

**T.C.**  
**BEYKENT ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ**

**DERS**  
**MODERN SÖZLEŞMELER HUKUKU**  
**Öğretim Üyesi: Fatih YURTBAŞI**

**Hazırlayan**  
**SAMET ENES ÖZTÜRK**

Öğrenci No: 2020044015

İSTANBUL,2021

# İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER .....	ii
KISALTMALAR .....	iv
GİRİŞ .....	1

## REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

1. GENEL OLARAK .....	2
2. SÖZLEŞMENİN TARAFLARI.....	4
3. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN KOŞULLARI.....	4
3.1. Genel Olarak .....	4
3.2. İşçinin Fiil Ehliyetine Sahip Olması .....	5
3.3. Sözleşmenin Yazılı Olarak Yapılması .....	5
3.4. İşverenin Korunmaya Değer Haklı Bir Menfaatinin Varlığı.....	6
3.4.1. Üretim Sırları veya İşverenin İşleri Hakkında Bilgi Edinme Olanığı .....	7
3.4.2. Müşteri Çevresi Hakkında Bilgi Edinme Olanığı.....	9
3.4.3. İşverenin Önemli Bir Zarara Uğrama İhtimali.....	9
4. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SINIRLANDIRILMASI .....	10
4.1. Yer Bakımından Getirilen Sınırlamalar .....	11
4.2. Konu Bakımından Getirilen Sınırlamalar .....	12
4.3. Süre Bakımından Getirilen Sınırlamalar .....	12
5. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNE AYKIRI DAVRANIŞIN SONUÇLARI	13
5.1. Zararın Tazmini.....	13
5.2. Cezai Şart Ödenmesi .....	14
5.3. Rekabet Yasağına Aykırı Davranışın Sona Erdirilmesi .....	15
6. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ.....	17
6.1. İkale Sözleşmesi.....	17

6.2.	İşçinin Ölümü.....	17
6.3.	Süre Bitimi .....	17
6.4.	İşverenin Gerçek Bir Yararının Kalmaması.....	18
6.5.	İş Sözleşmesinin Haklı Bir Neden Olmadan İşveren Tarafından Feshedilmesi.....	18
6.6.	İş Sözleşmesinin İşverene Yüklenebilen Bir Nedenle İşçi Tarafından Feshedilmesi .....	19
6.7.	İşyerinin Devrinin Rekabet Yasağı Sözleşmesine Etkisi .....	19
<b>SONUÇ</b> .....		21
<b>KAYNAKÇA</b> .....		23

## KISALTMALAR

Bkz.	Bakınız
C	Cilt
E	Esas
eBK	818 sayılı Borçlar Kanunu
E.T.	Erişim Tarihi
f.	fıkra
HGK.	Hukuk Genel Kurulu
İBK	İsviçre Borçlar Kanunu
İK.	4857 sayılı İş Kanunu
K	Karar
m.	madde
MÜHFHAD	Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
T	Tarih
TBK	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TMK	4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
s.	Sayfa numarası
S	Sayı
ss.	Sayfa sayısı aralığı
vb.	Ve benzeri
Yarg.	Yargıtay

## GİRİŞ

Rekabet yasağı sözleşmesi, bir işçinin iş ilişkisi içerisinde işverenin müşterilerine nüfuz etmesi ya da iş sırlarını öğrenmesi nedeniyle, iş sözleşmesi sona erdikten sonra belirli bir faaliyet alanında, belirli bir coğrafi bölgede ve belirli bir zaman dilimi içerisinde işverenle rekabet teşkil eden davranış içerisine girmesini yasaklayan sözleşmelerdir. Rekabet yasağı sözleşmesi, bir bakıma İş Hukuku'nun temel amacı olan sözleşmenin zayıf tarafı olan işçiyi işverene karşı korumanın istisnasını teşkil etmektedir.

Fiil ehliyetine sahip olan bir işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmemek şartı ile, yazılı olarak yapılacak olan bir rekabet yasağı sözleşmesi ile işverenin ekonomik menfaatleri güvence altına alınmış olur. Uygulamada özellikle üst düzey çalışanlar ile sıkça imzalanan rekabet yasağı sözleşmelerine karşılaştırmalı hukukta da yaygın bir şekilde rastlanmaktadır.

Bu doğrultuda, işverenin haklı menfaatlerinin korunmasının amaçlandığı rekabet yasağı sözleşmelerinin hukuk sistemimizdeki yansımaları çalışmamızın ana konusunu oluşturmaktadır. Hem işverenin haklarını hem de işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü ihlâl etmeyecek biçimde yapılması gereken rekabet yasağı sözleşmeleri, bu anlamda hukuken belli geçerlilik şartlarına tâbidir. Bu şartlara uyulmaksızın yapılan sözleşmelerin hukuki sonuçları ve aşırı yasakların sınırlandırılması da çalışmada yer almaktadır.

Çalışmamızda yeni Türk Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde rekabet yasağı sözleşmesinin koşulları, sınırları, hukuki sonuçları ve sona ermesi incelenecektir. Çalışma kapsamında, şartları yerine getirilmiş bir rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranan işçinin zararının tazmini, cezai şartı ödemesi ve rekabet yasağına aykırı davranışın durdurulması gibi durumlar da incelenmiştir.

# REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

## 1. GENEL OLARAK

Tarafların iradelerini birbirine uygun ve karşılıklı olarak açıklamaları sonucunda bir hakkı veya hukuki ilişkiyi kurmaya, değiştirmeye ya da ortadan kaldırmaya yönelik yaptıkları hukuki işleme, sözleşme denir<sup>1</sup>. Türk Borçlar Kanunu anlamında birden fazla sözleşme türünü içeren sözleşme yapılabilmektedir. Borçlar kanununda düzenlenen, diğer bir deyişle ismen belirlenen sözleşmelere “tipik sözleşme” denir<sup>2</sup>. Kanunda düzenlenmemiş sözleşmelere ise “atipik sözleşmeler” denir<sup>3</sup>. Atipik sözleşmelerin bir türü olarak, çeşitli sözleşmelerin bir araya gelmesiyle, bu sözleşmelerden bağımsız bir nitelik taşıyan sözleşmelere ise “karma sözleşme” denir<sup>4</sup>. Çalışma konumuzu oluşturan rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin düzenlemeler, 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 348 vd. maddelerinde düzenlenmiş bulunmaktaydı. Ancak 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin yeni ve önemli düzenlemeler içermektedir. Ancak, şu hususu da dikkat çekmek gerekir ki, rekabet yasağı sözleşmesi ile ilgili hükümler, 4857 sayılı İş Kanunu’nda değil, İş Kanunu’na göre genel kanun kabul edilen Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere, rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin TBK’da düzenleme olması nedeniyle, bu sözleşmenin tipik bir sözleşme olduğu sonucuna varılabilecektir.

Rekabet yasağı sözleşmesi doktrinde, işçinin iş ilişkisi içerisinde işverenin müşterilerine nüfuz etmesi yahut iş sırlarına vâkıfiyeti nedeniyle hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra, belirli bir faaliyet alanında, belirli bir coğrafi bölgede ve belirli bir zaman dilimi içerisinde işverenle rekabet teşkil eden davranış içerisine girmesini yasaklayan sözleşme olarak tanımlanmaktadır<sup>5</sup>. Gerçekten Türk Borçlar Kanunu m.

---

<sup>1</sup> M. Ahmet Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler** (15.Baskı), Ankara, Turhan Kitabevi, 2012, s. 52; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler** (18. Baskı), Ankara, Yetkin Yayınları, 2015, s. 227; M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler** (14. Baskı), Cilt I, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016, s. 36.

<sup>2</sup> Eren, s. 207.

<sup>3</sup> Aydın Zevkliler, Emre Gökyayla, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri** (13.Baskı), Ankara, Turhan Kitabevi, 2013, s. 22; Kılıçoğlu, s. 10; Oğuzman/Öz, s. 47.

<sup>4</sup> Kılıçoğlu, s. 16; Zevkliler, Gökyayla, s. 24; Oğuzman/Öz, s. 48.

<sup>5</sup> M. Fatih Uşan, **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 49; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, **İş Hukuku** (5. Baskı), Turhan Kitabevi, Ankara, 2012, s. 548; Sarper Süzek, **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)** (8. Baskı), Beta Yayınevi,

444’de yer alan düzenleme dikkate alınarak rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin işverene karşı iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan veya bunların dışında rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçındığı sözleşme olarak tanımlanabilir (818 sayılı BK m. 348, TBK m. 444)<sup>6</sup>.

Rekabet sözleşmesinin tanımından hareketle; temelde çatışan ve bu nedenle dengelenmesi gereken iki menfaatin olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu menfaatlerin ilki, işçinin iş sözleşmesi kapsamında iş görme borcunu ifa ederken elde ettiği işverene ait ticari sırların korunmasının işveren açısından haklı bir menfaat olduğuna ilişkin varsayımda ortaya çıkmaktadır. Diğer menfaat ise, işçinin anayasal düzeyde teminat altına alınan çalışma hak ve özgürlüğüdür. Bahsi geçen her iki başat menfaate ek olarak bir de kolektif (toplumsal) menfaatin varlığından bahsedilmektedir. İşte, rekabet sözleşmesine ilişkin normların emredicilik görünümü, iş hukukuna özgü yapısı ile burada önem arz etmektedir<sup>7</sup>.

Rekabet yasağı sözleşmeleri, işverenin insan sermayesine yapmış olduğu yatırımları da koruyucu mahiyettedir. Zira, işçinin üstlenmiş olduğu işi yapabilmesi için kendilerine iş sırları açıklanmakta ve işçinin söz konusu işi yapabilmesi için iş yeri dışında elde edemeyeceği imkânlarla kavuşturulmakta, birçok konuda kendisi ehil hale getirilmektedir<sup>8</sup>. Yargıtay’a göre, rekabet yasağı sözleşmesinin amacı; işçi tarafından işletmede elde edilen bilgilerin kullanılması sonucunda, işverenin rekabet piyasasındaki konumunu tehlikeye düşmekten korumaktır<sup>9</sup>.

---

İstanbul, 2012, s. 362; Muhammet Sulu, “**Rekabet Yasağı Sözleşmeleri**”, MÜHFHAD, C. 22, S. 2, s. 577; M. Tarık Gülerüz, “**İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi**”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 118, 2015, s. 317; Esra Başkan, “**6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi**”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 2(2) 2012, s. 117; Nuray Kovancı, “**Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi**”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl: 8, S. 31, 2017, s. 773.

<sup>6</sup> Başkan, s. 117; Gülerüz, s. 317.

<sup>7</sup> Gülerüz, s. 315-316; Kovancı, s. 774.

<sup>8</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 550; Sulu, s. 577.

<sup>9</sup> Yargıtay kararının devamında haklı olarak; işverenin rekabet gücünü tehdit edebilecek her olguyu bu sözleşmenin geçerli sayılmasını gerektirecek nitelikte görmenin mümkün olmadığını, çünkü her işletmenin, vasıflı bir işçinin işten ayrılması halinde çoğu kez belirli bir deneyim ve bilgi kaybına uğradığını ve karşılaşılan bu zararı ne hukuka aykırı saymanın ne de önlemenin söz konusu olabileceğini vurgulamaktadır. Böylece, rekabet yasağı sözleşmesinin her zarar tehlikesini değil, ancak “önemli” bir zarara uğrama ihtimalinin bertaraf edilmesinde kullanılabileceği belirtilmektedir, Yarg. 9. HD., T. 2010/25792 E. 2013/10539 K. 28.03.2013, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (E.T.: 12.12.2020).

## 2. SÖZLEŞMENİN TARAFLARI

Bir sözleşmeye katılan, dolayısıyla sözleşmenin hukuki sonuçlarını kendi hakimiyet alanlarında gerçekleştirip, bundan etkilenen kişilere “taraf” denir<sup>10</sup>. Rekabet yasağı sözleşmesi özelinde bakıldığında, bu sözleşmenin taraflarını işçi ve işverenin oluşturduğu görülmektedir. Bu anlamda, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra işçinin rekabet etmeme borcu altında olabilmesi için, mutlaka işçi ile işveren arasında bireysel olarak rekabet yasağı sözleşmesinin imzalanmış olması şarttır<sup>11</sup>. Nitekim, öğretide rekabet yasağının iç yönetmelikle düzenlenmesi veya iş sözleşmesine işverenin işçiye rekabet yasağı getirme hakkını saklı tutmasının mümkün olmayacağı isabetli olarak ileri sürülmektedir. Buna karşılık, rekabet yasağı sözleşmesinin ayrı bir sözleşme olarak veya iş sözleşmesi içinde yer alan bir koşul olarak kararlaştırılması mümkündür<sup>12</sup>.

## 3. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN KOŞULLARI

### 3.1.Genel Olarak

Türk Borçlar Kanunu m. 444 hükmünde, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olarak kurulabilmesi için gerekli koşullara yer verilmiştir. Bu noktada hemen belirtmek gerekir ki, söz konusu koşullar olmaksızın yapılan sözleşme butlan yaptırımına tabi olup, geçersizdir. Geçerlilik koşullarının varlığını ispat yükümlülüğü ise, TMK m. 6’da yer alan kural gereğince işverene aittir<sup>13</sup>. Rekabet yasağı sözleşmesi yapma koşullarının üç başlık altında toplanması mümkündür. Söz konusu bu durumlar, işçinin fiil ehliyetine sahip olması, sözleşmenin yazılı şekilde yapılması ve işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin varlığı olarak sıralanabilir.

Bununla birlikte, belirtmek gerekir ki rekabet yasağı sözleşmeleri aşağıda belirtilen geçerlilik koşullarının yanında, diğer sözleşmelerin de tâbi olduğu genel geçerlilik şartlarına tâbi olacaktır. Bu doğrultuda, TBK’nın 27. maddesinde belirtilen, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya

---

<sup>10</sup> Eren, s. 315; Kılıçoğlu, s. 53.

<sup>11</sup> Başkan, s. 117.

<sup>12</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 549; Başkan, s. 117; Savaş Taşkent, Mahmut Kabakçı, “**Rekabet Yasağı Sözleşmesi**”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, Y. 4, S. 16, s. 35.

<sup>13</sup> Başkan, s. 118.



konusu imkânsız olan sözleşmelerin kesin hükümsüz olacağına dair hüküm ve yine TBK'nın 30-39. maddeleri arasında düzenlenen irade bozuklukları hallerine ilişkin hükümler, rekabet yasağı sözleşmeleri bakımından da geçerli olacaktır<sup>14</sup>.

### 3.2. İşçinin Fiil Ehliyetine Sahip Olması

818 sayılı Borçlar Kanunu m. 348/ f. 3'de rekabet yasağı sözleşmesinin yapıldığı anda, işçinin reşit olması gerektiği, aksi halde sözleşmenin geçersiz olacağı hükmüne yer verilmişti. Buna karşılık 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda rekabet yasağı sözleşmesi yapabilmek için işçinin fiil ehliyetine sahip olması koşulu getirilmiştir (TBK m. 444/ f. 1). Yeni kanunda açıkça fiil ehliyeti koşulunun aranması karşısında, işçinin yalnızca ayırt etme gücüne sahip olması yeterli olmamakta, aynı zamanda ergin olması ve önceki kanundan farklı olarak kısıtlı olmaması da gerekmektedir. Bu itibarla, küçük veya kısıtlılar adına yasal temsilcilerinin rekabet sözleşmesi yapması halinde, söz konusu sözleşmenin geçerli olmadığı ifade edilebilir<sup>15</sup>.

Belirtmek gerekir ki, fiil ehliyetine sahip olma koşulu, rekabet yasağı sözleşmesinin imzalandığı ana göre değerlendirilmelidir. Bu noktada işçi rekabet sözleşmesini imzaladığı anda fiil ehliyetine sahip değilse, örneğin erginliğini kazanmamışsa, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte tam ehliyetli olsa dahi rekabet yasağı hüküm ifade etmez<sup>16</sup>.

### 3.3. Sözleşmenin Yazılı Olarak Yapılması

Türk borçlar hukuku sistemi, şekil serbestisini kabul etmiştir. TBK m. 12/1'e göre "*Sözleşmenin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir.*" Eğer sözleşmenin kurulması için kanun özel bir şekil öngörüyorsa sözleşme

---

<sup>14</sup> Sulu, s. 580.

<sup>15</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri** (27. Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2014, s. 180; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 553; Sulu, s. 581; Gülerüz, s. 329; Başkan, s. 118; Kovancı, s. 776.

<sup>16</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 550; Gülerüz, s. 331; Başkan, s. 118.

o şekle uygun şekilde kurulmalıdır. Aksi halde sözleşme hükümsüz sayılacaktır<sup>17</sup>. Rekabet yasağı sözleşmesi özelinde bakıldığında, bu sözleşmenin geçerli olarak kurulabilmesi için, yazılı şekilde yapılmış olması gerekir (eBK m. 350; TBK m. 444/f. 1). Yazılı şekil şartı, rekabet yasağı sözleşmeleri bakımından bir ispat şartı değil, geçerlilik şartıdır. İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmamış olsa dahi, rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunludur. Bu doğrultuda, rekabet yasağı sözleşmesi yazılı şekilde yapılmadıkça geçerli olmayacaktır<sup>18</sup>. Kanun koyucunun belirlediği bu yazılı şekil şartı ile, rekabet yasağının kapsamı hakkında tam bilgi almasını sağlayarak işçiyi korumaktır. Kanunda belirtilen yazılı şekil şartı, adı yazılı şekildir. Sözleşme metninin herhangi bir surette yazılması mümkündür. TBK'nın 13. maddesine göre, "*Kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur...*" Böylece, rekabet yasağı sözleşmesinde yapılacak her türlü değişiklik de yazılı şekil şartına tâbi olacaktır<sup>19</sup>. Ne var ki, şekil şartının işçiyi korumak amacı ile getirildiği dikkate alındığında, rekabet yasağının şekil şartına tâbi olmaksızın – ispat zorluğuna sebebiyet vermesine rağmen- sözlü olarak da ortadan kaldırılabileceğini kabul etmek yerinde olacaktır<sup>20</sup>.

### 3.4. İşverenin Korunmaya Değer Haklı Bir Menfaatinin Varlığı

Rekabet yasağı sözleşmesinin amacı, işçinin iş ilişkisi içinde işle veya işyeri ile ilgili edindiği bilgileri iş ilişkisi sona erdikten sonra rakip bir işletme içinde kullanılmasını engellemektir. Bu nedenle, rekabet sözleşmesinin yapılabilmesi için işçinin işle veya işyeri ile ilgili, rakip işletmede kullanılması işvereni zarara uğratabilecek bilgilere sahip olması gerekir<sup>21</sup>. Aksi takdirde, rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olur. Bu itibarla Türk Borçlar Kanunu m. 444/ f. 2'de, rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmesi için iş ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da

<sup>17</sup> Eren, s. 268; Oğuzman/Öz, s. 138-139; Başkan, s. 118; Kovancı, s. 776.

<sup>18</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 181; Süzek, s. 363; Gülerüz, s. 331; Başkan, s. 118.

<sup>19</sup> Sulu, s. 581; Gülerüz, s. 331; Kovancı, s. 776.

<sup>20</sup> Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T. 28.03.2013, E. 2010/25792, K. 2013/10539, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (E.T.: 12.12.2020).

<sup>21</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 550; Süzek, s. 364; Sulu, s. 581; Gülerüz, s. 333; Başkan, s. 118; Kovancı, s. 778.

işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve bu bilgilerin kullanılmasının işvereni önemli bir zarara uğratacak nitelikte olması koşulu aranmıştır<sup>22</sup>. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda ise bu koşul “*rekabet memnuniyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanimasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibine his olunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise caizdir*” şeklinde ifade edilmişti (eBKm.348/ f. 2).

Türk Borçlar Kanunu m. 444 hükmünde yer alan düzenlemede işçinin sahip olduğu ve rakip işletmelerde kullanılması işverene zarar verecek bilgilerin müşteri çevresi, üretim sırları veya işverenin yaptığı işler hakkında olabileceği öngörülmüştür. Müşteri çevresine ilişkin bilgiler genel olarak, müşterilerin ad ve soyadları, meslekleri adres ve telefon numaraları, yaptıkları alışverişin cins ve miktarları gibi bilgilerden oluşmaktadır. İşçinin işverenin müşteri çevresine ait bilgileri haiz olması halinde rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasını haklı gösteren neden, işçinin müşteri çevresi ile kişisel ilişki kurması; onların kişisel özelliklerini, istek ve ihtiyaçlarını bilmesi ve bu bilgiler rakip bir işletme içinde kendi lehine ekonomik bir değer olarak kullanma ihtimali bulunması, bu doğrultuda eski işverenin müşteri çevresinde azalmaya neden olacak olmasıdır. Fakat, avukat veya doktorluk mesleklerinde olduğu gibi, müşteri çevresinin bizzat işçinin yeteneği ve bilgisi ile sağlanmış olduğu durumlarda, bunlarla yapılan rekabet yasağı sözleşmesinin geçersiz olduğu isabetli olarak ileri sürülmektedir<sup>23</sup>.

#### 3.4.1. Üretim Sırları veya İşverenin İşleri Hakkında Bilgi Edinme Olanığı

Rekabet yasağının getirilmesindeki amaç, işçinin işyerinde öğrendiği üretim sırlarını veya işverenin işleri hakkındaki bilgisini iş ilişkisini sona erdikten sonra işverenlere rekabet edecek tarzda kullanılmasının önüne geçmektir. Türk Borçlar Kanunu'nun 444. maddesinin 2. Fıkrası uyarınca “*Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, iş verenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir*”.

<sup>22</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 549; Süzek, s. 364; Kovancı, s. 778.

<sup>23</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 550; Süzek, s. 364; Gülerüz, s. 335; Başkan, s. 119.

Yasal bir tanımının var olmamasına karşın üretim sırları kavramının işletmeyle ilgili, sınırlı bir çevre tarafından bilinen, başkaları tarafından kolaylıkla öğrenilmeyecek, saklı kalmasından işverenin haklı bir menfaatinin bulunduğu olgular olarak tanımlanması mümkündür. Üretim sırları ve işverenin yaptığı iş ile ilgili bilgileri ticari, teknik veya personele ilişkin olabilir. Örneğin, üretim teknolojisi, özel üretim biçimleri, üretim süreci, bir makinanın yapısı, özel bir ürünün içeriği, işletmenin herkes tarafından bilinmeyen organizasyonu, bilgisayar programları, fiyat seviyeleri, pazar planları, tüketici alanları, ham madde kaynakları, kredi olanakları, yatırım, bilanço hesaplama plan ve teknikleri gibi konular her olayın özelliği göz önünde tutulmak suretiyle üretim sırları ve işverenin işine ilişkin bilgiler arasında sayılabilir. Belirtelim ki, işçinin bu bilgileri fiilen öğrenmiş olması zorunlu değildir, objektif koşullarda öğrenebilecek bir konumda olması yeterlidir<sup>24</sup>.

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olarak yapılabilmesi için, işçinin müşteri çevresi, üretim sırları ve işle ilgili bilgilere sahip olması bir şart olarak öngörülmüş olsa da doktrinde<sup>25</sup> isabetli olarak, işçinin söz konusu bilgileri fiilen öğrenmiş olması koşulunun aranmayacağı, objektif koşullarda öğrenebilecek bir konumda olmasının yeterli olacağı görüşü ileri sürülmüştür. Belirtmek gerekir ki, rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasında işverenin haklı bir menfaati olması koşulunun gerçekleşebilmesi için, işçinin yukarıda açıklanan bilgilere sahip olması ve öğrenebilecek durumda olması yeterli değildir. Nitekim, TBK'nın 444. maddesinde de açıkça belirtildiği üzere, söz konusu bilgilerin kullanılmasının işvereni önemli bir zarara uğratma ihtimalinin bulunması gerekir. Böyle bir ihtimalin var olup olmadığı ise somut olaya göre belirlenecektir. Buna rağmen, genel olarak işverene ait bilgilerin kullanılmasının kazanç veya siparişlerde ciddi bir düşüşe neden olması, ilgili piyasada rekabet gücünde bir geriye dönüş yaratması, zararın kolaylıkla telafi edilmesinin mümkün olmaması durumlarında önemli bir zararın varlığının kabul edileceği ifade edilebilir.

Rekabet yasağı sözleşmesine konu olacak üretim sırları ve işle ilgili bilgilerin mahrem bilgi ve sır niteliği taşıması ve işçinin bu sırları öğrenme imkânına sahip olması gerekir. Bunun doğal sonucu olarak, genellikle vasıfsız ve alt kademedeki çalışan

---

<sup>24</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 549.

<sup>25</sup> Süzek, s. 365; Taşkent, Kabakçı, s. 25.

işçilerle yapılan rekabet yasağı sözleşmeleri geçersiz sayılır<sup>26</sup>. Nitekim, Yargıtay hemşire olarak çalışan bir işçinin iş sırlarına nüfuz etmek olanağına sahip bulunmaması nedeniyle rekabet yasağı kaydıyla bağlı tutulmayacağına hükmetmiş bulunmaktadır<sup>27</sup>.

#### 3.4.2. Müşteri Çevresi Hakkında Bilgi Edinme Olanağı

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olarak kurulabilmesinin diğer koşulu işçinin konumu itibariyle işverenin müşteri çevresi hakkında bilgi edinme olanağına sahip bulunmasıdır (TBK 444/2). Müşteri, bir işyeri ile az veya çok bir süre ile ilişki kurarak, orada üretilen mal ve hizmetleri muntazam bir biçimde almakta olan gerçek veya tüzel kişidir. İşçinin işverenin müşteri çevresi hakkında bilgi edinme olanağına sahip olması onlarla az ya da çok bir kişisel ilişki içinde bulunması, müşterilerin kişisel özelliklerini, istek ve ihtiyaçlarını bilebilecek ve bu bilgileri kendi adına ekonomik bir kıymet olarak kullanabilecek ehliyeti, kişisel niteliği, yeteneği ve bilgisi dolayısıyla sağlamış olduğu hallerde, bu kişilerle (örneğin avukatlar, doktorlar veya kuaförler) yapılan rekabet yasağı sözleşmeleri geçerli değildir. Zira, bu gibi hallerde işverenin muhtemel zararı, işçinin müşterileri tanınması değil, kişisel ehliyetinin ve becerisinin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkar<sup>28</sup>.

#### 3.4.3. İşverenin Önemli Bir Zarara Uğrama İhtimali

Hizmet ilişkisinin işçiye, müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlamasının yanı sıra bilgilerin kullanılmasının işverenin önemli bir zararına sebebiyet vermesi gerekir<sup>29</sup>. TBK'nın 444. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, işçi işverenin üretim sırları ve müşteri çevresi hakkında bilgi edinme olanağına sahip olsa dahi, bu bilgilerin kullanılması işverene

---

<sup>26</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 550; Süzek, s. 365; Taşkent, Kabakçı, s. 25.

<sup>27</sup> Yarg. 9. HD., T. 10.03.2008, 11865/3993, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (E.T.: 12.12.2020).

<sup>28</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 550; Süzek, s. 365.

<sup>29</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 180; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 550; Süzek, s. 365; Kovancı, s. 781.

önemli bir zarar verebilecek nitelikte değil ise, yapılan rekabet yasağı sözleşmesi geçerli sayılmaz. Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre de “*Somut olayda, davacı bankada müfettiş yardımcısı olarak görev yapan davalının ne tür bir ticari sırra vakıf olduğu ve bu bilgilerin kullanılmasının işverene önemli bir zarar verip vermediği hususunun açıklığa kavuşturulması için araştırma yapılması gereklidir*”<sup>30</sup>.

İşverene ait bilgilerin kullanılmasının kazançlarda veya sipariş sayısında ciddi bir düşüş doğurması, ilgili piyasada rekabet gücünde bir geriye gidiş yaratması, iş yapma olanaklarının gözle görünür bir biçimde sınırlandırılması, zararın kolayca telafi edilmeyecek olması gibi hallerde önemli bir zararın varlığından söz edilebilir. Belirtelim ki, rekabet yasağının söz konusu olabilmesi için, zararına fiilen ortaya çıkması zorunlu değildir. Yaşamın olağan akışına göre önemli bir zarar verme tehlikesinin (ihtimalinin) varlığı yeterlidir<sup>31</sup>.

#### 4. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SINIRLANDIRILMASI

Rekabet yasağı sözleşmesiyle işçinin rekabet etmeme borcunun yer, zaman veya işin türü bakımından sınırlı olarak kararlaştırılması gerekir. Bu hususa Türk Borçlar Kanunu m. 445 hükmünde yer verilmiştir. Zira söz konusu düzenlemeye göre, “*Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez*”.

Belirtmek gerekir ki, rekabet yasağının yer, zaman ve işin türü bakımından sınırlandırılmasına yönelik düzenleme eBK’ da benzer şekilde yer almaktaydı. Gerçekten, kanunun 349. maddesine göre “*Rekabet memnuniyeti ancak işçinin iktisadi istikbalinin hakkaniyete muhalif olarak tehlikeye girmesini menedecek surette zaman, mahal ve işin nevi noktasından hal icabına göre münasip bir sınır dâhilinde şart edilmiş ise muteberdir*”. Rekabet yasağına ilişkin getirilen sınırlamaların açık bir şekilde sözleşmede yer alması gerekir. Bir başka deyişle, işçi yer, zaman ve süre açısından rekabet yasağının kapsamını sözleşmeden açıkça anlayabiliyor olmalıdır. Buna rağmen, şayet rekabet yasağı sınırları sözleşmede açıkça ve somut olarak

<sup>30</sup> Yarg. HGK, T. 22.09.2008, 9-517/566, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (E.T.: 12.12.2020).

<sup>31</sup> Süzek, s. 366; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 550.

belirlenmemiş ise, işçi lehine yorumlanması gerekir. Ancak, bu noktada önemli olan rekabet yasağının işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürmemesidir (TBK m. 445, f. 1). Aksi takdirde, sözleşme geçersiz olacaktır<sup>32</sup>.

#### 4.1. Yer Bakımından Getirilen Sınırlamalar

İşçinin rekabet yasağına geçerli olabilmesi için yasağın yer bakımından sınırlanmış olması gerekir (TBK 445/1). Söz konusu yer, bir coğrafi bölge veya şehir olarak belirtilebileceği gibi, işverenin faaliyetinin etki alanına atıfta bulunmak yoluyla da belirlenebilir. Rekabet yasağının yer bakımından kapsamı işverenin fiilen yürütüldüğü faaliyet alanının sınırlarını aşamaz. Zira, bu alanın dışında işveren rekabet yasağı ile korunmaya değer haklı menfaatinden söz edilmez. İşçinin üretim sınırlarına ve müşteri çevresinde ilişkinin bilgileri bu alan dışında kullanılması işverenin zararına neden olmaz<sup>33</sup>.

Doktrinde farklı görüşler bulunmakla birlikte ağırlıklı görüş, rekabet yasağının işverenin işteğal konusu olan faaliyetinin tüm Türkiye’de yürütülmesi halinde, işçinin işyerindeki konumu bakımından işverenin korunmaya değer haklı menfaatlerinin bulunması durumunda, bu coğrafi alan bakımından da belirlenebileceği; fakat, bu durumda yasağın süre ve iş türü bakımından işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı bir şekilde sınırlandırmayacak bir biçimde belirlenmesi gerektiğidir<sup>34</sup>. Yargıtay ise, rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye düşürecek ölçülerde yer bakımından sınırlandırmayacağını kararlaştırmıştır. 9. Hukuk Dairesine göre, *“Taraflar... rekabet yasağı konusunda bir anlaşma metni düzenlemişlerdir. Buna göre; ‘Bankaya müfettiş muavini ünvanı ile işe alınan, özel ve uygulamalı eğitim ve mesleki olarak yetiştirilen, bankacılık hizmetlerinde sır saklaması ve gizliliği esas olan konularda bilgi sahibi olan ... iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren 2 yıl süre ile Türkiye’deki tüm bankalarda çalışmayı kabul ve taahhüt eder’ ... düzenleme iki yıl süre ile sınırlı olarak getirilmiş ise de, Türkiye’deki tüm bankaların kapsamından ve banka açısından bir sınır söz konusu olmadığı için davacının*

<sup>32</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 551; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 181; Süzek, s. 366; Başkan, s. 120.

<sup>33</sup> Süzek, s. 367; Sulu, s. 586; Gülerüz, s. 337-338; Başkan, s. 120; Kovancı, s. 784.

<sup>34</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 552; Uşan, s. 242-243; Gülerüz, s. 338; Başkan, s. 120.

*geleceği bakımından ağır sonuçları beraberinde getirecek bir düzenleme olarak kabul edilmelidir*<sup>35</sup>.

#### 4.2. Konu Bakımından Getirilen Sınırlamalar

Türk Borçlar Kanunu'nun 445/1. maddesi uyarınca rekabet yasağına konu bakımından sınırlı bulunması gerekir. Rekabet yasağı, işverenin tüm faaliyet alanı ile değil, işçinin işletmedeki yapmakta olduğu işle doğrudan ilgili, işverenin ticari ve teknik sınırlarına ve müşteri çevresine hakim olabileceği somut göreviyle sınırlı kalmalıdır<sup>36</sup>. Konusu sınırsız olan bir rekabet yasağı sözleşmesinin hukuk düzenince geçerli kabul edilmesi mümkün değildir<sup>37</sup>.

Yargıtay'ın bu yöndeki kararına göre *“Rekabet yasağının işverene ait işlerden hangi 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, işçinin işverene ait işyerinde yapmakta olduğu işle doğrudan ilgili ... bir sınırlama getirilmelidir*”<sup>38</sup>.

#### 4.3. Süre Bakımından Getirilen Sınırlamalar

Türk Borçlar Kanunu m. 445/1 uyarınca rekabet yasağının süresi özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz<sup>39</sup>. 818 sayılı eBK'da rekabet yasağına ilişkin azami bir sürenin öngörülmemiş olması nedeni ile, doktrinde ve Yargıtay uygulamasında, işçinin ekonomik geleceğinin hakkaniyete aykırı bir şekilde sınırlanamayacağına ilişkin genel hükümden yola çıkılarak azami sürenin tespiti yoluna gidilmekteydi. İsviçre Borçlar Kanununun da yer alan özel haller söz konusu olmadıkça rekabet yasağının üç yılı geçemeyeceği hükmüne (İBK 340a/1) karşın TBK'da bu sürenin özel

---

<sup>35</sup> Yarg. 9. HD., T. 06.07.1999, 8262/12073; Aynı yönde, Yarg. 9. HD., T. 13.06.2008, E. 2007/19368, K. 2008/1558; Yarg. 9. HD., T. 24.12.2008, E. 2009/26954, K. 2009/36971, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (E.T.: 12.12.2020).

<sup>36</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 552; Süzek, s. 368; Sulu, s. 587; Gülyüz, s. 338; Taşkent, Kabakçı, s. 29; Başkan, s. 121.

<sup>37</sup> Sulu, s. 587; Gülyüz, s. 339; Başkan, s. 121.

<sup>38</sup> Yarg. 9. HD., T. 24.12.2009, 26954/36971, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (E.T.: 12.12.2020).

<sup>39</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 181; Süzek, s. 367; Başkan, s. 121.



durum ve koşullar dışında iki yıl ile sınırlandırılması isabetlidir. Buradaki özel durum ve koşullara, işçinin işyerindeki konumu, örneğin üst düzey yönetici olması, işyerindeki uzmanlığı, işverenin üretimle ilgili teknik iş sırları hakkında kapsamlı bilgiye sahip nitelikli uzman olması vb. haller örnek gösterilebilir<sup>40</sup>. Yargıtay, 818 sayılı eBK'yı uyguladığı 2014 tarihli bir kararında, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra üç yıl süre ile aynı alanda faaliyet gösteren bir başka şirkette hiçbir görevde çalışmamasını bir rekabet etmeme koşulu değil, "kelepçeleme sözleşmesi" niteliğinde olup işçinin ekonomik özgürlüğünü kısıtladığına hükmetmiştir<sup>41</sup>.

Rekabet yasağının süresi, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte başlar. Yasak süresince açılacak bir dava da sürenin işlemesine engel olmaz<sup>42</sup>.

## 5. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNE AYKIRI DAVRANIŞIN SONUÇLARI

Rekabet yasağına aykırılığın sonuçlarına ilişkin olarak 6098 sayılı TBK'nın 446/1. maddesinde şu hükümlere yer verilmiştir: "*Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. Yasağı aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır. İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağı aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir*".

### 5.1.Zararın Tazmini

Türk Borçlar kanununun 446. maddesinin 1. fıkrası uyarınca "*Rekabet yasağının aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür*". Sözleşmeye aykırılık nedeniyle tazminat

<sup>40</sup> Mollamahmutoglu, Astarlı, s. 552; Güleriyüz, s. 336; Kovancı, s. 784.

<sup>41</sup> Yarg. 11. HD., T. 01.07.2014, E. 2014/6520, K. 2014/12577, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (E.T.: 12.12.2020).

<sup>42</sup> Süzek, s. 367; Kovancı, s. 784.

sorumluluğunun esasları burada da geçerlidir. İşveren rekabet yasağı şartının ihlal edildiğini, bunun zarara yol açtığını ve ihlalle zarar arasında illiyet bağı bulunduğunu ispat etmekle yetinecek; işçinin sorumluktan kurtulabilmesi için TBK m. 112 gereğince kusursuzluğunun ispat etmek gerekecektir<sup>43</sup>.

İşverenin uğradığı zarar, müspet zarar niteliğindedir. Diğer deyişle, buradaki söz konusu zarar, mal varlığının mevcut durumu ile yasağa aykırı davranılmış olmasaydı arz edeceği durum arasındaki farktır<sup>44</sup>. Bu zarar, işverenin fiili zarar ve kazanç kaybı şeklinde ortaya çıkabilir. İşverenin zarar uğramasına yol açan ihlal, aynı zamanda işçinin yanında çalıştığı yeni işverence yapılmış bir haksızlık rekabet oluşturuyor ise, meydana gelen zarardan yeni işverenin de müteselsilen sorumlu olması mümkündür<sup>45</sup>.

## 5.2. Cezai Şart Ödenmesi

Rekabet yasağının ihlali halinde, işverenin bu nedenle zarara uğradığını ispatlaması gerekmekte; bu ise her zaman mümkün olmayabilmektedir. Özellikle, kazanç kaybı birçok olayda yasağın ihlalden uzun bir süre sonra ortaya çıkmakta, belirgin hale gelmektedir. Oysa, TBK'nın 180. maddesinin 1.fıkrasında "*Alacaklı hiçbir zarara uğramamış olsa bile, kararlaştırılan cezanın ifası gerekir*" hükmü yer aldığından, işverenin herhangi bir zararı ispatlamak zorunda bulmaksızın sözleşmede kararlaştıran cezai şartı talep edebilmesi olanağı vardır<sup>46</sup>. Bu durumda işverenin cezai şartı talep edebilmesi için rekabet yasağının ihlal edildiğinin ispatlaması yeterlidir<sup>47</sup>.

Cezai şart, borçluyu sözleşmeye uygun davranmaya yönelten bir hukuki araç olduğundan, işverenin rekabet yasağındaki menfaatlerini daha etkili bir biçimde korur;

---

<sup>43</sup> Süzek, s. 369; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 554; Sulu, s. 590; Başkan, s. 122; Kovancı, s. 788.

<sup>44</sup> Süzek, s. 369; Sulu, s. 591.

<sup>45</sup> Süzek, s. 369.

<sup>46</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 179-180; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 554; Süzek, s. 370; Sulu, s. 591; Başkan, s. 122; Kovancı, s. 789; "*Davacı işveren, davalının istifasının ardından aynı gün başka şirkette çalışmaya başladığını ileri sürerek iş sözleşmesinin 5.3 maddesinde belirtilen rekabet yasağının ihlalden kaynaklanan 60.000 USD cezai şartı da talep etmiştir. Mahkemece, gereksiz olarak bu talebin de reddine karar verilmiştir. Anılan istekle ilgili olarak herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin isteğin reddi hatalı olmuştur. İş sözleşmesinde öngörülen rekabet yasağından kaynaklanan cezai şart koşullarının oluşup oluşmadığı değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Mahkemece, eksik inceleme ve hatalı değerlendirmeyle hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir*", Yarg. 9. HD., T. 12.7.2005, 2189/24839, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (E.T.: 13.12.2020).

<sup>47</sup> Süzek, s. 370; Sulu, s. 591; Kovancı, s. 789.

işçileri rekabet yasağını ihlal konusunda caydırıcı nitelik taşır. Bu nedenle, birçok olayda rekabet yasağının yaptırımını olarak sözleşmelerde cezai şartın kararlaştırılması yoluna başvurulmaktadır. Türk Borç Kanun'unun 446. maddesinin 2. fıkrasında işçinin cezai şart olarak kararlaştıran miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilme olanağı getirilmiştir. Anılan fıkraya göre “*Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır*”. Bu hüküm, yedek hukuk kuralı niteliği taşıdığı için, aksi kararlaştırılabilir ve işçinin bu hakkını kullanması önlenemez<sup>48</sup>.

Uygulamada cezai şart miktarı belirlenirken genellikle işçinin brüt aylık ücreti temel alınmakta ve ceza bunun katları olarak kararlaştırılmaktadır. Bazı hallerde, zaman içinde cezai şart rekabet yasağının ihlali ile uğranılan zararı karşılamaktan uzak kalmaktadır. Zarar, cezai şart miktarını aşıyorsa TBK m. 446/2 uyarınca işçi aşan kısmı tazminle yükümlü tutulmuştur. Ancak, bu takdirde işverenin işçinin kusurunu ispat etmesi gerekir<sup>49</sup>.

Türk Borçlar Kanunu'nun 182. maddesinin son fıkrasına göre “*Hâkim, aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir*”. Rekabet yasağı çerçevesinde, kararlaştırılmış olan cezai şart aşırı derecede yüksek ise yargıç tarafından indirim tabii tutulabilir. Cezai şartın indirilebilmesi için ceza ödeme borcunun doğması ve muaccel olması gerekir. Diğer bir deyişle, işçi henüz rekabet etmeme borcunu ihlal etmemiş ve işverenin cezayı talep hakkı doğmamışsa, işçi tarafından cezanın indirilmesi talep edilemez ve hâkim de kendiliğinden böyle bir indirim gidemez. Cezai şartın bağımsız bir edim niteliği kazandığı, talep edilebilir olduğu andan itibaren indirilmesi talep edilebilir. Hangi hallerde cezai şartın aşırı yüksek sayılabileceğini genel bir ölçüte göre belirlemek mümkün değildir. Her olayın somut özelliğine göre, hâkim takdir hakkını kullanmak suretiyle karar verecektir<sup>50</sup>.

### 5.3. Rekabet Yasağına Aykırı Davranışın Sona Erdirilmesi

Türk Borçlar Kanunu'nda belirli koşulların varlığı halinde, işverene işçinin rekabet yasağına aykırı davranışının sonra erdirilmesini talep hakkı da tanınmıştır.

---

<sup>48</sup> Süzek, s. 370.

<sup>49</sup> Süzek, s. 370-371; Sulu, s. 591; Başkan, s. 122.

<sup>50</sup> Süzek, s. 371; Başkan, s. 122.

TBK m. 446/3'e göre "*İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararların ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ve işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışına son verilmesini de isteyebilir*". Bu hüküm uyarınca, işverenin işçinin rekabet yasağını ihlal eden davranışının sona erdirilmesini talep edebilmesi iki koşulun varlığına bağlanmıştır. Bunlardan ilki, rekabet yasağı sözleşmesinde, işçinin bu yasağa aykırı davranışı halinde rekabet oluşturan söz konusu faaliyetine son vermeye zorlanabileceğini açıkça ve yazılı olarak öngören bir hükmün yer almasıdır. Sözleşmede yalnızca bu konuda TBK m. 446/3'ün uygulanacağını belirtilmiş olması, söz konusu bu koşulun gerçekleşmiş sayılması için yeterli değildir<sup>51</sup>.

İşverenin işçinin rekabet yasağına aykırı davranışının sonra erdirilmesini talep edebilmesinin diğer koşulu ise, rekabet sözleşmesinin ihlali nedeniyle kendisinin önemli bir zararının olması ve işçinin de ihlale yönelik davranışının ağır bir nitelik taşıması gerekliliğidir<sup>52</sup>. Bu durumda, işverenin devam eden ihlal sonucunda ortaya çıkan zararı veya tehdit altında kalan menfaati, kararlaştırılmış olan cezai şart ve tazminatla karşılanmayacak ve sonradan telafi edilemeyecek kadar önemlidir. Aynı şekilde, işçinin de dürüstlük kurallarına ağır bir biçimde aykırı davranışı söz konusu olmalıdır. Bu koşullar, kanunda işverene TBK m. 446/3'e dayalı olarak ihlali sonra erdirme talebinin ne kadar istisnai hallerde, son çare olarak tanındığını ortaya koyar niteliktedir. Örneğin, işçinin işveren hakkında yalan beyanlarda bulunmak suretiyle işverenin iş ilişkisini kesmiş olduğu ve işletmesine önemli zararlar verebilecek bir firmada çalışmaya başlaması, müşteri çevresini yanıltacak şekilde eski işverene ait malzemeleri kullanmaya devam etmesi gibi davranışlar, TBK m. 446/3'ün kapsamına girebilecek nitelikteki rekabet yasağı ihlali hallerini oluşturabilir<sup>53</sup>.

---

<sup>51</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 181-182; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 554; Süzek, s. 371; Sulu, s. 592; Başkan, s. 122; Kovancı, s. 791.

<sup>52</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 182; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 554; Süzek, s. 371; Sulu, s. 592; Başkan, s. 122.

<sup>53</sup> Süzek, s. 372; Kovancı, s. 793.

## 6. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

### 6.1. İkale Sözleşmesi

İşçinin iş sözleşmesi ile çalıştığı veya rekabet yasağı sözleşmesinin yürürlük kazandığı dönemde tarafların bu yönde karşılıklı anlaşması (ikale) sözleşmeyi sona erdirir. Belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin dolması ile sona ermesi veya iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesi hallerinde rekabet yasağı sözleşmesi bundan etkilenmez<sup>54</sup>.

### 6.2. İşçinin Ölümü

İşçinin ölümü, rekabet yasağı sözleşmesini sona erdirir. Zira, sır saklama ve rekabet etmeme borcu işçiye bağlı borçlardan olup işçinin ölümü ile bu borçlar sona erer. Buna karşılık, rekabet yasağı ile işletmenin ekonomik değerinin korunması amaçlandığından, işverenin ölümü halinde sözleşme kural olarak sona ermez. Bununla birlikte, taraflar sözleşmede aksini kararlaştırabilecekler ya da sözleşmede rekabet şartı yalnızca işverenin şahsı dikkate alınarak yapılmış ise, işverenin ölümü ile birlikte rekabet yasağı sözleşmesi de sona erer<sup>55</sup>.

### 6.3. Süre Bitimi

Rekabet yasağı sözleşmesinde kanunda belirtildiği üzere yasağın geçerli olacağı sürenin belirtilmesinin zorunlu olduğunu yukarıda belirtmiştik. İşte, sözleşme taraflarca kararlaştırılan veya hâkim tarafından indirilmiş sürenin dolması ile herhangi bir işleme gerek kalmadan kendiliğinden sona erer. Rekabet yasağı sözleşmesinde tarafların işçinin rekabet etmeme yükümlülüğünü altı ay, bir yıl gibi bir süreyle sınırlandırmaları mümkündür. Nitekim, rekabet yasağı sözleşmesinin süre ile sınırlanması zorunlu olup, söz konusu süre en fazla iki yıl olabilir. Bu itibarla, öngörülen süre dolduğunda işçinin rekabet yasağı da kendiliğinden sona erer<sup>56</sup>.

---

<sup>54</sup> Süzek, s. 373.

<sup>55</sup> Uşan, s. 271; Süzek, s. 373.

<sup>56</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 554; Başkan, s. 122-123.

#### 6.4. İşverenin Gerçek Bir Yararının Kalmaması

Türk Borçlar Kanunu m. 447/1 uyarınca “*Rekabet yasağı, işverenin bu yasağı, işverenin bu yasağı sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer*”. Yukarıda görüldüğü gibi, TBK’nın 444. maddesinin 2. fıkrasına göre, rekabet yasağı sözleşmesi ancak işverene ait bilgilerin kullanılmasının işverene önemli bir zarar verebilecek nitelikte olması halinde geçerlidir. TBK m. 447/1, TBK 444/2 hükmünü tamamlamakta, işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimalinin bulunmaması, diğer deyişle yasağın devamında artık işverenin bir yararının kalmaması halinde rekabet yasağının sona ereceğinin hükme bağlamaktadır. Rekabet yasağı ile korunan bilgilerin sır olmaktan çıkması, tamamen değişik bir müşteri çevresinde hitap edecek biçimde işyerinin farklı bir bölgeye taşınması, işyerinin faaliyet alanının değiştirilmesi gibi haller işverenin rekabet yasağının devamında önemli bir yararının kalmadığına örnek olarak gösterilebilir<sup>57</sup>.

#### 6.5. İş Sözleşmesinin Haklı Bir Neden Olmadan İşveren Tarafından Feshedilmesi

Türk Borçlar Kanunu’nun 447. maddesinin 2.fıkrası gereğince, “*Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer*”. TBK m. 447/2’nin açık hükmü gereği iş sözleşmesi işverence haklı nedenle İş Kanunu’nun 25. veya TBK’nın 435. maddesine dayanılarak feshedilir ise, rekabet yasağı devam eder. Aynı şekilde “haklı sebep” ifadesinin kaynak İsviçre Borçlar Kanununun 340c/2 hükmünde öngörüldüğü gibi “*işçiye yüklenebilecek haklı bir neden*” şeklinde anlaşılması uygun olacağından, İş Kanunu’nun 18. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işçinin yetersizliğe veya davranışlara dayanan geçerli süreli fesih hallerinde de rekabet yasağının devam ettiğini kabul etmek gerekir<sup>58</sup>.

<sup>57</sup> Süzek, s. 373; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 554; Sulu, s. 593; Başkan, s. 123; Kovancı, s. 793.

<sup>58</sup> Süzek, s. 373-374; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 555; Sulu, s. 594; Başkan, s. 123; Kovancı, s. 794.

## 6.6. İş Sözleşmesinin İşverene Yüklenebilen Bir Nedenle İşçi Tarafından Feshedilmesi

Türk Borçlar Kanunu 447. maddesinin 2. fıkrasına göre, iş sözleşmesi “...işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer”. Böyle bir hüküm getirilmemiş olsaydı, iş sözleşmesinin feshini haklı gösteren bir nedenin varlığına rağmen, sözleşmenin sona ermesinden sonra rekabet yasağı ile karşı karşıya gelmek istemeyen işçi, iş ilişkisinin devam ettirmek zorunda kalabilecekti. İş sözleşmesi, işçi tarafından İş Kanunu’ nun 24. veya Türk Borçlar Kanunu’nun 435. maddesine dayanılarak haklı nedenle derhal feshedilir ise, rekabet yasağı ortadan kalkar. Bunun gibi, İK. m. 24 uyarınca derhal feshi gerektirecek ağırlıkta olmamakla beraber, işverene yüklenebilecek bir nedenle iş sözleşmesinin işçi tarafından süreli feshedilmesi halinde rekabet yasağı sona erer<sup>59</sup>.

Belirtmek gerekir ki, TBK m. 447/2 hükmünün getirilmesine esas olan düşünce, bir taraftan işçinin ekonomik geleceğinin hakkaniyetle bağdaşmayacak ölçüde sınırlandırılmasının önüne geçmek, bir taraftan da işvereni rekabet yasağının sağladığı avantajlardan yoksun bırakmamaktır. İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı neden olmaksızın feshedilmesi ya da işçi tarafından feshedilmesine işverence yol açılması durumunda rekabet yasağı ile bağlılığın devam etmesi halinde, işçinin ekonomik geleceği hakkaniyete aykırı biçimde sınırlandırılmış olacaktır. Buna karşılık, işçinin sorumlu olduğu bir nedenden dolayı iş sözleşmesini fesheden işvereni rekabet yasağının sağladığı avantajlardan yoksun bırakmak haklı görülemeyecektir<sup>60</sup>.

## 6.7. İşyerinin Devrinin Rekabet Yasağı Sözleşmesine Etkisi

İşyeri, iş sözleşmesi devam ederken devredilmiş ise, devralan işverenin rekabet yasağı ile korunan iş sırlarını ve müşteri çevresini kullanan bir faaliyeti sürdürmesi şartıyla, rekabet yasağı sözleşmesi varlığını sürdürür. Zira, rekabet yasağı işverenin kişiliğiyle ilgili olmayıp; işletmeyle ilgili ekonomik bir değer taşır. İşyerinin devriyle birlikte, ekonomik bir nitelik taşıyan rekabet yasağı sözleşmesi de devredilmiş olur. Bu durumda, işyerini devreden işverenin sonradan yeni bir işyeri açmak suretiyle aynı

<sup>59</sup> Süzek, s. 374; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 555; Sulu, s. 595; Başkan, s. 123; Kovancı, s. 795.

<sup>60</sup> Süzek, s. 374; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 555; Başkan, s. 123-124; Kovancı, s. 795.

nitelikte bir faaliyete başlaması halinde, işçiden rekabet yasağı ile ilgili herhangi bir talepte bulunması mümkün değildir<sup>61</sup>.

İşyerinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra ancak rekabet yasağının sürdüğü dönemde devredilmesi halinde, devrin rekabet yasağı sözleşmesine etkisi yabancı hukuk doktrininde tartışmalıdır. Kanaatimizce, bu durumda da rekabet yasağı sözleşmesinin devralan işverenle varlığını sürdürebileceğini kabul etmek gerekir. Zira, yukarıda da ifade edildiği gibi, rekabet yasağı sözleşmesi işverenin kişiliği ile ilgili değildir. İşyerinin devriyle birlikte, bu ekonomik değer, iş sözleşmeleri ve işletmeyle ilgili tüm değerlerle birlikte devralana geçer. Bunun gibi, devralan işverenin rekabetten kaçınılmasını talep hakkına sahip bulunması, menfaatler dengesine uygun değildir. Zira, devir nedeniyle yasağın sona ermesini işçi açısından haklı gösterecek herhangi bir neden bulunmadığı halde, yasakla bağlılığın devamında yeni işverenin önemli bir yararı vardır. Fakat şu hususu belirtmekte var ki, rekabet yasağının kapsamı, işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte devreden işverenin faaliyet alanı ile sınırlı kalmalı, devralan işverenin faaliyet alanını değiştirmesi ya da genişletmesi halinde işçi rekabet yasağı ile bağlı kalmamalıdır<sup>62</sup>.

Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda, işyerinin devrinin iş sözleşmesi devam ederken ya da sonra erdikten sonra gerçekleşmesi açısından bir ayırım yapmaksızın; rekabet yasağının devam edeceğine hükmetmiştir. Söz konusu karara göre, “İşçi ve işveren arasında rekabet yasağını öngören düzenleme, işyeri devri halinde de kural olarak geçerliliğini sürdürür. Devralan işverenin başka bir amca yönelmesi ve faaliyet alanının değiştirmesi halinde ise rekabet yasağı sona erer”<sup>63</sup>.

---

<sup>61</sup> Süzek, s. 374; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 555; Kovancı, s. 796.

<sup>62</sup> Süzek, s. 375; Kovancı, s. 796-797.

<sup>63</sup> Yarg. 9. HD., T. 24.12.2009, 26954/36971, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (E.T.: 12.12.2020).



## SONUÇ

Rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra, belirli bir faaliyet alanında, belirli bir coğrafi bölgede ve belirli bir süre dahilinde işverenle rekabet ilişkisine girmemeyi taahhüt ettiği bir sözleşmedir. İş sözleşmesinde işçi, işverene nazaran zayıf konumda bulunduğu için, kanun koyucu işverenin haksız menfaatler sağlamasını önlemek amacıyla iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yürürlüğe girecek olan rekabet yasağı hakkındaki hükümleri ayrıca düzenleme gereği duymuş ve rekabet yasağının geçerliliğini özel koşullara tabi kılmıştır. Aynı şekilde, kanun koyucu hâkime aşırı sınırlamalara müdahale etme yetkisi tanımak suretiyle işçiyi korumayı amaçlamıştır.

Rekabet yasağı sözleşmesi, işverenin haklı menfaatlerini korumak açısından önemli olmakla birlikte, işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü ihlal etme ihtimali yüksek olan bir sözleşmedir. Bu nedenle rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği kanunda sınırlayıcı hükümlere tabi kılınmıştır. Rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin düzenlemelere, Türk Borçlar Kanunu m. 440 vd. hükümlerinde yer verilmiştir. Bu düzenlemeler kapsamında, rekabet yasağı sözleşmesi ile ilgili olarak değinilmesi gereken ilk önemli nokta rekabet yasağı taahhüdünde bulunan işçinin fiil ehliyetine sahip olması ve sözleşmenin yazılı olarak yapılmış olması gerekliliğidir. Aksi takdirde, sözleşme geçersiz olacaktır. Bununla birlikte, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olarak hüküm ifade edebilmesi için, işçinin işverenin müşteri çevresi veya üretim ya da işle ilgili sırlarını biliyor veya bilebilecek durumda olması ve bu bilgilerin rakip işletmelerde kullanılmasının işverene önemli bir zarar verme ihtimali bulunmalıdır. Aksi takdirde, işverenin korunması gereken haklı menfaatinden bahsetmek mümkün olmayacaktır.

Rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü ihlal etme tehlikesinin ortadan kaldırılabilmesi için, kanunda ayrıca sözleşmeyle öngörülen yasağın yer, konu ve süre açısından sınırlandırılması koşulu aranmaktadır. eBK'dan farklı olarak TBK'nın bu konuya ilişkin getirdiği yeniliklerden biri de süre açısından rekabet yasağının en fazla iki yıl ile sınırlanabileceği kuralıdır.

Rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranan işçi, işverenin bu nedenle uğradığı müspet zararları sözleşmeye aykırılığa ilişkin genel hükümlere göre

karşılmak zorundadır. Bunun yanı sıra, TBK işçiye sözleşmede öngörülen cezai şartı ödeyerek yasaktan kurtulabilme imkânı da tanımaktadır. Fakat, bu durumda dahi işverenin cezai şartı aşan bir zararı varsa, işçi bunu da karşılamakla yükümlü olacaktır. Rekabet yasağının ihlal edilmesinin bir diğer sonucu ise, yasağa aykırı davranışa son verilmesini talep edebilme hakkıdır. Fakat, kanun söz konusu bu hakkın kullanılabilmesi için sözleşmede bu hakkın saklı tutulmuş olmasını, işverenin ihlal ve tehdit edilen menfaatleri ile işçinin davranışının bu hakkın kullanılmasını haklı göstermesi koşullarını aramıştır.

Rekabet yasağı sözleşmesi, sözleşmenin süresinin dolması, işçinin ölümü, tarafların anlaşması gibi sözleşmeyi sona erdiren genel sebeplerin yanında; yasağın sürdürülmesinde işverenin gerçek bir yararının kalmaması, işverenin haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesini feshi ve işçinin işverene yüklenebilen bir nedenle iş sözleşmesini feshi hallerinde sona erebilecektir.

## KAYNAKÇA

BAŞKAN E., “**6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi**”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 2(2) 2012, ss. 116–12.

ÇELİK N., Caniklioğlu N., Canbolat T., **İş Hukuku Dersleri** (27. Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2014.

EREN F., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler** (18. Baskı), Yetkin Yayınları, Ankara, 2015.

GÜLERYÜZ M. T., “İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 118, 2015, ss. 313-344.

KILIÇOĞLU A.M., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler** (15.Baskı), Turhan Kitabevi, Ankara, 2012.

KOVANCI N., “**Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi**”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl:8, S. 31, 2017, ss. 769-800.

MOLLAMAHMUTOĞLU H., Astarlı M., **İş Hukuku** (5. Baskı), Turhan Kitabevi, Ankara, 2012.

OĞUZMAN M. K., Öz M. T., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler** (14. Baskı), Cilt I, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016.

SULU M., “**Rekabet Yasağı Sözleşmeleri**”, MÜHFHAD, C. 22, S. 2, ss. 575-600.

SÜZEK S., **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)** (8. Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2012.

TAŞKENT S., KABAĞCI M., “**Rekabet Yasağı Sözleşmesi**”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, Y. 4, S. 16, ss. 21-46.

UŞAN M. F., **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003.

ZEVKLİLER A., GÖKYAYLA E., **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri** (13.Baskı), Turhan Kitabevi, Ankara, 2013.

YARARLANILAN İNTERNET KAYNAKLARI

<http://www.kazanci.com> (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).