesini gerekli kılan özel durum ve koşulların varlığını ise işveren ispat etmekle yükümlüdür[178].

Kanun koyucu, rekabet yasağı sözleşmesi için iki yıllık azami bir süre öngörmüşse de, somut olay özelinde her yasak süresinin ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir[179]. Dolayısıyla, özel durum ve koşullar dışında, rekabet yasağının süresi iki yılı aşmamak kaydıyla — örneğin dört ay ya da bir yıl iki ay gibi — taraflarca serbestçe belirlenebilecektir. Yasak süresinin belirlenmesinde işyerinde yapılan faaliyetin türü, işçinin işyerindeki konumu, müşterilerle olan ilişki derecesi, uzmanlığı ve eğitim durumu gibi hususlar dikkate alınacaktır[180]. Ayrıca işçinin sahip olduğu bilginin niteliği de önem taşımaktadır. Bu bağlamda yalnızca müşteri çevresine ilişkin bilgi sahibi olan işçi için daha kısa bir yasak süresi öngörülebilecekken; teknik ve ticari iş sırlarına hakim olan işçi için daha uzun bir yasak süresi belirlenebilecektir[181]. Bununla birlikte, rekabet yasağı sözleşmesinde kararlaştırılan süre, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır[182].

174 Yıldırım (n 173) 142; Melis Kutlu, *İş Hukukunda Tele Çalışma* (On İki Levha 2025) 354.

175 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 330; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 612; Uşan (n 6) 238; Doğan (n 6) 110.

176 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 330; Tuncay (n 75) 489.

177 Doğan (n 6) 111; Benzer yönde, Özdemir (n 125) 112.

178 Alpagut (n 17) 951.

179 Doğan (n 6) 111; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 330; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 413.

180 Tuncay (n 75) 489; Civan (n 31) 374.

181 Taşkent ve Kabakcı (n 16) 30; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 330; Doğan (n 6) 111.

182 Süzek ve Başterzi (n 14) 371.

c.Konu Bakımından Sınırlama

Rekabet yasağı sözleşmesinin yalnızca yer ve süre yönünden sınırlandırılması yeterli olmayıp konu bakımından da sınırlandırılması gerekmektedir[183]. Rekabet yasağının konu yönünden sınırlandırılması, iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin hangi tür faaliyetlerde bulunabileceğinin belirlenmesini sağlamaktadır[184].

Konu bakımından yapılan sınırlandırma, işyerinde yürütülen faaliyet[185] ve doğrudan işçinin işyerinde yapmakta olduğu işle ilgili olmalıdır[186]. İşin türü bakımından yapılacak olan sınırlandırmayla örneğin işçinin "*kimya ve elektronik alanında*" veya "*bilgisayar alanında*" çalışamayacağı öngörülemez[187]. Zira bu hallerde sözleşme ile kararlaştırılan rekabet yasağı değil, meslek yasağıdır[188]. Kaldı ki rekabet yasağının konu bakımından sınırlandırılmasının amacı, yasağın devam ettiği dönemde işçinin eğitimini alıp uzmanlaştığı yegane mesleğinde çalışamaması sebebiyle ekonomik geleceğinin tehlikeye düşmemesidir[189].

2. Hakimin Müdahalesi

Rekabet yasağı sözleşmesinin TBK'nin 444. maddesinde yer alan geçerlilik koşullarını taşımaması yukarıda ifade edilmişti. Bununla birlikte TBK'nin 445. maddesinde yer alan sınırlamaların işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürecek boyutta olması halinde, rekabet yasağı geçersiz sayılmayacak; hakim tarafından aşırı nitelikteki rekabet yasağı sınırlandırılacaktır[190],[191].

Öncelikle, sözleşmede kararlaştırılan rekabet yasağının yer, süre ve konu bakımından hiç sınırlandırılmamış olması durumu incelenmelidir. 818 sayılı Kanun'un 349. maddesinde rekabet

183 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 331; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 613; Doğan (n 6) 119.

184 Soyer (n 10) 67; Manav (n 77) 350.

185 "*Rekabet yasağının işverene ait işlerden hangisi ya da hangileri ile sınırlandırıldığı net biçimde belirlenmelidir. Özellikle şirketlerin ticaret siciline kayıt sırasında faaliyet alanlarının geniş tutulduğu ülkemizde, işçinin bütün alanlarda çalışmasının sınırlandırılması mümkün olmaz. İşçinin işverene ait işyerinde yapmakta olduğu işle doğrudan ilgili ve işverenin asıl faaliyet alanına giren işler bakımından böyle bir sınırlama getirilmelidir.*" Yargıtay 9 HD, E 2019/4878 K 2021/2668, 28.01.2021 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 03.02.2025.

186 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 613; Süzek ve Başterzi (n 14) 372; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 331; Doğan (n 6) 119; Manav (n 77) 352; Tuncay (n 75) 491; Uşan (n 6) 245; Soyer (n 10) 67-68; Civan (n 31) 377; Şahlanan (n 18) 81.

187 Soyer (n 10) 68; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 33; Doğan (n 6) 119; Manav (n 77) 351.

188 Soyer (n 10) 68; Doğan (n 6) 119; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 613; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 331; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 33; Manav (n 77) 351.

189 Manav (n 77) 351; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 33; Civan (n 31) 377.

190 Süzek ve Başterzi (n 14) 373; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 613; Soyer (n 10) 71; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 415; Akdeniz (n 18) 164; Özkaraca (n 17) 348.

191 "*…rekabet yasağı sözleşmesinin, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından sınırlamalar içermesi ve süresinin de, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşması durumunda uygulanacak hukukî yaptırım, rekabet yasağının hâkim tarafından kapsamı ve süresi bakımından sınırlanması şeklinde olmalıdır. Bu düzenleme ile yer, zaman ve konu (işin türü) bakımından sınırları çok geniş tutulmuş rekabet yasağı sözleşmelerine geçersizlik gibi ağır bir hukukî yaptırım uygulamak yerine, sözleşmenin kanuna uygun hâle getirilmesinin yolu açılmış olmaktadır.*" Yargıtay HGK, E 2020/670 K 2022/1544, 17.11.2022 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 01.02.2025.

yasağının ancak işçinin ekonomik geleceğini düşürmeyecek şekilde yer, süre ve konu bakımından sınırlandırılmışsa geçerli olduğu düzenlenmekteydi. Ayrıca, aşırı nitelikteki rekabet yasağına hakimin müdahale yetkisi de bulunmamaktaydı[192]. Dolayısıyla yer, süre ve konu bakımından herhangi bir sınırlandırma içermeyen rekabet yasağı sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmekteydi[193].

6098 sayılı TBK'nin 445. maddesi ile rekabet yasağının, işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürecek şekilde sınırlamalar içeremeyeceği ve aşırı nitelikteki rekabet yasaklarını hakimin kapsam veya süre bakımından sınırlayabileceği düzenlenmiştir. Doktrindeki bir görüşe göre, TBK'nin 445. maddesinin 2. fıkrası uyarınca rekabet yasağına bazı sınırlamaların getirilmemiş olması, doğrudan sözleşmenin geçersizliği sonucunu doğurmayacak; hakim, rekabet yasağını hakkaniyete uygun bir şekilde sınırlayacaktır. Örneğin, süre bakımından herhangi bir sınırlama içermeyen bir rekabet yasağı sözleşmesinin, kanunda görülen en çok iki yıl ile sınırlı olduğu sonucuna varılmalıdır[194]. Doktrindeki bir diğer görüşe göre ise rekabet yasağının hiçbir şekilde TBK'nin 445. maddesinde yer alan sınırlamaları içermemesi, rekabet yasağının geçersizliği sonucunu doğuracak[195]; hakim, rekabet yasağını geçerli kılmak için müdahale yetkisi ile yer, süre ve konu bakımından sınırlama getiren yeni kural koyamayacaktır[196]. Hiçbir şekilde sınırlama içermeyen rekabet yasağı sözleşmesinin karşılaşacağı geçersizlik yaptırımının, sözleşmenin geçerlilik koşullarındaki bir eksiklikten değil, TMK'nin 23. maddesi veya TBK'nin 27. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir[197]. Zira rekabet yasağı sözleşmeleri, TBK'nin 444. maddesinde yer alan geçerlilik koşullarının yanı sıra, tüm sözleşmeler için öngörülen genel geçerlilik koşullarına da tabi olacaktır[198]. Bu çerçevede, sınırlama içermeyen bir rekabet yasağı sözleşmesi, TMK'nin 23. maddesi anlamında işçinin çalışma özgürlüğünden hukuka veya ahlaka aykırı şekilde vazgeçmesi anlamına gelebilecek; TBK'nin 27. maddesi bağlamında kanunun emredici hükümlerine, ahlaka veya kişilik haklarına aykırı bir sözleşme olarak değerlendirilebilecektir[199].

Yargıtay ise 818 sayılı Kanun döneminde vermiş olduğu kararlarda, yer, zaman ve konu bakımından sınırlama içermeyen rekabet yasağı sözleşmelerinin geçersiz olduğu yönünde karar vermekteyken[200];

192 818 sayılı Kanun dönemindeki tartışmalar için bkz Özkaraca (n 17) 343 vd.

193 Soyer (n 10) 64; Alpagut (n 17) 950; Özkaraca (n 17) 344; Uşan (n 6) 236.

194 Tuncay (n 75) 487-488; Rekabet yasağı sözleşmelerinde bazı hallerde yer bakımından sınırlama barındırma zorunluluğunun olmadığı; ancak, süre bakımından sınırlamanın her sözleşmede bulunması gerektiği yönünde bkz Alpagut (n 17) 951.

195 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 613; Doğan (n 6) 133; Gözdenur Güllü, 'Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasağının Hakim Tarafından Sınırlandırılması' (2022) 7(2022-2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi (Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı) 1199, 1216.

196 Doğan (n 6) 133.

197 Güllü (n 195) 1216.

198 Muhammed Sulu, 'Rekabet Yasağı Sözleşmeleri' (2016) 22(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 575, 580.

199 Güllü (n 195) 1216; Sulu (n 198) 583-584.

200 "*Borçlar Kanunun 349'uncu 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 geçerli olmayacaktır.*" Yargıtay 9 HD, E 2019/4878 K 2021/2668, 28.01.2021; Yargıtay 11 HD, E 2014/6893 K 2015/4615, 02.03.2015; Yargıtay 9 HD, E 2011/20759 K 2013/19695, 26.06.2013; Yargıtay. 9 HD, E 2008/33587 K 2010/23195, 13.07.2010; Yargıtay 9 HD, E 2007/17815 K 2008/11014, 02.05.2008 <https://www.

6098 sayılı TBK döneminde, sınırlama içermeyen rekabet yasaklarının doğrudan geçersiz sayılmayacağı ve TBK'nin 445. maddesinin 2. fıkrasında yer alan hakimin müdahalesine ilişkin düzenleme gereği değerlendirme yapılması gerektiği yönünde kararlar vermektedir[201].

Kanaatimizce, herhangi bir sınırlama içermeyen rekabet yasağı sözleşmeleri, işçinin ekonomik özgürlüğünü neredeyse tamamen ortadan kaldırmakta ve bu yönüyle çalışma özgürlüğüne ölçüsüz bir müdahale teşkil etmektedir. Sınırlama içermeyen rekabet yasağı sözleşmesinin, hakimin müdahalesi ile sınırlandırılarak ayakta tutulması ise kanun koyucunun öngördüğü bir husus değildir. Zira TBK'nin 445. maddesinin 2. fıkrasında hakimin ancak mevcut sınırlamaların aşırı nitelikte olması halinde rekabet yasağına müdahale edebilmesi öngörülmüştür. Kaldı ki, hakimin müdahalesinin ancak tespit davası veya yasağa aykırılık sebebiyle açılan davalarda söz konusu olabildiği göz önüne alındığında, işçinin bu süreçte hakim tarafından nasıl bir sınırlandırma getirileceğini bilmediği bir rekabet yasağına uygun hareket etmesi beklenemez. Rekabet yasağı sözleşmesi ile çalışma özgürlüğü sınırlandırılan işçinin, bu sınırlamanın kapsamına ilişkin bilgisi olmaksızın verdiği onayın geçerli olduğunu kabul etmek de mümkün olmayacaktır. Öte yandan, rekabet yasağının yer, süre ve konu bakımından sınırlandırılması, yasağın işçiye özgülenmesi açısından da önemli bir işleve sahiptir. Doktrinde de rekabet yasağı sözleşmelerinin belirli bilgilere sahip işçilere özel ve somut şekilde düzenlenmesi gerekliliği karşısında hiçbir sınırlama içermeyen sözleşmelerin, o işçiye özel yapılmamış olduğunu gösterdiği için geçersizlik yaptırımına tabi olması gerektiği ifade edilmektedir[202]. Tüm bu nedenlerle yer, süre ve konu bakımından sınırlandırmaları bir arada barındırmayan rekabet yasağı sözleşmelerinin geçersiz olduğu sonucuna ulaşılması gerektiği kanaatindeyiz.

İşçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı şekilde tehlikeye düşürmeyen; ancak aşırı olarak nitelendirilebilecek sınırlamalar ise geçersizlik yaptırımına yol açmayacaktır[203]. Nitekim TBK'nin 445. maddesinin 2. fıkrası ile birlikte hakime 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*" sınırlama yetkisi tanınmıştır. Buna göre, aşırı nitelikteki rekabet yasağı sözleşmelerinde hakim, yer, süre ve konu sınırlamalarının kapsamını daraltabilir, aşağı çekebilir, sözleşme hükümlerini değiştirebilir ya da rekabet yasağını tamamen ortadan kaldırabilir[204]. Öte yandan, karşı edim kararlaştırılmamış olmasına rağmen

lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 03.02.2025.

201 "*Her ne kadar rekabet yasağı sözleşmesinde mahal yönünden açık bir sınırlama yapılmamış ise de, davalının aynı il sınırları içinde, aynı sektörde ve aynı sıfatla başka bir şirkette çalıştığı ortadadır. Ayrıca, davacı şirkette satış yöneticisi konumunda olan davalının, davacı şirketin müşteri çevresi hakkında bilgi edindiği ve bu bilgilerin kullanımının davacı şirket aleyhine zarar doğurabilecek nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, mahkemece sözleşmeye geçersizlik atfedilemeyeceği nazara alınarak, sözleşmenin rekabet yasağına ilişkin hükmünde belirtilen süre içerisinde davalının davacı şirket zararına yol açacak şekilde rekabet yasağına aykırı faaliyette bulunup bulunmadığının tespiti ve 6098 sayılı TBK'nun 445/2. maddesi değerlendirilerek sonuca varılması gerekirken, yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi doğru olmamış, bozmayı gerektirmiştir.*" Yargıtay 11 HD, E 2015/8396 K 2016/3470, 30.03.2016; Benzer yönde, Yargıtay 11 HD, E 2015/7354 K 2016/1838, 22.02.2016 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 03.02.2025.

202 Doğan (n 6) 133.

203 Oğuz (n 95) 72.

204 Uşan (n 6) 252; Soyer (n 10) 73; Manav (n 77) 355; Baskan (n 84) 121; Doğan (n 6) 133-134.

karşı edim ödenmesine veya kararlaştırılan karşı edimin miktarını artırma ya da azaltma yönünde hakimin karar veremeyeceği belirtilmektedir[205].

Hakim, aşırı nitelikteki rekabet yasağı sözleşmesine müdahale ederken işçinin ekonomik geleceğinin ne ölçüde tehlikeye düştüğünü, rekabet yasağının işçinin işini yapmasını ne derecede kısıtladığını ve işverenin haklı menfaatinin ne derece korunacağını göz önünde bulunduracaktır[206]. Bu noktada önem arz eden husus, işverenin karşı edim yükümlülüğünün bulunup bulunmadığıdır. Nitekim, TBK'nin 445. maddesinin 2. fıkrasında karşı edimin mevcudiyeti, hakimin rekabet yasağının sınırlandırılmasında takdirini etkileyecek bir olgu olarak düzenlenmiştir[207]. Zira işverenin karşı edimde bulunma yükümlülüğünün mevcut olduğu durumlarda işçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye düşme ihtimali de azalacaktır[208]. Ancak işverenin karşı edim yükümlülüğünün bulunduğu her rekabet yasağı sözleşmesinin de makul olduğu sonucuna ulaşılmamalıdır[209].

III. REKABET YASAĞINA AYKIRILIĞIN YAPTIRIMI

Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, TBK'nin 446. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. Bu noktada işverenin uğradığı zarar malvarlığının mevcut durumu ile işçinin yasağa uygun davranmış olsaydı arz edeceği durum arasındaki fark, yani müspet zarardır[210]. Eğer işverenin zarara uğramasına sebep olan eylem, aynı zamanda işçinin yeni işvereni tarafından yapılan bir haksız rekabet teşkil ediyorsa, bu zarardan yeni işveren de müteselsilen sorumlu olacaktır[211].

Rekabet yasağına aykırılık sebebiyle ortaya çıkan zarara ve zarar miktarına ilişkin ispat yükü işverendedir[212]. Ancak, işverenin rekabet yasağına aykırılık sebebiyle uğradığı zararı ispat etmesi oldukça güçtür[213]. Örneğin kazanç kaybı, yalnızca işçinin rekabet yasağına aykırı davranışına değil, birçok değişkene bağlı olabilir[214]. Bununla birlikte, kazanç kaybı işçinin rekabet yasağına aykırı davranışından oldukça uzun bir süre sonra ortaya çıkmakta ve belirgin hale gelmektedir[215]. Tüm bu nedenlerle, uygulamada sıklıkla rekabet yasağına aykırılık için işçi aleyhine cezai şart yaptırımı öngörülmektedir[216]. Zira zararın veya zarar miktarının ispat edilmesine gerek olmaksızın cezai şart

205 Özkaraca (n 17) 347-348; Soyer (n 10) 73.

206 Doğan (n 6) 135-136.

207 Süzek ve Başterzi (n 14) 373; Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 417.

208 Soyer (n 10) 63; Doğan (n 6) 137; Özkaraca (n 17) 352.

209 Tuncay (n 75) 489.

210 Süzek ve Başterzi (n 14) 374; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 614; Civan (n 31) 384; Yayvak Namlı (n 137) 518.

211 Süzek ve Başterzi (n 14) 374; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 614; Yayvak Namlı (n 137) 519.

212 Alpagut (n 17) 952; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 614; Doğan (n 6) 159; Yayvak Namlı (n 137) 518.

213 Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 418; Süzek ve Başterzi (n 14) 374; Doğan (n 6) 159.

214 Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 418.

215 Süzek ve Başterzi (n 14) 374.

216 Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 418; Süzek ve Başterzi (n 14) 374; Alpagut (n 17) 952; Doğan (n 6) 159.

olarak kararlaştırılan bedelin talep edilmesi mümkündür[217],[218]. Doktrinde bu cezai şartın işçiyi rekabet yasağına aykırı davranmaktan caydırdığını ve işverene önceden ne kadar zarara uğrayacağını belirleme imkanı sağladığı ifade edilmiştir[219].

Her ne kadar TBK'nin 420. maddesinde "*sadece işçi aleyhine konulan*" cezai şartın geçersiz olacağı düzenlenmişse de rekabet yasağına aykırılık hali için öngörülen cezai şartın bu kuralın istisnası olduğu doktrinde kabul edilmektedir[220]. Ancak İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 14. Hukuk Dairesi, TBK'nin 420. maddesi uyarınca işçi aleyhine bir cezai şart kararlaştırılabilmesi için işverenin de bir karşı edim üstlenmesi gerektiği, aksi durumda rekabet yasağı sözleşmesinde yer alan cezai şartın geçersiz olacağı yönünde karar vermiştir[221]. İlgili karara karşı yapılan temyiz başvurusu sonucu Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, rekabet yasağı sözleşmeleri için TBK'nin 420. maddesinin uygulama alanı bulmayacağını belirterek rekabet yasağı sözleşmesinde öngörülen işçi aleyhine tek taraflı cezai şartın geçerli olduğuna karar vermiştir[222],[223]. Nitekim, benzer bir uyuşmazlığa ilişkin Hukuk Genel

217 Alpagut (n 17) 952; Süzek ve Başterzi (n 14) 375.

218 "*Şöyle ki, her şeyden önce, gerek BK'nın 348/2. maddesinde ve gerekse de somut olay bakımından uygulanması gereken TBK'nın 444/2. maddesinde düzenlendiği üzere, sözleşmeyle kararlaştırılan rekabet yasağının geçerliliği için, yasağın ihlali halinde işverenin somut bir zarara uğraması olgusu mutlak bir gereklilik olmayıp, iş akdi sona eren işçinin, daha önce çalıştığı işyerindeki çalışma pozisyonuna göre, yaptığı iş nedeniyle edindiği ve o işyeri için önemli nitelikteki bilgileri, çalışmaya başladığı başka bir rakip işletmede kullanma potansiyelinin ve bu suretle de eski işverenine önemli ölçüde zarar verme ihtimalinin bulunması gerekli ve yeterlidir. Bu itibarla mahkemenin, rekabet yasağına ilişkin öngörülmüş cezai şartın "muhtemel tehlike" varsayımına dayalı olarak peşinen tahakkuk etmeyeceği, davalının işten ayrıldıktan sonra bir takım ticari sırları rakip firmaya taşıdığı ve rakip firmanın da bundan haksız yarar sağladığının açıkça belirlenmesi gerektiği, davalının somut olarak hangi bilgiye ulaştığı ve davacının hangi ticari yararını engellediğinin ortaya konulmadığı biçimindeki gerekçesi yasal düzenleme karşısında yerinde değildir.*" Yargıtay 11 HD, E 2016/12456 K 2018/3829, 22.05.2018 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 03.02.2025.

219 Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 294; Doğan (n 6) 159.

220 Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 419; Süzek ve Başterzi (n 14) 374; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 332 dn 774; Özkaraca (n 17) 353.

221 İstanbul BAM 14 HD, E 2018/837 K 2019/374, 14.03.2019; Aynı yönde, İstanbul BAM 14 HD, E 2019/2274 K 2019/1535, 04.12.2019; İstanbul BAM 14 HD, E 2020/869 K 2020/950, 23.09.2020; İstanbul BAM 14 HD, E 2021/998 K 2024/1229, 19.09.2024 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 02.02.2025.

222 Yargıtay 11 HD, E 2019/2294 K 2020/40, 06.01.2020 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 03.02.2025.

223 Bununla birlikte, Yargıtay 11. Hukuk Dairesi 2021 tarihli başka bir kararında aksi yönde karar vermiştir. "*Mahkemece tüm dosya kapsamına göre, taraflar arasında imzalanan taahhütnamede cezai şartın sadece davalı işçi açısından düzenlenmiş olduğu, davacı işveren açısından taahhütnamede cezai şart anlamında herhangi bir hüküm bulunmadığı, bu haliyle taahhütnamenin davalı işçi aleyhine tek taraflı yaptırım içerdiğinden yerleşik Yargıtay içtihatları gereğince hukuken korunamaz nitelikte olduğu…*" Yargıtay 11 HD, E 2019/3450 K 2021/1073, 10.02.2021<https://karararama.yargitay.gov.tr> Erişim Tarihi 03.02.2025; Aynı yönde, Yargıtay 11 HD, E 2018/1566 K 2019/3617, 09.05.2019 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 03.02.2025. Buna karşılık, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, rekabet yasağı sözleşmelerinde kararlaştırılan cezai şartlar açısından TBK'nin 420. maddesinin uygulanmayacağı yönünde karar vermektedir: "*Her ne kadar İlk Derece Mahkemesince 6098 sayılı Kanun'un 420 nci maddesi hükmü gereğince hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan cezai şartın geçersiz olduğu, taraflar arasındaki ... sözleşmesi incelendiğinde benzer şekilde davalı işveren aleyhine bir düzenleme bulunmadığı ve cezai şartın karşılıklı olmadığı gerekçesi ile davacının borçlu olmadığının tespiti ile icra takibinin iptaline karar verilmiş ise de 6098 sayılı Kanun'un 444 üncü ve devamı maddelerinde koşulları, sınırları, sonuçları ve nasıl sona ereceği özel olarak düzenlenen rekabet yasağı sözleşmesi, karşı edim içermediği sürece yalnızca ... tarafa borç yükleyen sözleşme niteliğindedir. Rekabet yasağının ihlaline bağlı cezai şartın geçerliliği için sözleşmede veya rekabet yasağı kaydında işveren aleyhine bir düzenlemeye yer verilmesi gerekmediği gibi rekabet yasağının niteliği gereği karşılıklılık koşulu aranmaz. Hâl böyle olunca İlk Derece Mahkemesinin somut olaydaki cezai şarta ilişkin olarak 6098 sayılı Kanun'un 420 nci maddesi bağlamındaki değerlendirmesi isabetli görülmemiştir.*" Yargıtay 9 HD, E 2023/2156 K 2023/3830, 14.03.2023; Benzer yönde, Yargıtay 9 HD, E 2024/6358 K 2024/10461, 03.07.2024; Yargıtay 9 HD, E 2024/

Kurulu da aynı yönde karar vermiştir[224]. Bununla birlikte yukarıda değinilen gerek İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 14. Hukuk Dairesi kararlarında gerekse Hukuk Genel Kurulu kararlarındaki karşı oylarda, rekabet yasağı sözleşmesinde işçi aleyhine öngörülen ceza koşulunun geçerliliğinin, "*TBK'nın 420/1 inci maddesi gereğince işverenin de bir karşı edim yükümlülüğü üstlenmiş olmasına bağlı*" olduğu ifade edilmiştir. Doktrinde ise, rekabet yasağı sözleşmesinde karşı edim kararlaştırılmasının zorunlu tutulması halinde dahi, bu edimin işçi aleyhine öngörülen cezai şartın karşılığı olmadığı, doğrudan rekabet etmeme yükümlülüğü karşılığında ödendiği belirtilmektedir[225]. Kanaatimizce de rekabet yasağı sözleşmesinde kararlaştırılan karşı edim, cezai şartın karşılığı olarak kabul edilemeyecektir. Bununla birlikte, daha önce de ifade ettiğimiz üzere, karşı edimin bir geçerlilik koşulu olarak düzenlenmesi halinde, işverenin karşı edimi ödememiş olması rekabet yasağı sözleşmesini geçersiz kılacak; işveren de işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartı talep edemeyecektir. Böylece, rekabet yasağı sözleşmelerinde karşı edim, tarafların menfaatleri arasında bir denge sağlama aracı işlevi görecektir.

Cezai şart miktarının aşırı derecede yüksek olması da, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürebilecektir[226]. Bu nedenle, rekabet yasağı sözleşmesinde kararlaştırılan cezai şartın miktarının aşırı derecede yüksek olduğu hallerde, TBK'nin 182. maddesi uyarınca hakim cezai şartı indirime tabi tutabilecektir. Ancak, işçi henüz rekabet yasağına aykırı davranmamışsa, işverenin de cezai şartı talep hakkı da doğmayacağından, bu aşamada cezai şartın miktarının indirilmesi mümkün değildir[227]. Aynı zamanda, hakimin cezai şartta indirim yapabilmesi için işçinin cezai şartı işverene ödememiş olması gerekmektedir[228]. Hakim tarafından yapılacak indirim ise hakkın özüne dokunmayacak bir oranda yapılmalıdır[229]. Eğer cezai şart uğranılan zararı karşılamıyorsa, işçi cezai şartı aşan kısmı tazmin etmekle yükümlüdür (TBK m. 446/2). Bu durumda işveren, işçinin kusurunu ispat etmek zorundadır (TBK m. 180/2).

Son olarak, işveren cezai şart ve zarar tazmini talepleri dışında, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de talep edebilecektir (TBK m. 446/3). Diğer bir ifade ile, ilgili düzenleme uyarınca işveren rekabet

8323 K 2024/9901, 24.06.2024 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 10.02.2025.

224 "*Bu itibarla taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinden bağımsız niteliği nazara alındığında ve rekabet yasağı sözleşmelerinde öngörülebilecek ceza koşuluna dair özel hüküm niteliğinde olan TBK'nın 446 ncı maddesi çerçevesinde; hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulunun geçersiz olacağına dair TBK'nın 420/1 maddesi hükmünün, taraflar arasındaki rekabet yasağı sözleşmesine uygulanma imkânı bulunmamaktadır. Bu sebeple davacı ile davalı arasındaki rekabet yasağı sözleşmesinde, sözleşmenin ihlâli durumunda sadece davalı aleyhine öngörülen ceza koşulu geçerlidir. Bu anlamda anılan ceza koşuluna karşılık olarak davacının herhangi bir karşı edim yükümlülüğünün sözleşmede öngörülmemiş olması, davalı aleyhine öngörülen ceza koşulunun geçerliliğini etkilemez.*" Yargıtay HGK, E 2021/477 K 2023/179, 08.03.2023; Aynı yönde, Yargıtay HGK, E 2021/524 K 2023/210, 15.03.2023 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 01.02.2025.

225 Özkaraca (n 17) 353.

226 Doğan (n 6) 167-168.

227 ibid 167.

228 Yayvak Namlı (n 137) 544.

229 "*Bölge Adliye Mahkemesince Dairemizin bozma ilâmına uyulmasına karar verildikten sonra, davalı işçinin sosyal ekonomik durumu, karar tarihi itibarıyla 1 USD'nin ... lirası karşılığı değeri, dosya içeriği, mevcut delil durumu bir bütün hâlinde değerlendirildiğinde sözleşmedeki 25.000,00 USD olan cezai şart bedelinden takdiren %98 oranında indirim yapılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Cezai şartın hüküm altına alınması isabetli olmakla birlikte; alacaktan hakkın özüne dokunmayacak oranda bir indirim yapılması gerekirken, Mahkemece %98 oranında yapılan indirim fazla olup bozmayı gerektirmiştir.*" Yargıtay 9 HD, E 2023/14607 K 2023/15579, 23.10.2023 <https://legalbank.net> Erişim Tarihi 08.02.2025.

etmeme borcunun aynen ifasını talep etme hakkına sahiptir[230]. Ancak bunun için işverenin öncelikle bu hakkını "*sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı*" tutmuş olması ve "*kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı göstermesi*" gerekmektedir (TBK m. 446/3). Kanun koyucu, işçinin çalışma özgürlüğünü korumak amacıyla sözleşmede açıkça kararlaştırılmayan hallerde işverene bu talep hakkını tanımamıştır. Yine işçinin çalışma özgürlüğünün sınırlanması ancak işverenin "*ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi*" haklı kıldığı takdirde mümkün kılınmıştır[231]. Bununla birlikte, doktrinde söz konusu yaptırımın uygulanmasının pek de mümkün olmadığı ifade edilmektedir. Zira rekabet yasağına aykırı olarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde mahkemenin vereceği yasağa aykırı davranışın son verilmesine ilişkin kararın nasıl icra edileceği belirsizdir. İşçinin ticari sır niteliğindeki bilgileri rakip firma ile paylaşması halinde ise artık işverenin herhangi bir menfaati kalmayacaktır[232].

IV. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

Rekabet yasağı sözleşmesi ancak belirli bir süre için geçerli olacak şekilde kararlaştırılabilir[233]. Bu nedenle rekabet yasağı sözleşmesi, taraflarca kararlaştırılan yasağın geçerli olduğu sürenin bitimiyle başkaca bir işlem gerekmeksizin sona erecektir[234]. Bu noktada belirtilmelidir ki, belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin olarak kararlaştırılan rekabet yasağı, iş sözleşmesi için kararlaştırılan sürenin dolmasıyla geçerliliğini yitirmeyecek; bir diğer ifade ile, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi, rekabet yasağının yürürlüğünü etkilemeyecektir[235].

Öte yandan, işçinin ölümü de rekabet yasağı sözleşmesini sona erdirmektedir[236]. Zira rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin yüklendiği rekabet etmeme borcu, işçiye bağlı bir borçtur[237]. Buna karşılık işverenin ölümü halinde rekabet yasağı sözleşmesi kural olarak devam edecektir[238].

Rekabet yasağı sözleşmesi, tarafların anlaşmasıyla da sona erdirilebilir[239]. Zira sözleşme özgürlüğü, taraflara bu sözleşmeyi yapma imkanı tanıdığı gibi bu sözleşmeyi kaldıran bir bozma sözleşmesi yapmalarına da imkan sağlamaktadır[240]. Bununla birlikte, işverenin tek taraflı olarak rekabet yasağı sözleşmesini kaldırması da mümkündür. Ancak bu durum sadece karşı edim öngörülmeyen rekabet yasağı sözleşmeleri açısından söz konusudur. Rekabet yasağı sözleşmesinde karşı edim kararlaştırıldığı

230 Süzek ve Başterzi (n 14) 376-377; Yayvak Namlı (n 137) 520-521.

231 Alpagut (n 17) 953.

232 Yayvak Namlı (n 137) 522.

233 Rekabet yasağı sözleşmesinin süresine ilişkin açıklamalar için bkz Başlık II-D-1-b.

234 Uşan (n 6) 270; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 615; Süzek ve Başterzi (n 14) 377; Soyer (n 10) 93; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 332; Baskan (n 84) 212-213; Doğan (n 6) 195-196; Oğuz (n 95) 77.

235 Uşan (n 6) 271; Doğan (n 6) 196; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 40.

236 Soyer (n 10) 93; Süzek ve Başterzi (n 14) 377; Doğan (n 6) 196; Uşan (n 6) 271; Şahlanan (n 18) 87.

237 Uşan (n 6) 271; Doğan (n 6) 196.

238 Uşan (n 6) 271; Şahlanan (n 18) 87.

239 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 615; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 333; Soyer (n 10) 93; Doğan (n 6) 195; Süzek ve Başterzi (n 14) 377; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 40; Uşan (n 6) 271.

240 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 615.

takdirde, sözleşme artık yalnızca işçiye değil, her iki tarafa da borç yükleyen bir nitelik kazanır. Bu durumda işveren, rekabet yasağı sözleşmesinden tek taraflı olarak vazgeçme hakkına sahip olmayacaktır[241]. Dolayısıyla işveren, tek taraflı olarak karşı edimli rekabet yasağı sözleşmesinden vazgeçmesi halinde işçiye karşı edim ödeme yükümlülüğünden kurtulamayacaktır[242]. Bununla birlikte doktrinde, işverenin karşı edim öngörülen rekabet yasağından tek taraflı vazgeçme hakkını saklı tutan sözleşme kaydının bulunduğu hallerde, işçiye önceden bildirimde bulunarak işverenin bu hakkını kullanabileceği ifade edilmektedir. Ancak bu durumda işçiye sözleşme ile bağlı kaldığı sürenin karşılığı olan tutarın ödenmesi gerekmektedir[243].

Rekabet yasağının henüz süresi bitmemiş olsa dahi işverenin sözleşmenin devamını gerektirecek menfaati, bir diğer ifade ile işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü sınırlandırmayı haklı kılan nedeni ortadan kalkabilir[244]. Kanun koyucu TBK'nin 447. maddesinin 1. fıkrasında "*işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse*" rekabet yasağının sona ereceğini düzenlemiştir. Örneğin, rekabet yasağı ile korunan bilgilerin artık sır olmaktan çıkıp herkes tarafından bilinir hale gelmesi durumunda, işverenin rekabet yasağının sürdürülmesinde önemli bir yararı kalmayacaktır[245]. Görüldüğü üzere, TBK'nin 444. maddesinde rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulması için öngörülen koşul, sözleşmenin devamlılığı için de aranan bir koşuldur[246]. Doktrinde, karşı edimli rekabet yasağı sözleşmeleri için işverenin önemli menfaatinin ortadan kalkmasının yasağı sona erdireceği; ancak işverenin karşı edim yükümlülüğünün varlığını koruyacağı ifade edilmektedir[247].

Rekabet yasağına aykırılığın cezai şarta bağlandığı sözleşmelerde, işçi cezai şartı ödeyerek rekabet etmeme borcundan kurtulabilecektir[248]. Nitekim, TBK'nin 446. maddesinin 2. fıkrasında "*yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir*" düzenlemesi yer almaktadır. Bu durumda ifa yerine geçen cezai şart söz konusudur[249]. Ancak, söz konusu hüküm yedek hukuk kuralı olduğundan, taraflar aksini kararlaştırarak işçinin cezai şart olarak kararlaştırılan tutarı ödeyerek rekabet yasağından kurtulma imkanını ortadan kaldırabilecektir[250].

Son olarak, iş sözleşmesinin sona erme nedenlerinin rekabet sözleşmesinin bağlayıcılığına etkisi incelenmelidir. Daha önce de ifade edildiği üzere, rekabet yasağı sözleşmesi iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yürürlüğe girmektedir. Ancak, rekabet yasağının işçinin çalışma ve sözleşme

241 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 333; Doğan (n 6) 210; Özkaraca (n 17) 364.

242 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 333; Doğan (n 6) 212.

243 Doğan (n 6) 212.

244 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 615; Süzek ve Başterzi (n 14) 377; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 332.

245 Uşan (n 6) 272; Soyer (n 10) 94; Süzek ve Başterzi (n 14) 377; Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 332; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 615.

246 Doğan (n 6) 197.

247 Taşkent ve Kabakcı (n 16) 40; Uşan (n 6) 272; Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 407.

248 Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 420; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 614; Akyiğit, *İş Hukuku* (n 14) 339.

249 Akyiğit, *İş Hukuku* (n 14) 339.

250 Civan (n 31) 386; Süzek ve Başterzi (n 14) 375.

özgürlüğünü sınırlandırdığı da dikkate alındığında, iş sözleşmesinin işçiye isnat edilemeyecek şekilde sona erdiği hallerde rekabet yasağı sözleşmesinin yürürlüğe girmemesi gerekir[251],[252]. Nitekim, TBK'nin 447. maddesinin 2. fıkrasında bu husus "*Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer.*" şeklinde düzenlenmiştir. Bu bağlamda, madde hükmünde belirtilen fesih hallerinde rekabet yasağı sözleşmesi hiç yürürlüğe girmeden sona ermektedir[253]. Bu hallerde işverenin işçiye belirli bir ücret vererek rekabet yasağını devam ettirmesi de hukuken mümkün değildir[254].

Madde hükmünde düzenlenen ilk fesih hali, "*haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından*" gerçekleştirilen fesihtir. Dolayısıyla işverenin feshinin İş Kanunu'nun 25. maddesine ya da TBK'nin 435. maddesine (ya da DİK'in 14. maddesine) dayandığı hallerde rekabet yasağı sözleşmesi devam edecektir[255]. Bununla birlikte, her ne kadar madde metninde "*haklı bir se*bep" ifadesi yer alsa da, iş güvencesi kapsamındaki İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin yetersizliğine veya davranışlarına dayanılarak yapılan fesihlerde de rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermeyeceği doktrinde ifade edilmektedir[256]. Buna karşılık, işveren tarafından iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca süreli olarak ya da İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işyerinin veya işletmenin gerekleri ile ya da İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca feshedilmesi halinde, rekabet yasağı sözleşmesi de sona erecektir[257],[258].

Rekabet yasağı sözleşmesini sona erdiren bir diğer fesih hali ise "*işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından*" gerçekleştirilen fesihtir. Dolayısıyla işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. fıkrasına dayanarak feshetmesi halinde, rekabet yasağı sözleşmesi sona erecektir[259]. Bununla birlikte doktrinde, işçinin sağlık nedenlerine (İşK m.24/1) veya zorlayıcı nedene (İşK m.24/3) dayanarak gerçekleştireceği fesihlerde de, rekabet yasağı sözleşmesinin sona ereceği ifade edilmektedir[260]. İşçinin süreli fesih ile sözleşmeyi feshettiği hallerde ise rekabet yasağı sözleşmesi devam etmektedir[261]. Doktrinde işçinin, işverenin ücret ödemesini sık sık geciktirmesi ya da terfi

251 Taşkent ve Kabakcı (n 16) 41; Doğan (n 6) 199; Uşan (n 6) 275.

252 Fesih nedeninin tartışıldığı bir dava mevcutsa, rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan cezai şartın talebine ilişkin davada, fesih nedenine ilişkin davanın bekletici mesele yapılması gerektiği yönünde bkz İstanbul BAM 13 HD, E 2022/444 K 2023/1336, 19.09.2024 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 12.02.2025.

253 Ekmekçi ve Yiğit (n 17) 420; Oğuzman (n 23) 262.

254 Soyer (n 10) 100; Uşan (n 6) 277.

255 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 333; Süzek ve Başterzi (n 14) 377; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 616; Doğan (n 6) 199; Uşan (n 6) 279; Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 427.

256 Süzek ve Başterzi (n 14) 377; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 616; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 333; Doğan (n 6) 201; Uşan (n 6) 278; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 41; Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 434; İş güvencesi öncesinde işçinin kusuruna dayanan hallerde yapılacak süreli fesih için aynı yöndeki değerlendirmeler için bkz Oğuzman (n 23) 262-263.

257 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 14) 333; Taşkent ve Kabakcı (n 16) 41; Doğan (n 6) 201; Oğuz (n 95) 79.

258 Doktrinde karşı edim kararlaştırılan rekabet yasağında, iş sözleşmesinin sayılı hallerde sona ermesi halinde işçinin isterse rekabet yasağına uygun davranarak işverenden karşı edimi talep edebileceği ya da karşı edimden vazgeçerek sözleşme ile bağlılığını sona erdireceği ifade edilmektedir. Uşan (n 6) 279.

259 Uşan (n 6) 280; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 616.

260 Süzek ve Başterzi (n 14) 378; Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 428-440; Doğan (n 6) 206.

261 Süzek ve Başterzi (n 14) 378; Doğan (n 6) 207; Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 435.

edileceğine yönelik vaadini yerine getirmemesi gibi haklı neden teşkil etmeyen ancak işverenin davranışı sebebiyle işçinin süreli fesih yoluna başvurması halinde de rekabet yasağı sözleşmesinin sona ereceği ifade edilmektedir[262].

SONUÇ

Rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin çalışma özgürlüğüne müdahale teşkil etmektedir. Kanun koyucu, bu müdahalenin ölçülü olması ve tarafların hak ve menfaatleri arasında bir denge kurulması amacıyla TBK'nin 444. ila 447. maddeleri ile rekabet yasağı sözleşmesini düzenlemiştir. Ancak 2023 yılında İzmir 4. Asliye Ticaret Mahkemesi, söz konusu düzenlemelerin işçinin çalışma özgürlüğünü ölçüsüz sınırladığı gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'ne iptal başvurusunda bulunmuştur. Anayasa Mahkemesi, rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin düzenlemeleri tek tek inceleyerek iptal edilmesi talep edilen hükümlerin işçi aleyhine aşırı bir külfete yol açmadığı gerekçesiyle Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermiştir.

Kanun koyucu, ekonomik alandaki hareket özgürlüğünü sınırlandıran bir sözleşme yaptığı bilincinde olması için işçinin "fiil ehliyetine sahip olmasını", işçinin üstlendiği borcun önemi ve yasağın kapsamı hakkında bilgi sahibi olabilmesi ve ispat güçlüklülerinin bertaraf edilebilmesi için "sözleşmenin yazılı yapılmasını" ve "işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatini" rekabet yasağının geçerliliği için aramıştır. Bununla birlikte, rekabet yasağı sözleşmesinin süresinin, kapsadığı coğrafi alanın ve konusu olan işin türünün işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürecek nitelikte olmaması için sınırlandırılması gerektiği düzenlenmiştir. Bu bağlamda, mevcut düzenlemelerin işçinin çalışma özgürlüğünü yalnızca belirli hallerde sınırlandırmaya imkan tanıdığı söylenebilir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin yer, süre ve konu olarak sınırlandırıldığı ancak bu sınırlandırmaların aşırı nitelikte olduğu hallerde 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun aksine TBK'de hakimin müdahale yetkisinin düzenlenmiş olması da işçinin çalışma özgürlüğünün korunmasına yönelik önemli bir araçtır. Bunun yanı sıra, rekabet yasağının sona erme hallerine ilişkin düzenlemeyle işçinin çalışma özgürlüğünün korunduğu görülmektedir. İşverenin korunmaya değer haklı menfaatinin ortadan kalkması halinde veya iş sözleşmesinin sona ermesinde işçiye atfedilebilecek bir kusurun bulunmadığı hallerde rekabet yasağı sözleşmesinin de sona ereceği düzenlenmiştir.

Kanun koyucu her ne kadar ilgili düzenlemeler ile tarafların çatışan menfaatlerini dengelemeyi amaçlamışsa da işçinin rekabet etmeme borcu karşısında işveren için herhangi bir edim öngörülmemiş olması söz konusu dengenin kurulmasını engellemektedir. Dolayısıyla, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için bir karşı edim yükümlülüğünün öngörülmemesi büyük bir eksikliktir. Bu nedenle işçinin çalışma özgürlüğü ile işverenin menfaatinin dengelenmesi için yapılacak bir kanun değişikliği ile karşı edim yükümlüğünün geçerlilik şartı olarak düzenlenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

262 Süzek ve Başterzi (n 14) 378; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 17) 616; Oğuzman (n 23) 265; "işverene yüklenebilen bir neden" ifadesinin süreli feshi de kapsayacak şekilde geniş yorumlanmasının rekabet yasağı kayıtlarını uygulanamaz hale getireceği yönündeki görüş için bkz Ertan, 'Rekabet Yasağı' (n 14) 436.

KAYNAKÇA

Akdeniz AL, 'İş İlişkilerinde Karşı Edimsiz Rekabet Yasağının Değerlendirilmesi' iç Gülce Gümüşlü Tunçağıl, Burcu Ertem Özer, Dilhun Ayaydın, Setenay Baytemir Tarhan, Müberra Korkmaz, Zeynep İstemi, Cansu Kılıç Başoğlu, Burak Erdem ve Arda Anıl Aydın (edr), *Ceren Damar IV. Bilim İnsanları Sempozyumu* (Yetkin 2024) 161-184.

Akyiğit E, 'İsviçre ve Türk İş Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı' (1991) 2(6-7) Kamu-İş 4-19.

Akyiğit E, *İş Hukuku* (15. Bası, Seçkin 2024).

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.

Altay S, 'Türk Borçlar Kanunun Hükümlerine Göre İşçi İle İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi' (2008) 14(3) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 171-207.

Baskan E, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi' (2012) 2(2) Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 116-125.

Beytar E, *Dijital Çalışma ve Dijital Çalışmada İşçi Hakları ve Borçları* (On İki Levha 2023).

Centel T, *İş Hukuku Cilt:1 – Bireysel İş Hukuku* (Kazancı 1992).

Civan OE, *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (Beta 2021).

Cornell Law School, 'Adhesion contract (contract of adhesion)' (*Legal Information Institute*, 2021) <https://www.law.cornell.edu/wex/adhesion_contract_(contract_of_adhesion)> Erişim Tarihi 04.01.2025.

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023).

Doğan S, *İşçinin Rekabet Yasağı – İş Sırrının Korunması* (3. Bası, Seçkin 2023).

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (6. Bası, On İki Levha 2024).

Eren F ve Dönmez Ü, *Eren Borçlar Kanunu Şerhi – Cilt V (m.393-646)* (Yetkin 2023).

Ertan E, 'İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı' (Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi 2012).

Ertan E, 'Rekabet Yasağı Kaydında Karşı Edim' iç Sibel Özel, Hatice Selin Pürselim ve Hanife Doğrusöz Koşut (edr), *Rekabet Yasağı* (On İki Levha 2024).

Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *İş Hukuku* (11. Bası, Beta 2024).

Federal Trade Commission, 'Fact Sheet on the FTC's Noncompete Rulemaking' (*Federal Trade Commission*, 23.04.2024) <https://www.ftc.gov/system/files/ftc_gov/pdf/Non-Compete-Fact-Sheet.pdf> Erişim Tarihi 25.01.2025.

Federal Trade Commission, 'Federal Trade Commission Files to Accede to Vacatur of Non-Compete Clause Rule' (*Federal Trade Comission, 05.09.2025*) <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2025/09/federal-trade-commission-files-accede-vacatur-non-compete-clause-rule> Erişim Tarihi 08.09.2025.

Federal Trade Commission, 'Statement of Chairman Andrew N. Ferguson Joined by Commissioner Melissa Holyoak Ryan, LLC v. FTC' (*Federal Trade Comission, 05.09.2025*) <https://www.ftc.gov/system/files/ftc_gov/pdf/ferguson-holyoak-statement-re-noncompete-acceding-vacatur.pdf> Erişim Tarihi 08.09.2025.

Federal Trade Commission, 'FTC Chairman Ferguson Issues Noncompete Warning Letters to Healthcare Employers and Staffing Companies' (*Federal Trade Comission, 10.09.2025*) <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2025/09/ftc-chairman-ferguson-issues-noncompete-warning-letters-healthcare-employers-staffing-companies> Erişim Tarihi 16.11.2025.

Gözler K, *İnsan Hakları Hukuku* (4. Bası, Ekin 2022).

Güllü G, 'Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasağının Hakim Tarafından Sınırlandırılması' (2022) 7(2022-2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi (Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı) 1199-1224.

Kesim O, 'İş Sözleşmesine Bağlı Rekabet Yasaklarının ABD Hukukuyla Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi' iç Sibel Özel, Hatice Selin Pürselim ve Hanife Doğrusöz Koşut (edr), *Rekabet Yasağı* (On İki Levha 2024) 463-493.

Kutlu M, *İş Hukukunda Tele Çalışma* (On İki Levha 2025).

Manav AE, "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları' (2010) (87) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 322-363.

Manav Özdemir AE, 'Güncel Yargıtay Kararları Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerli Olması İçin Gerekli Koşullar' iç Sibel Özel, Hatice Selin Pürselim ve Hanife Doğrusöz Koşut (edr), *Rekabet Yasağı* (On İki Levha 2024) 67-79.

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (7. Bası, Lykeion 2022).

Oğuz Ö, 'Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Rekabet Etmeme Borcu' (2024) 21(81) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 55-84.

Oğuzman MK, *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi* (İsmail Akgün Matbaası 1955).

Özdemir E, '6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış' (2011) 6(24) Sicil İş Hukuku Dergisi 107-113.

Özkaraca E, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim' iç Ender Demir ve Beste Gemici Filiz (edr), Prof. Dr. Turhan Esener: III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Seçkin 2021) 341-367.

Rekabet Kurumu, *İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz* (Rekabet Kurumu 2024) <https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/is-gucu-piyasalarindaki-rekabet-ihlallerine-yonelik-kilavuz-202.412.03141442657.pdf> Erişim Tarihi 04.02.2025.

Soyer MP, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK md. 348 – 352)* (Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları 1994).

Sulu M, 'Rekabet Yasağı Sözleşmeleri' (2016) 22(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 575-600.

Süzek S, 'Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu' (2014) 72(2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 457-468.

Süzek S ve Başterzi S, *İş Hukuku* (24. Bası, Beta 2024).

Şahlanan F, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları, Hükümleri ve Sonuçları' iç *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri* (İstanbul Barosu Yayınları 2008) 71-89.

Taşkent S ve Kabakcı M, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesi' (2009) 4(16) Sicil İş Hukuku Dergisi 21-46.

Tuncay AC, 'Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları (Bir Yargıtay Kararı Üzerine)' (2016) 15(1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 473-498.

U.S. Department of Justice ve Federal Trade Commission, 'Antitrust Guidance For Human Resource Profesionals' (*Federal Trade Commission, 20.10.2016*) <https://www.ftc.gov/system/files/documents/public_statements/992623/ftc-doj_hr_guidance_final_10-20-16.pdf> Erişim Tarihi 13.11.2025.

U.S. Department of Justice ve Federal Trade Commission, 'Antitrust Guidelines for Business Activities Affecting Workers' (*Federal Trade Commission, 16.01.2025*) <https://www.ftc.gov/system/files/ftc_gov/pdf/p251201antitrustguidelinesbusinessactivitiesaffectingworkers2025.pdf> Erişim Tarihi 13.11.2025.

Uşan F, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)* (Seçkin 2003).

Yayvak Namlı İ, *İş Hukuku'nda Cezai Şart* (On İki Levha 2019).

Yıldırım K, 'Pandemi Kapsamında Uzaktan Çalışma' (Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi 2024).
Yürekli S, *Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi* (On İki Levha 2019).