

YARGITAY KARARI

Yargıtay Başkanlığından:

YARGITAY
İÇTİHATLARI BİRLEŞTİRME
BÜYÜK GENEL KURULU
KARARI

ESAS NO : 2023/1
KARAR : 2025/3
KARAR TARİHİ : 13.06.2025

ÖZET: Türk Borçlar Kanunu'nun 444-447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda görevli mahkemenin asliye ticaret mahkemesi olması gerekir.

I. GİRİŞ

A. İçtihatları Birleştirme Başvurusu

06.09.2021 ve 14.10.2021 havale tarihli aynı içerikli dilekçeler ile; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444-447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda görevli mahkemenin asliye ticaret mahkemeleri mi yoksa iş mahkemeleri mi olduğu konusunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararları ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ve Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi kararları arasında ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kendi kararları arasında içtihat aykırılığı bulunduğu belirtilerek bu konuda içtihadı birleştirme yoluna gidilmesi

Yine; 04.01.2023 tarihli dilekçe ile; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444-447 maddelerinde düzenlenen rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali hâlinde bundan kaynaklanan uyuşmazlıkta görevli mahkeme konusunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararları ile Yargıtay 11. Hukuk Dairesi kararları ve Yargıtay 11. Hukuk Dairesinin İstanbul Bölge Adliye Mahkemeleri Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun başvurusu üzerine verdiği karar arasındaki görüş ayrılığının içtihadı birleştirme kararı ile giderilmesi talep edilmiştir.

B. İtihatları Birleştirmenin Konusu

Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulunun 30.05.2023 tarihli ve 159 sayılı kararı ile; konu ile ilgili olarak görüş aykırılığı bulunduğu ve farklı uygulamaların sürdürüldüğü sonucuna varıldığından aykırılığın İtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulunca giderilmesi gerektiğine ve raportör üye görevlendirilmesine karar verilmiştir.

İtihadı Birleştirme konusu ise Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulunun 30.05.2023 tarihli ve 159 sayılı kararı ile;

"Türk Borçlar Kanununun 444-447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda görevli mahkemenin asliye ticaret mahkemeleri mi iş mahkemeleri mi olması gerektiği" olarak belirlenmiştir.

C. Görüş Aykırılığının Giderilmesi İstemine Konu Kararlar

1.Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararları

- 19.09.2007 tarihli ve 2007/11-602 Esas, 2007/591 Karar
- 22.09.2008 tarihli ve 2008/9-517 Esas, 2008/566 Karar
- 21.09.2011 tarihli ve 2011/9-508 Esas, 2011/545 Karar
- 29.02.2012 tarihli ve 2011/11-781 Esas, 2012/109 Karar
- 27.02.2013 tarihli ve 2012/9-854 Esas, 2013/292 Karar
- 25.12.2013 tarihli ve 2013/13-412 Esas, 2013/1708 Karar

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları

- 23.05.2006 tarihli ve 2006/6891 Esas, 2006/15193 Karar
- 24.12.2009 tarihli ve 2009/26954 Esas, 2009/36971 Karar
- 25.01.2010 tarihli ve 2008/14902 Esas, 2010/1271 Karar
- 08.03.2013 tarihli ve 2012/16795 Esas, 2013/4894 Karar
- 26.03.2013 tarihli ve 2012/18453 Esas, 2013/6480 Karar
- 16.01.2014 tarihli ve 2013/1856 Esas, 2014/215 Karar
- 20.01.2020 tarihli ve 2016/27017 Esas, 2020/665 Karar
- 23.09.2020 tarihli ve 2020/1856 Esas, 2020/8912 Karar
- 26.01.2021 tarihli ve 2019/3155 Esas, 2021/2225 Karar
- 28.01.2021 tarihli ve 2019/4878 Esas, 2021/2668 Karar
- 01.06.2021 tarihli ve 2021/3076 Esas, 2021/9789 Karar
- 30.11.2021 tarihli ve 2021/10133 Esas, 2021/15959 Karar
- 21.12.2021 tarihli ve 2021/11745 Esas, 2021/16748 Karar
- 27.09.2022 tarihli ve 2022/7578 Esas, 2022/10519 Karar

3. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi Kararları

-25.01.2011 tarihli ve 2009/12088 Esas, 2011/718 Karar

-06.02.2015 tarihli ve 2014/19137 Esas, 2015/1397 Karar

-27.04.2015 tarihli ve 2015/4187 Esas, 2015/5893 Karar

-22.10.2020 tarihli ve 2020/298 Esas, 2020/4375 Karar

-31.05.2021 tarihli ve 2020/2113 Esas, 2021/4613 Karar

-09.06.2021 tarihli ve 2020/790 Esas, 2021/4939 Karar

-03.12.2021 tarihli ve 2021/1534 Esas, 2021/6811 Karar (Uyuşmazlığın giderilmesi kararı)

-11.01.2022 tarihli ve 2020/7435 Esas, 2022/141 Karar

-27.01.2022 tarihli ve 2020/6410 Esas, 2022/697 Karar

-05.04.2022 tarihli ve 2021/995 Esas, 2022/2826 Karar

-11.10.2022 tarihli ve 2022/935 Esas, 2022/6867 Karar

D. Dairelerin Görüş Özetleri

İçtihatların birleştirilmesi talebinin ön değerlendirmesi aşamasında kararları arasında içtihat aykırılığı bulunan Hukuk Genel Kurulu ile Özel Dairelerin görüşleri yazılı olarak alınmıştır.

1. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Görüş Yazıları

a.Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Başkanlığının 26.10.2021 tarihli ve 35613334-2021/652-79 sayılı birinci görüş yazısında;

"...Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılmasından sonra Yargıtay 9. Hukuk Dairesi uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğuna karar vermiş olup Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun ise iki yönde kararları mevcut ise de son içtihatlarında ticaret mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin kararları nedeniyle çelişki olduğundan içtihatların birleştirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. " şeklinde görüş bildirilmiştir.

b.Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Başkanlığının 21.01.2022 tarihli ve 35613334-2022/81-3 sayılı ikinci görüş yazısında;

"...Yargıtay 9. Hukuk Dairesi son içtihatlarında 12.10.2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda açıkça Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işverenleri arasındaki davaların iş mahkemelerinde görüleceği düzenlenerek iş mahkemelerinin görev alanında önemli bir değişiklik yapıldığı, [b]öylece 7036 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile birlikte 6102 sayılı Kanun'un "Aksine hüküm bulunmadıkça, dava olunan şeyin değerine veya tutana bakılmaksızın asliye ticaret mahkemesi tüm ticari davalar ile ticari nitelikteki çekişmesiz yargı işlerine bakmakla görevlidir. " şeklindeki 5. maddesindeki "aksine hüküm" koşulunun gerçekleştiği ve bu gerekçe ile de uyuşmazlığın çözümünde artık ticaret

mahkemelerinin değil iş mahkemelerinin görevli olduğunu kabul ederek önceki içtihadından dönmüştür.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlük tarihinden sonrasına ilişkin bu konuda bir içtihadı bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılmasından sonra Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğuna karar vermiş olup, Yargıtay 11. Hukuk Dairesi de ticaret mahkemelerinin görevli olduğu görüşünderken, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun ise iki yönde kararları mevcut ise de son içtihatlarında ticaret mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin kararları nedeniyle daireler ve Kurulumuz kararları arasında çelişki olduğundan içtihatların birleştirilmesi gerektiği..." şeklinde görüş bildirilmiştir

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Görüş Yazıları

a.Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanlığının 22.09.2021 tarihli görüş yazısında:

"...Bu açıklamalara göre, özellikle 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile, Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklar[nı] çözme görevinin iş mahkemesine verilmiş olduğu, Kanundaki bu hüküm ile Türk Ticaret Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan "aksine hüküm" bulunması şartının gerçekleştiği dikkate alınarak rekabet yasağı sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır. Özellikle Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin birleştiği tarihten önceki süreçte, gerek 9. Hukuk Dairesi gerekse Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince aksi yönde birtakım kararlar verilmiş ise de, konunun değişen yasal düzenlemeler ve rekabet yasağının kaynağı, niteliği, sınırları ve sonuçları bakımından yeniden gözden geçirilmesi sonucunda, rekabet yasağından kaynaklanan uyuşmazlıkların çözüm yerinin iş mahkemeleri olduğu sonucuna varılmıştır

Diğer taraftan Hukuk Genel Kurulu'nun 22/09/2008 tarih, 2008/9-517 esas ve 2008/566 karar ve 21/09/2011 tarih, 2011/9-508 esas ve 2011/545 karar sayılı kararlarında rekabet yasağına aykırılıktan doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu yönünde karar verilmekte iken, 25/12/2013 tarih, 2013/13-412 esas, 2013/1708 karar sayılı kararı ile 27.02.2013 tarih, 2012/9-854 esas, 2013/292 karar sayılı kararlarında mutlak ticari dava niteliğindeki davalarda ticaret mahkemelerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi de rekabet yasağına aykırılıktan doğan davalar yönünden ticaret mahkemelerince verilen kararların esasına yönelik temyiz incelemesini sürdürmektedir. (11. Hukuk

Dairesi'nin 09/06/2021 tarih, 2020/790 esas, 2021/4939 karar sayılı ve 31/05/2021 tarih, 2020/ 2113 esas, 2021/4613 karar sayılı kararları).

...Bu bakımdan Dairemizin gerek önceki kararları ile şimdiki kararları arasında, gerekse Dairemizin şimdiki kararları ile Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve Yargıtay 11. Hukuk Dairesinin kararları arasında içtihat aykırılığı bulunduğundan, Yargıtay Kanunu'nun 16/5. maddesi gereğince içtihatların birleştirilmesinin gerekli olduğu " şeklinde görüş bildirilmiştir.

b.Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanlığının 31.01.2023 tarihli görüş yazısında aynı görüş tekrar edilmiştir.

3. Yargıtay 11. Hukuk Dairesinin Görüş Yazıları

a.Yargıtay 11. Hukuk Dairesi Başkanlığının 10.01.2022 havale tarihli ve 23 sayılı görüş yazısında;

"...Nitekim Dairemizin 25/01/2011 gün ve 2009-12088/718 sayılı kararında belirtildiği ve HGK tarafından da benimsendiği üzere "rekabet yasağı taahhüdü hizmet sözleşmesinin içinde yer almasına rağmen, hizmet akdi süresince yapılmaması gereken bir hususu değil, hizmet akdinin sona ermesinden sonra yapılmaması gereken bir hususu düzenlemektedir. Hizmet akdinin devamı süresince yapılan bir sadakatsizlik ister sözleşme ile düzenlensin, isterse de kanun ile düzenlensin iş mahkemesinde görülecek bir davanın konusunu oluşturacaktır. Olayda ise davacı davalının akdin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi sebebiyle cezai şart istemektedir. Uyuşmazlığın bu hukuki niteliği itibarıyla davanın iş mahkemesinde görülmesini gerektiren bir durum mevcut değildir. Ayrıca ticari sırrın ne olduğunun değerlendirilmesinin uzman mahkemelerce yapılması gerektiği de yadsınamaz bir gerçeklik olduğu gibi "rekabet yasağı" kavramı da piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bir konudur. Yine m. 444 ila 447 hükümlerinden doğan davaların mutlak ticari dava oldukları da TTK m. 4'de öngörülmüştür " (HGK'nın 29/02/2012 tarih ve 2011/11-781 /109 sayılı kararı).

Belirtmiş olduğumuz ve benzeri nedenlerden dolayı Dairemizin görüşü, 7036 sayılı Kanun'un yürürlüğünden sonra da eski uygulamanın devam edilmesi gerektiği, TBK m. 444 ila 447 hükümleri kapsamındaki rekabet yasağı sözleşmesine aykırılıktan doğan davalara bakmaya asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğu, bu davalarla iş mahkemesinin ilgisinin bulunmadığı yönündedir." şeklinde görüş bildirilmiştir.

b.Yargıtay 11. Hukuk Dairesi Başkanlığının 22.01.2023 tarihli görüş yazısında;

"...Şu halde TBK'nın 444 vd maddelerinde düzenlenen rekabet yasağına ilişkin hükümlerin ve buna bağlı olarak bu yasağın ihlali halinde ortaya çıkacak uyuşmazlıkların 7036 sayılı Yasanın 5/1 maddesi kapsamında iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlık olarak tanımlanması ve giderek iş

mahkemelerinin görevi kapsamında addedilmesi yerinde bir yaklaşım değildir. Bu çerçevede iş mahkemeleri ile ticaret mahkemelerinin görev alanları bakımından bir hüküm uyumsuzluğundan bahsedilemeyeceği gibi 7306 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile TBK'daki rekabet yasağına ilişkin hükümlerin mutlak ticari dava olarak tanımlanmasına ilişkin TTK'nın 4. maddesi hükmünün zımnen ilga edilmiş olduğu da ileri sürülemez. Hâl böyle olunca kanun koyucunun mutlak ticari dava niteliğindeki bir davayı TTK'nın 5. maddesinde yazılı "aksine bir hüküm bulunmadıkça" hükmüne dayalı olarak ihtisas alanı ve yargılama usulü birbirinden tamamen farklı bir mahkemenin görevi kapsamına alınması gibi kabul edilemez nitelikteki bir yaklaşımda bulunmasının söz konusu edilemeyeceği ve yine mahkemelerin genel olarak görev alanını düzenleyen HMK'ya kıyasla TTK ve İş Mahkemeleri Kanunu arasında özel kanun-genel kanun ayrımına gidilmesi de mümkün olmadığından başka kıstaslara da müracaat edildiğinde yürürlük tarihi kıstasına göre sonraki kanun olan İş Mahkemeleri Kanunu'na öncelik verilmesi gerekli görülüyor ise de her iki Kanun metni büyüteç altına alındığında birinin özel hüküm, diğerinin ise ona kıyasla genel hüküm niteliğinde kaleme alındığı müşade edilmekle konunun bu kapsamda da ele alınıp tartışıldığında, iş mahkemelerinin görev alanını belirleyen İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi "TBK'nın 2. kısmında 6. bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işveren veya işveren vekilleri arasında iş ilişkisi nedeni ile sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyumsuzluklarına" şeklinde genel bir atıfta bulunduğu, Kanunun göndermede bulunduğu TBK'nın 2. kısım 6. bölümde hizmet sözleşmelerine dair muhtelif konuları düzenleyen 55 madde bulunmaktadır. TBK 393-447. maddeleri arasında sıralanan bu maddelerden rekabet yasağına ilişkin ise yalnızca 4 madde mevcuttur. TTK 4/c-1 maddesinde ise 444-447 maddeleri açıkça zikredilmek sureti ile adeta nokta atışı yapılarak hiçbir tereddide yer bırakmadan işin mutlak ticari dava mahiyetinde olduğu vurgulanmıştır Bu durumda TTK'daki hükmün İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki düzenlemeye nazaran özel hüküm niteliği taşıdığı apaçık ortadadır. Diğer yandan rekabet yasağı kapsamındaki "Ticari sır" kavramı, konusunda ihtisas sahibi mahkemelerce mevcut piyasa şartları çerçevesinde tartışılıp değerlendirilmesi gereken ticari bir kavram olduğundan işin ticaret mahkemesinde görülmesi hakkaniyet ilkesine daha uygun düşeceği ve bu şekilde içtihatların birleştirilmesi gerektiği kanaati ile iş bu rapor tarafımızca hazırlanmış ve makama sunulmuştur." şeklinde görüş bildirilmiştir.

II. ÖN SORUN

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 16/5. maddesindeki düzenleme ile Yargıtaya içtihadı birleştirme yetkisi verildiği, içtihadı birleştirme kararlarının ise aynı Kanun'un 45/5. maddesinde benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlayacağı

yönünde hüküm bulunduğu, Yargıtaya içtihadı birleştirme yoluyla adeta Türk Büyük Millet Meclisine ait olan kanun yapma yetkisi verildiği, kanunlar, parlamento kararları, idari makam ve mercilerin işlem ve kararlarının yargısal denetime tabi olmasına rağmen içtihadı birleştirme kararları için bu şekilde bir yargısal denetim mekanizmasının öngörülmediği, öte yandan Avrupa ülkelerinin mevzuatında da bu konuda yetki bulunmasına rağmen uzun zamandan beri bu ülke organlarınca sözü edilen yetkinin kullanılmadığı, mevcut içtihat farklılıklarının giderilmesi için yasama organına başvurulmasının en doğru yol ve yöntem olduğu, bu nedenle içtihadı birleştirme başvurusunun usulden reddine karar verilmesi gerektiği ön sorun olarak ileri sürülmüş ancak yapılan görüşmeler sonucunda 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 16/5. maddesindeki açık düzenleme ile Yargıtaya içtihadı birleştirme yetki ve görevinin verildiği, mevcut uyuşmazlıkta Yargıtay Daireleri ile Hukuk Genel Kurulunun içtihatları arasında farklılık bulunduğu, yargıya güven ve hukuki güvenlik ilkeleri gereği içtihat aykırılıklarının giderilmesi gerektiği gerekçesiyle üçte ikiyi aşan oy çokluğuyla ön sorun bulunmadığına karar verilerek, işin esasının incelenmesine geçilmiştir.

III. İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME KONUSU İLE İLGİLİ KAVRAM, KURUM VE YASAL DÜZENLEMELER

A. MEVZUAT

1. 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU (TBK)

VII. Rekabet yasağı

1. Koşulları

MADDE 444- Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.

Rekabet 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.

2. Sınırlandırılması

MADDE 445- 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.

Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlandırabilir.

3. Aykırı davranışların sonuçları

MADDE 446- Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür.

Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır.

İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir.

4. Sona ermesi

MADDE 447- Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer.

Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer.

2. 7036 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU (7036 sayılı Kanun)

Görev

MADDE 5- (1) İş mahkemeleri;

a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyumsuzluklarına,

b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyumsuzluklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyumsuzluklara,

c) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyumsuzluklara, ilişkin dava ve işlere bakar.

3. 6102 SAYILI TÜRK TİCARET KANUNU (TTK)

IV- Ticari davalar, çekişmesiz yargı işleri ve delilleri

1. Genel olarak

MADDE 4- (1) Her iki tarafın da ticari işletmesiyle ilgili hususlardan doğan hukuk davaları ve çekişmesiz yargı işleri ile tarafların tacir olup olmadıklarına bakılmaksızın;

a) Bu Kanunda,

b) Türk Medenî Kanununun, rehin karşılığında ödünç verme işi ile uğraşanlar hakkındaki 962 ilâ 969 uncu maddelerinde,

c) 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun malvarlığının veya işletmenin devralınması ile işletmelerin birleşmesi ve şekil değiştirmesi hakkındaki 202 ve 203, rekabet yasağına ilişkin 444 ve 447, yayın sözleşmesine dair 487 ilâ 501, kredi mektubu ve kredi emrini düzenleyen 515 ilâ 519, komisyon sözleşmesine ilişkin 532 ilâ 545, ticari temsilciler, ticari vekiller ve diğer tacir yardımcıları için grlmş bulunan 547 ilâ 554, havale hakkındaki 555 ilâ 560, saklama sözleşmelerini düzenleyen 561 ilâ 580 inci maddelerinde,

d) Fikrî mülkiyet hukukuna dair mevzuatta,

e) Borsa, sergi, panayır ve pazarlar ile antrepo ve ticarete özgü diğer yerlere ilişkin özel hükümlerde,

f) Bankalara, diğer kredi kuruluşlarına, finansal kurumlara ve ödünç para verme işlerine ilişkin düzenlemelerde,

grlen hususlardan doğan hukuk davaları ve çekişmesiz yargı işleri ticari dava ve ticari nitelikte çekişmesiz yargı işi sayılır. Ancak, herhangi bir ticari işletmeyi ilgilendirmeyen havale, vedia ve fikir ve sanat eserlerine ilişkin haklardan doğan davalar bundan istisnadır.

(2) (Değişik: 28/2/2018-7101/61 md.) Ticari davalarda da deliller ile bunların sunulması 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerine tabidir; miktar veya değeri bir milyon Türk lirasını geçmeyen ticari davalarda basit yargılama usulü uygulanır. (Ek cümle: 28/3/2023-7445/30 md.) Bu fıkrada belirtilen parasal sınır, 6100 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin birinci fıkrasına göre arttırılır.

2. Ticari davalar ve çekişmesiz yargı işlerinin görüleceği mahkemeler

MADDE 5- (1) Aksine hüküm bulunmadıkça, olunan şeyin değerine veya tutarına bakılmaksızın asliye ticaret mahkemesi tüm ticari davalar ile ticari nitelikteki çekişmesiz yargı işlerine bakmakla görevlidir.

(2) Bir yerde asliye ticaret mahkemesi varsa, asliye hukuk mahkemesinin görevi içinde bulunan ve 4 nc madde hükmünce ticari sayılan davalarla özel hükümler uyarınca ticaret

mahkemesinde görülecek diğer işlere asliye ticaret mahkemesinde bakılır. Bir yerde ticaret davalarına bakan birden çok asliye ticaret mahkemesi varsa, iş durumunun gerekli kıldığı yerlerde Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca, asliye ticaret mahkemelerinden biri veya birkaçı münhasıran bu Kanundan ve diğer kanunlardan doğan deniz ticaretine ve deniz sigortalarına ilişkin hukuk davalarına bakmakla görevlendirilebilir.

(3) (Değişik: 26/6/2012-6335/2 md.) Asliye ticaret mahkemesi ile asliye hukuk mahkemesi ve diğer hukuk mahkemeleri arasındaki ilişki görev ilişkisi olup, bu durumda göreve ilişkin usul hükümleri uygulanır.

(4) (Değişik: 26/6/2012-6335/2 md.) Asliye ticaret mahkemesi bulunmayan yargı çevresindeki bir ticari davada görev kuralına dayanılmamış olması, görevsizlik kararı verilmesini gerektirmez; asliye hukuk mahkemesi, davaya devam eder.

B. KAVRAMLAR

1. MAHKEMELERİN GÖREVİ

a. Genel Olarak

Hakkı ihlal edilen veya edilme riski ile karşı karşıya kalan kişi *ihkak-ı hak yasağı* gereği hukuki menfaatinin teminini Devletin yargı organları olan mahkemelerden talep eder. Kişi, bu talepte bulunurken yahut dava sürecini başlatırken öncelikli olarak yargı sisteminde yer alan mahkemelerden hangisine başvuracağını belirlemelidir. Bu belirleme, özel hukukta göreve ilişkin kurallar doğrultusunda yapılır. Zira görev, uyumsuzluğun bir yerdeki hukuk mahkemelerinden hangisi tarafından inceleneceğini ifade eden bir kavramdır (Faruk Barış Mutlay, Melih Işık, "7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 68(3) 2019, s.566; benzer yönde Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt I, İstanbul 2001, s.36,160,309; Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, Sema Taşpınar Ayvaz, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2016, 2. Baskı, s.191; Ejder Yılmaz, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Cilt I, Ankara 2021, 4. Baskı, s.34; Hakan Pekcanıtez, Oğuz Atalay, Muhammet Özkes, Medenî Usûl Hukuku, İstanbul 2023, 11. Bastı, s.63).

Adli yargı kolunda ilk derece mahkemeleri genel mahkemeler ve özel mahkemeler olarak ikiye ayrılmıştır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 2. maddesinde asliye hukuk mahkemelerinin; 4. maddesinde ise sulh hukuk mahkemelerinin görev alanı düzenlenmiştir.

Genel mahkemelerin bakacağı davalar, belirli kişi ve iş gruplarına göre sınırlandırılmamış olup aksi belirtilmedikçe medeni yargılamaya hukukuna giren her türlü işe bakmakla görevlidirler. Açık kanun hükmü ile özel mahkemelerde görüleceği belirtilmemiş olan bütün davalar genel mahkemelerin görevine girer. Belirli kişiler arasında çıkan uyumsuzluklara veya belli bir çeşit

uyuşmazlıklara bakmak için özel kanunlarla kurulmuş olan mahkemelere özel mahkemeler denir. Özel mahkemelerin baktıkları işler, genel değil özeldir; belli kişiler veya konular bakımından sınırlandırılmıştır. Özel mahkemeler yalnız özel kanunlarında gösterilmiş olan işlere ve davalara bakarlar; bunun dışındaki işler ve davalar genel mahkemelerin görevine girer (Kuru, s.60, 164).

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) "*Kanuni hakim güvencesi*" başlıklı 37. maddesinin 1. fıkrasında hiç kimsenin kanunen tabi olduğu mahkemeden başka bir merci önüne çıkarılamayacağı belirtilmiştir. Anayasa'nın 142/1. maddesinde de "*mahkemelerin kuruluşu, görev ve yetkileri, işleyişi ve yargılama usulleri kanunla düzenlenir.*" hükmüne yer verilmiştir. Bu nedenle genel mahkemelerin kuruluşunda olduğu gibi özel mahkemelerin (veya ihtisas mahkemelerinin) kuruluşu, görev ve yetkileri, işleyişi ve yargılama usulleri de mutlaka ayrı (özel) bir kanun hükmü ile düzenlenir.

Bu hâli ile hangi davalara özel mahkemelerde, hangi davalara genel mahkemelerde bakılacağı ve genel mahkemelerde bakılacak davalardan hangilerine asliye hukuk mahkemesinde, hangilerine sulh hukuk mahkemesinde bakılacağı hususu göreve ilişkin kurallar ile belirlenmiştir.

Öte yandan görev kuralları kamu düzenine ilişkin (HMK m.1) ve emredici niteliğe sahiptir, yorum veya kıyas yolu ile genişletilmeleri ya da değiştirilmeleri mümkün değildir. Taraflar aralarında yapacakları anlaşma ile görevli mahkeme tayin edemezler ve uyuşmazlığın başka bir mahkemede görülmesini sağlayamazlar. Taraflarca yapılan bu yöndeki bir anlaşma, emredici hükme ve kamu düzenine aykırı olduğundan, TBK'nın 27. maddesi doğrultusunda kesin hükümsüzlük yaptırımına tabidir. (Mutlay, Işık, s.567; Pekcanitez vd, Medenî Usul Hukuku, s.68; Hakan Pekcanitez, Muhammet Özkes, Mine Akkan, Hülya Taş Korkmaz, Pekcanitez Usûl, Medeni Usûl Hukuku, Cilt I, İstanbul 2017, 15. Bası, s.240; Yılmaz, Şerh, s.34 vd; Süha Tanrıver, Medenî Usûl Hukuku, Cilt I, Ankara 2020, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 3. Bası, s.149; Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümet Gerekçesi m.1 (<https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d23/c089/tbmm23089050ss0393.pdf> [Erişim Tarihi 13.06.2025]; Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulunun 05.12.1977 tarihli ve 1977/4 Esas, 1977/4 Karar sayılı kararı).

Genel mahkeme ile özel mahkeme arasındaki ilişkinin bir görev ilişkisi olduğu konusunda öğretide ve uygulamada duraksama yoktur (Mutlay, Işık, s.568; Kuru, 61, 718; Tanrıver, s.148, Ayşe Köme Akpulat, İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, İstanbul 2018, 1. Baskı, s.476; Akkan, Pekcanitez Usûl, s. 233).

Görev kurallarının bu niteliği gereği HMK'nın 114/1-c maddesinde mahkemenin görevli olması dava şartı olarak düzenlenmiş olup 115. maddeye göre dava şartlarının mevcut olup

olmadığı, taraflarca ileri sürülüp sürülmediğine bakılmaksızın yargılamanın her aşamasında mahkemece kendiliğinden gözetilir. Öyle ki, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtay da mahkemenin görevli olup olmadığını resen incelemekle görevli ve yetkili kılınmıştır (HMK m.353/1-a-3, 371/1-b). Bu nedenle dava açılırken dayanılan hukuki ve maddi olguların göreve etkili olduğu durumda öncelikle hukuki nitelendirme yapılmalı ve sonucuna göre mahkemenin görevsiz olduğu kanısına varılırsa dava dilekçesinin usulden reddine karar verilmelidir. Görev nedeniyle verilen ret kararında görevli mahkemenin hangi mahkeme olduğu belirtilmeli ve dava dosyasının bu görevli mahkemeye gönderilmesi yönünde karar tesis edilmelidir (HMK m. 20).

b. İş Mahkemelerinin Görev Alanı

i. Genel olarak

İş ilişkisinin özel ve farklı durumu yargılama hukuku alanında da kendisini göstermiş ve genel mahkemeler haricinde ayrı özel mahkeme olarak iş mahkemelerinin kurulması sonucunu doğurmuştur. Başka bir ifadeyle iş sözleşmesinin diğer sözleşmelere göre özel hâli, diğer hukuki ilişkilerin aksine iş ilişkisinin, özel bir uzmanlık gerektiren farklı bir yargılama usulüne tabi tutulmasını zorunlu hâle getirmiştir. Nitekim 26.09.1960 tarihli ve 1960/13 Esas, 1960/15 Karar sayılı İçtihadı Birleştirme kararında da "*...iş mahkemelerinin iş aktinden doğan münasebetlerden çıkan davaların bu konularda özel bilgiye sahip mahkemelerde görülmesi amacıyla kurulmuş olduğu göz önünde tutulunca...*" ifadeleri ile bu husus vurgulanmıştır.

Mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun (5521 sayılı Kanun) 1. maddesinde lüzum görülen yerlerde iş mahkemesi kurulacağı belirtilmiş olup 25.10.2017 tarihli ve 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı Kanun'un 2. maddesinde de iş mahkemelerinin her il merkezi ile bölgelerin coğrafi durumları ve iş yoğunluğu gözönünde tutularak belirlenen ilçelerde Adalet Bakanlığınca Hakimler Savcılar Kurulunun (HSK) olumlu görüşü alınarak tek hâkimli olarak ve asliye hukuk mahkemesi derecesince gerekli görülen yerlerde kurulacağı belirtilmiştir. Bu mahkemelerin yargı çevresi ise 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun (5235 sayılı Kanun) hükümlerine göre belirlenir. İş durumunun gerekli kıldığı hâllerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. Bu daireler numaralandırılır. İhtisaslaşmanın sağlanması amacıyla gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak daireler arasındaki iş dağılımı HSK tarafından belirlenen ilkeler çerçevesinde gerçekleştirilir ve iş mahkemesi bulunmayan yerlerde iş mahkemesinin görev alanına giren dava ve işlere o yerdeki asliye hukuk mahkemesince iş mahkemesi sıfatıyla bakılır.

İş mahkemelerinin bakmakla görevli olduğu uyuşmazlıklar ise 30.01.1950 tarihli ve 5521 sayılı Kanun ve bu Kanun'a atıfta bulunan bazı kanunlardaki hükümlerle belirlenmişti. 5521 sayılı Kanun'un 1. maddesine göre;

“İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş aklından veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur.

Bu mahkemeler:

A) (Mülga: 18/10 2012-6356 81 md.)

B) İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara da bakarlar”.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesinin 1. fıkrasındaki hüküm dikkate alındığında iş mahkemelerinin görev alanının belirlenmesinde tarafların statüsünün esas alındığı görülmektedir. Gerçekten de hükümde *“İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimseler ile işveren ve işveren vekilleri”* arasındaki uyuşmazlıkların iş mahkemesinde görüleceği hükme bağlanmıştır. Bu nedenle işçi, işveren ve işveren vekillerinin tespiti önem arz etmekteydi.

Bu tespit yapılırken 5521 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihte yürürlükte olan kanun veya kanunların esas alınması gerekmekteydi. 5521 sayılı Kanun'un Resmî Gazete'de yayımlandığı 04.02.1950 tarihinde yürürlükte olan kanun 3008 sayılı İş Kanunu idi (15.06.1936 tarihli ve 3330 sayılı Resmi Gazete) ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (5953 sayılı Kanun) ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu (854 sayılı Kanun) henüz yürürlüğe girmemişti. 5953 sayılı Kanun 20.06.1952; 854 sayılı Kanun ise 29.04.1967 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlük kazanmıştır. Bu nedenle 5521 sayılı Kanun'un 1. maddesinde belirtilen İş Kanunu'nun 3008 sayılı İş Kanunu olduğu kabul edilmekteydi. 5521 sayılı Kanun'un 1. maddesinin 1. fıkrasındaki *“o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç”* şeklindeki ifadeyle de 818 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (818 sayılı Kanun) hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasındaki uyuşmazlıkların 5521 sayılı Kanun kapsamında olmadığı kabul edilmekteydi ve uygulama da bu yönde yıllarca devam etmiştir. (Benzer yönde Mutlay, Işık, 570 vd). 5953 ve 854 sayılı Kanun'a tabi işçiler ile bunların işveren veya işveren vekilleri arasındaki uyuşmazlıklar ise bu kanunlardaki özel hükümler (5953 sayılı Kanun Ek m.4 ve 854 sayılı Kanun m.46/1) nedeniyle iş mahkemelerinde görülmekteydi.

3008 sayılı İş Kanunu 931 sayılı İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmış, iki yıldan fazla süre yürürlükte kalan 931 sayılı İş Kanunu'nun Anayasa Mahkemesince şekil yönünden Anayasa'ya aykırılığı nedeniyle iptal edilmesi üzerine bu Kanun'un birkaç hükmü dışında diğer hükümleri korunarak 1475 sayılı İş Kanunu 25.08.1971 tarihinde kabul edilmiş ve 01.09.1971 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Daha sonra bir çok değişikliğe uğrayan bu Kanun otuz yıla yakın süre yürürlükte kaldıktan sonra 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 120. maddesi uyarınca kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi hariç yürürlükten kaldırılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 1. maddesinin 1. fıkrasında “*Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.*” düzenlemesi yer almaktadır. Her ne kadar 5521 sayılı Kanun'nda açıkça 1475 sayılı Kanun'a atfı yoksa da bireysel iş kanunlarının yürürlük tarihleri dikkate alındığında 5521 sayılı Kanun'da geçen “İş Kanunu” ifadesi, önce 3008 sayılı, sonra 1475 sayılı Kanun olarak anlaşıldığından, nihai olarak söz konusu ifadenin 4857 sayılı Kanun olarak kabulü gerekmektedir. Bunun yanında 5521 sayılı Kanun'un 1. maddesinde yer alan “*o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin (C), (D) ve (E) fıkralarında istisna edilen işlerde hariç*” ifadesiyle ise 4857 sayılı Kanun'un “*istisnalar*” başlıklı Kanun kapsamında olmayan işlerin, işyerlerinin ve işçilerin sayıldığı 4. madde hükmü anlaşılmıştır (Mutlay, Işık, s.573).

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25.10.2017 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak öngörülen istisnalar dışında yayımı tarihinde yürürlüğe girmiş, 10. maddesi ile 5521 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış ve mevzuatta 5521 sayılı Kanun'a yapılan atıfların bu Kanun'a yapılmış sayılacağı hükme bağlanmıştır.

İş mahkemelerinin görevi 7036 sayılı Kanun'un 5. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre iş mahkemeleri, 5953 sayılı Kanun'a tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanun'a tabi gemiadamları, 4857 sayılı Kanun'a veya TBK'nın İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına; idari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun geçici 4. maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara ve diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere bakmakla görevli kılınmıştır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 4857 sayılı Kanun'un yanı sıra özel düzenleme bulunmasına rağmen 5953 ve 854 sayılı Kanunlara tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri

arasındaki uyumsuzluklara ilişkin dava ve işlerde de iş mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin açık düzenleme yapılmıştır. Ayrıca 7036 sayılı Kanun 5521 sayılı Kanun'dan farklı olarak TBK'nın İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasındaki uyumsuzluklara ilişkin dava ve işlerin de iş mahkemelerinde görüleceğini düzenlemiştir.

Belirtmek gerekir ki, TBK'nın İkinci Kısımının "hizmet sözleşmeleri" başlıklı Altıncı Bölümünde "genel hizmet sözleşmesi", "pazarlamacılık sözleşmesi", "evde hizmet sözleşmesi" düzenlenmiş olduğundan sadece TBK'nın 393-447. maddelerinde düzenlenmiş olan genel hizmet sözleşmesinden doğan uyumsuzluklarda değil pazarlamacılık ve evde hizmet sözleşmesinden doğan uyumsuzluklarda da görevli mahkeme iş mahkemesi olacaktır (Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara 2022, Güncellenmiş 7. Baskı, s 145; Mutlay, Işık, s.582).

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun hükümet gerekçesinde "... iş yargılamasının özelliği, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin niteliği, iş mahkemelerinin iş yükü ve iş davalarının ortalama görülme süreleri ile 6100 sayılı Kanunun hükümleri dikkate alınarak 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun yeniden ele alınması gerekmiştir..." şeklindeki açıklamalardan sonra 5. maddenin gerekçesinde "....Maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde yapılan düzenleme ile, iş mahkemelerinin görev alanı genişletilerek 5521 sayılı Kanunda düzenlenen uyumsuzlukların yanı sıra 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısım Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerinden (genel hizmet sözleşmesi, pazarlamacılık sözleşmesi ve evde hizmet sözleşmesi) kaynaklanan işçi ve işveren uyumsuzlukları da kapsama alınmaktadır. Ayrıca sadece 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçiler değil 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun kapsamındaki gazeteciler ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemiadamları da kapsama alınmakta ve bunlar ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyumsuzluklarına iş mahkemelerinin bakacağı kabul edilmektedir. Bu düzenlemeler 5953 sayılı Kanunun ek 4 üncü maddesi ve 854 sayılı Kanunun 46 ncı maddesiyle de uyumludur. Böylece iş mahkemeleri, işçi ve işveren arasındaki tüm ihtilafları çözmekle görevlendirilerek tam bir ihtisas mahkemesi olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşımla, işçi ve işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan uyumsuzluklarda istikrarlı kararların verilmesi sağlanacak, uzmanlık sebebiyle kısa sürede daha güvenilir sonuçlar elde edilecek ve yargı yoluna başvuranların hakları daha iyi korunacaktır...." denilerek 7036 sayılı Kanun'un çıkarılma amaç ve gayesine vurgu yapılmıştır ([https://mevzuat.tbmm.gov.tr/ Kanun/ KanunDetay?YasamaKanunId= f72877c0- 6dbd- 037b-e050- 007f01005610&kanunNumarasi=7036#step-2](https://mevzuat.tbmm.gov.tr/Kanun/KanunDetay?YasamaKanunId=f72877c0-6dbd-037b-e050-007f01005610&kanunNumarasi=7036#step-2) [Erişim Tarihi 19.06.2025]).

ii. İş Mahkemesinin Görevli Olması İçin Gereken Şartlar

(1) Uyuşmazlık tarihinde işçi sıfatının kazanılmış olması

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde de belirtildiği üzere uyuşmazlığın iş mahkemesinin görev alanına girebilmesi için taraflarından birinin işçi olması gerekmektedir. 4857 sayılı Kanun'un 2/1. maddesine göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir. Bu tanım işçi kavramını iş sözleşmesine oturtmaktadır ve bu yönüyle de Türk hukukunun kural olarak tümü için geçerli, yani Türk hukukunda işçi denildiğinde ne anlaşılması gerektiğine cevap verecek bir tanım olmaktadır (Mollamahmutoğlu vd, s.168). İş sözleşmesi ile çalışmayanlar 4857 sayılı Kanun açısından işçi sayılmazlar ve Kanun'un kapsamı dışında kalırlar. 4857 sayılı Kanun dışındaki diğer iş kanunları açısından da aynı durum söz konusudur. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına sadece iş sözleşmesi (hizmet akdi) ile çalışanlar girer. Borçlar Kanunu'na göre de işçi niteliğini kazanmak için hizmet sözleşmesi (iş sözleşmesi) ile çalışmak gerekir (Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2021, Yenilenmiş 34. Baskı, s.95).

4857 sayılı İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı Kanun'da iş sözleşmesinin tanımına ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. 4857 sayılı Kanun'un 8. maddesinde, "*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*" tanımı yapılmıştır. Belirtmek gerekirse 4857 sayılı Kanun'da hizmet akdi ifadesi terk edilmiş, yerine *iş sözleşmesi* kullanılmıştır.

Hizmet akdi mülga 818 sayılı Kanun'un 313/1. maddesinde "*Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermediği taahhüt eder.*" şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda sadece hizmet ve ücret unsurları belirgin iken 4857 sayılı Kanun'da daha önce Anayasa Mahkemesi ve öğretinin de kabul ettiği gibi bağımlılık unsuruna da yer verilmiştir. TBK'nın 393/1. maddesine göre de "*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi, işverenin de ona zamana ve yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.*"

İş (hizmet) sözleşmesinin bu tanımlarından hareket edildiğinde; işçinin ücret karşılığında bağımlı olarak iş görmeyi üstelenen kişi olarak tanımlanması da mümkündür (Mollamahmutoğlu vd, s.168).

Konuyla ilişkin olarak önemle belirtmek gerekir ki, iş mahkemesinin görevli olması için davacının davasını ikame ettiği ya da kendisine karşı dava ikame edildiği tarihte işçi sıfatına sahip olması gerekli değildir. Önemli ve gerekli olan, kişinin iş uyuşmazlığının doğduğu anda işçi sıfatına sahip olmasıdır (Mutlay,Işık, s.586; Ercüment Özkaraca, Sema Deniz Özkan Koç, "Rekabet

Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2021, Sayı 45, s.84; Akpulat, s.97).

(2) Uyuşmazlığın diğer tarafının işveren veya işveren vekili olması

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca iş mahkemesinin görevli olabilmesi için uyuşmazlığın taraflarından birinin işçi olması gerekmektedir birlikte bu, tek başına yeterli olmayıp diğer tarafın işveren veya işveren vekili olması zorunluluğu bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/1. maddesine göre işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir. Bu tanımda işveren yönünden işçi kavramı esas alınmış olmakla birlikte 854 sayılı Kanun'un 2/A maddesinde gemi sahibine ya da kendisine ait olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kişiye işveren denileceği belirtilmiştir. 5953 sayılı Kanun'da ve TBK'da ise işveren tanımı yapılmamıştır. Ancak işçi kavramında olduğu gibi işveren kavramı bakımından da 4857 sayılı Kanun'da yapılan işveren tanımının genel bir tanım olduğu ve Kanun'un uygulama alanı ile sınırlı bir anlam taşımadığı söylenebilir (Aynı yönde Mollamahmutoğlu vd, s.183-184).

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda benimsenen anlayış gereği, kişi herhangi bir bireysel iş kanunu ya da Türk Borçlar Kanunu uyarınca işveren sıfatına sahip olabilir. Ancak ifade edelim ki, kişi hangi kanun kapsamında olursa olsun işverenlik sıfatının herhangi bir iş nedeniyle kazanılmış olması yeterli değildir. Önemli olan nokta, uyuşmazlığın tarafı olan işçiyle kurulan iş sözleşmesi ilişkisi nedeniyle işveren sıfatına sahip olmaktır. Bu anlayış doğrultusunda ayrıca önemle belirtmek gerekir ki, iş mahkemesinin görevli olması için davacının davasını ikame ettiği ya da kendisine karşı dava ikame edildiği tarihte işveren sıfatına sahip olması gerekli değildir. Önemli ve gerekli olan, kişinin iş uyuşmazlığının doğduğu anda işveren sıfatına sahip olmasıdır (Mutlay, Işık, s.601).

İşveren vekili, 4857 sayılı Kanun'un 2/4. maddesinde, "*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler...*" şeklinde tanımlanmıştır. İK'daki düzenlemeden hareketle, işveren ile işveren vekili arasında bir temsil ilişkisinin olduğu kabul edilir. İşveren vekili işverene genellikle bir iş sözleşmesiyle bağlıdır. Ancak aradaki temel ilişkinin ve temsil yetkisinin her zaman bir iş sözleşmesine dayanması da gerekmez. Bu ilişkinin kaynağını, vekalet ya da şirket sözleşmesi ya da statü hukuku belirleyebilir. Böylece işveren adına hareket edip onu temsil eden işveren vekili ile işçiler arasında, iş ilişkisi nedeniyle doğan uyuşmazlıklar da iş mahkemesinde görülür (Akpulata, s.120; benzer yönde Mollamahmutoğlu vd, s.237 vd; Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2023, 23. Baskı, s.190; Çelik vd, s.55, 107). Burada hemen belirtilmelidir ki, işveren vekili ile işveren arasındaki temsil ilişkisi iş sözleşmesine dayanıyorsa

başka bir deyişle işveren vekili ile işveren arasında iş ilişkisi bulunmakta ise işveren vekili de esasında işçi olduğundan bu ikisi arasında iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklar da iş mahkemesinde görülecektir (Aynı yönde Akpulat, s.120).

(3) Uyuşmazlığın iş ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinden ya da kanundan doğmuş olması

(a) Uyuşmazlığın iş ilişkisi dolayısıyla iş sözleşmesinden doğması

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca iş mahkemesinin görevli olabilmesi için tarafların işçi, işveren veya işveren vekili olması gerekmektedir birlikte ayrıca taraflar arasındaki uyuşmazlığın iş ilişkisi dolayısıyla iş sözleşmesinden veya kanundan doğması zorunluluğu bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/1. maddesinde işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denileceği belirtilmiştir. İş mahkemelerinin görevli olduğu uyuşmazlıklar bu hâli ile iş ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklardır. İş ilişkisinin iş sözleşmesi ile özdeş olduğu 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin hükümet gerekçesinde açıkça belirtilmiş olmakla iş sözleşmesi dışındaki bir ilişkiden dolayı işçi ile işveren veya işveren vekil arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğunu kabul etmek mümkün değildir (Mutlay, Işık, s.610; benzer yönde Akpulat, s.125). Esasen yukanda belirtildiği üzere işçi, iş sözleşmesi kavramı esas alınarak işveren de işçi kavramı temelinde tanımlandığından iş sözleşmesi dışındaki bir iş görme borcundan doğan ilişkinin iş ilişkisi olarak nitelendirilmesine olanak bulunmamaktadır.

İş sözleşmesi yukanda açıklandığı üzere hem 4857 sayılı Kanun'da hem de mülga 818 sayılı Kanun ile TBK'da tanımlanmış olup bu hükümlerden hareket edildiğinde iş sözleşmesi, bir yanda işçinin iş görme borcunu, öte yanda işverenin ücret ödeme borcunu ihtiva eden, taraflardan her birinin öteki tarafın edimine karşı borç yüklendiği, iki taraflı bir sözleşmedir. İş sözleşmesinden doğan borçlar kuşkusuz ki, ücret ödeme ve iş görme borçlarından ibaret olmayıp bu ilişkiden her iki taraf için de yan edim yükümlülükleri de ortaya çıkmaktadır.

İş hukukunda diğer hukuk disiplinlerinde olmayan özel kaynaklar yer alır. Toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, tip iş sözleşmesi, iç yönetmelik, işyeri uygulaması, işverenin yönetim hakkı, iş hukukuna özgü kaynaklar arasındadır. 7036 sayılı Kanun'un 5. maddesinde sadece iş sözleşmesinden söz edilmiş ise de işyeri iç yönetmelikleri ve uygulamaları, iş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğundan bu kaynaklardan doğan uyuşmazlıklarda da iş mahkemelerinin görevli olduğu kabul edilmelidir. Başka bir deyişle iç yönetmeliklerin ve işyeri uygulamalarının özellikleri dikkate alındığında bunların maddede açıkça zikredilmemiş olması görevli mahkemenin belirlenmesinde ulaşılan sonucu değiştirmez (Mutlay, Işık, s.612; Özkaraca, Özkan Koç, s.87). Yine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 79. maddesi uyarınca yetkili işçi

sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işler de iş mahkemelerinde görülür.

(b) Uyuşmazlığın iş ilişkisi dolayısıyla kanundan doğmuş olması

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca işçi ile işveren veya işveren vekilleri arasında iş ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinin yanı sıra kanundan doğan uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işler de iş mahkemesinin görev alanına girmektedir. 7036 sayılı Kanun'un 5. maddesinde sözü edilen "*kanun*" 4857 sayılı Kanun'un yanı sıra 5953, 854 sayılı Kanunlar ile TBK'nın hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerini kapsamaktadır.

c. Ticaret Mahkemelerinin Görev Alanı

i. Genel olarak

Ticari hayatta yaşanan uyuşmazlıkların diğer uyuşmazlıklardan farklı olması, uzmanlık bilgisi gerektirmesi nedeniyle bu alandaki dava ve işlere bakmakla görevli özel mahkeme kurulması kaçınılmazdır. Ayrıca uzmanlık yargı yerlerinde dava ve işlerin görülmesi, adalete ulaşmak için yargılamanın taraflarına bir güvence sağlamaktadır. Bu bağlamda, asliye ticaret mahkemeleri aslında uzmanlığa dayalı bir güvence oluşturmak amacıyla kurulmuşlardır (Sabih Arkan, Ticarî İşletme Hukuku, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2024, 30. Basıdan Tıpkı Basım, s.107; Nesibe Kurt Konca "Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Asliye Ticaret Mahkemeleri", TAAD (Türkiye Adalet Akademisi Dergisi), Ekim 2013, Sayı 15, s. 83).

Mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun (eTTK) 27.06.1995 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Türk Ticaret Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair 559 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan değişiklikten önceki 26. maddesinde ticaret davalarına bakan her asliye hukuk mahkemesi nezdinde ticaret sicili kurulacağı belirtilmişti. Hükümdeki ifade tarzı dikkate alındığında ticaret mahkemelerinin asliye hukuk mahkemesi başka bir anlatımla genel mahkeme olduğu esasının benimsendiği söylenebilir. (Aynı yönde Kurt Konca s. 81-82).

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 5. maddesinde ise ticaret mahkemelerinin görev alanı düzenlenmiş olup maddeye göre *aksine hüküm bulunmadıkça*, dava olunan şeyin değerine veya tutarına bakılmaksızın asliye ticaret mahkemesi tüm ticari davalar ile ticari nitelikteki çekişmesiz yargı işlerine bakmakla görevlidir. Bir yerde asliye ticaret mahkemesi varsa asliye hukuk mahkemesinin görevi içinde bulunan ve TTK'nın 4. maddesi hükmünce ticari sayılan davalarla özel hükümler uyarınca ticaret mahkemesinde görülecek diğer işlere asliye ticaret mahkemesinde bakılır. Bir yerde ticaret davalarına bakan birden çok asliye ticaret mahkemesi varsa iş durumunun gerekli kıldığı yerlerde HSK tarafından asliye ticaret mahkemelerinden biri veya birkaçı münhasıran bu

Kanun'dan ve diğer kanunlardan doğan deniz ticaretine ve deniz sigortalarına ilişkin hukuk davalarına bakmakla görevlendirilebilir.

Ticaret mahkemelerinin yapısı ve işleyişine ilişkin hükümler 5235 sayılı Kanun'un 5. maddesinde düzenlenmiş, 09.02.2011 tarihli ve 6110 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 13. maddesi ile yapılan değişiklik ile ticaret mahkemeleri tek hâkimli olarak öngörülmüş ancak daha sonra 18.06.2014 tarihli ve 6545 Türk Ceza Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 45. maddesi ile sözü edilen 5. maddede tekrar değişiklik yoluna gidilerek asliye ticaret mahkemelerinin bir başkan ve yeteri kadar üyeden oluşacağı belirtilmiş, heyet hâlinde görülmesi gereken davalar da madde metninde sayılmıştır. Yine iş durumunun gerekli kıldığı yerlerde hukuk mahkemelerinin birden fazla dairesinin oluşturulabileceği, bu takdirde bu dairelerin numaralandırılacağı özel kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla ihtisaslaşmanın sağlanması amacıyla gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak daireler arasındaki iş dağılımının HSK tarafından belirlenebileceği hükme bağlanmıştır.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 5. maddesinin son fıkrasında 6335 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile Türk Ticaret Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Kanunu'nun (6335 sayılı Kanun) 2. maddesi ile yapılan değişiklikle asliye ticaret mahkemesi ile asliye hukuk mahkemesi ve diğer hukuk mahkemeleri arasındaki ilişkinin, daha önce işbölümü ilişkisi iken görev ilişkisi olduğu açıklığa kavuşturularak göreve ilişkin hükümlerinin uygulanacağı vurgulanmıştır. Bu şekilde ticaret mahkemelerinin özel mahkeme niteliği kesin olarak açıklığa kavuşturulmuştur (Aynı yönde Kurt Konca, s.83) Ancak ticaret mahkemesi bulunmayan yerlerde davaya asliye hukuk mahkemesince ticaret mahkemesi sıfatıyla bakılacaktır. (TTK m.5/4).

ii. Ticaret Mahkemesinin Görevli Olması İçin Gereken Şartlar

(1) Ticari davalar

İki taraf arasındaki bir uyuşmazlığın taraflardan birisinin talebi üzerine bağımsız ve tarafsız yargı organlarınca, yargısal usullere uyulmak ve taraflara karşılıklı olarak iddia ve savunmada bulunma olanağı verilmek suretiyle hukuka göre çözüme kavuşturulması faaliyetine “*çekişmeli yargı*” denir (Tanrıver, 112; Pekcanitez vd, Medenî Usul Hukuku, s. 12,13; Kurt Konca, s. 89; Akkan, Pekcanitez Usûl, s.160 vd).

Çekişmeli yargıda, uyuşmazlık dava şeklinde mahkeme önüne getirilir. Mutlaka uyuşmazlığın tarafları konumunda bulunan davacı ve davalı olmak üzere iki taraf yer alır. Bu kapsamda eTTK döneminde ve TTK'nın ilk halinde 4. ve 5. maddelerde sadece ticari davalardan bahsedilmiş olup 01.07.2012 yürürlük tarihli ve 6335 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle ticari davaların yanı sıra çekişmesiz yargı işleri de anılan maddelerin kapsamına alınmıştır (Benzer yönde

Rıza Ayhan, Hayrettin Çağlar, Mehmet Özdamar, Ticari İşletme Hukuku Genel Esaslar, Ankara 2020, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 13. Bası, s.67; Kurt Konca, s.89).

Ticari dava, çözümü özel uzmanlık bilgisi gerektirmesi sebebiyle adı hukuk davalarından ayrılan, TTK'da ve diğer özel kanunlarda ticari olduğu belirtilen davalar ile tarafların ticari işletmesiyle ilgili hususlardan doğan hukuk davaları şeklinde tanımlanabilir (Konca, s.89). Bir davanın ticari dava olmasına bağlanan en önemli sonuç, o davanın ticaret mahkemesinde görülmesi ve buna bağlı olarak özel bir takım usul kurallarına tabi olmasıdır (Arkan, s.108).

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4. maddesindeki hüküm esas alındığında kanun koyucunun ticari davaları mutlak ve nispi ticari davalar olmak üzere iki kategori altında topladığı görülmektedir.

(a) Mutlak ticari davalar

Öz ticaret hayatına ilişkin olup ayrı bir ihtisas gerektirmeleri nedeniyle ticari olarak kabul edilmiş olan bu gruptaki yani kaynağını TTK'dan alan davalar mutlak ticari davalardır (Arkan, s.108). Başka bir deyişle uyumsuzluğun taraflarının tacir sıfatı taşımasına veya konusunun bir ticari işletme ile ilgisi olmasına bakılmaksızın, kanun gereği ticari sayılan hukuk davaları mutlak ticari davalardır. Davanın taraflarından biri veya her ikisinin tacir sıfatını haiz olup olmaması davanın niteliğinin belirlenmesinde etken değildir. Mutlak ticari davalarda davanın konusunu oluşturan işlem veya fiillerin ticari iş niteliğinde olması da gerekmez. Mutlak ticari davalarda, uyumsuzluğun ticari mahiyeti TTK ve özel bazı kanunlar tarafından önceden kesin olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle bu tür davalara mutlak ticari dava adı verilmektedir (Kurt Konca, s.90; benzer yönde Arkan, s.110; Özubek, Emrullah, Özel Bilal, "6102 sayılı TTK Hükümleri Çerçevesinde Ticari İş ile Ticari Dava Kavramları Arasındaki İlişki, Adalet Dergisi, Sayı 71, 2023/2. s.1047).

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4. maddesindeki hükümden yola çıkıldığında mutlak ticari davalar, TTK'da düzenlenen mutlak ticari davalar ile diğer kanunlarda düzenlenen mutlak ticari davalar olmak üzere iki grupta toplanabilir. Bu kapsamda olmak üzere TTK'nın 4. maddesinin 1. fıkrasının a-f bentlerinde sayılan davalar maddenin açık hükmü gereği mutlak ticari dava olup bu hükme göre TTK'da; Türk Medenî Kanunun'un rehin karşılığında ödünç verme işi ile uğraşanlar hakkındaki 962 ilâ 969. maddelerinde; TBK'nın malvarlığının veya işletmenin devralınması ile işletmelerin birleşmesi ve şekil değiştirmesi hakkındaki 202 ve 203; **rekabet yasağına ilişkin 444 ve 447**; yayın sözleşmesine dair 487 ilâ 501; kredi mektubu ve kredi emrini düzenleyen 515 ilâ 519; komisyon sözleşmesine ilişkin 532 ilâ 545; ticari temsilciler, ticari vekiller ve diğer tacir yardımcılar için öngörülmüş bulunan 547 ilâ 554; havale hakkındaki 555 ilâ 560; saklama sözleşmelerini düzenleyen 561 ilâ 580. maddelerinde; fikrî mülkiyet hukukuna dair mevzuatta;

borsa, sergi, panayır ve pazarlar ile antrepo ve ticarete özgü diğer yerlere ilişkin özel hükümlerde; bankalara, diğer kredi kuruluşlarına, finansal kurumlara ve ödünç para verme işlerine ilişkin düzenlemelerde öngörülen hususlardan doğan hukuk davaları ticari dava sayılır.

Öte yandan bazı kanunlarda da tarafların sıfatına ve işin ticari işletmeyle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın birtakım davaların ticari dava olduğu ya da uyuşmazlığın ticaret mahkemelerinde görüleceği yönünde düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun 99. maddesi uyarınca bu Kanun'da düzenlenen hususlardan doğan hukuk davalarının tarafların tacir olup olmadıklarına bakılmaksızın ticari dava sayılacağı belirtilmiştir. 2004 sayılı İcra ve İflâs Kanunu'nun 154. maddesi uyarınca iflâs davaları da asliye ticaret mahkemelerinde görülecektir.

(b) Nispi ticari davalar

Nispi ticari davalar, tarafların tacir sıfatına sahip olduğu ve/veya tarafların birinin veya her ikisinin ticari işletmelerini ilgilendiren uyuşmazlıklardan doğan hukuk davalarıdır (Arkan, s.117; Kurt Konca, s.105). TTK'daki düzenleme dikkate alındığında nispi ticari davaları iki grupta toplamak mümkündür. Bunlardan ilki TTK'nın 4/1. maddesine göre her iki tarafın ticari işletmesi ile ilgili hususlardan doğan nispi ticari davalarıdır.

Nitekim TTK'nın 4/1. maddesinde, *"her iki tarafın da ticari işletmesiyle ilgili hususlardan doğan hukuk davaları"*nın ticari dava sayılacağı belirtilmiştir. Kanun'daki bu ibarede her iki tarafın ticari işletmesinden bahsedilmektedir. Ticari işletme sahiplerine tacir denildiğinden bir davanın ticari olabilmesi için her iki tarafın da tacir olması gerekmektedir. Ancak TTK'nın 19/2. maddesine göre *"Taraflardan yalnız biri için ticari iş niteliğinde olan sözleşmeler, Kanunda aksine hüküm bulunmadıkça, diğeri için de ticari iş sayılır"*. Ticarilik vasfının karşı tarafa da aksettirilmiş olması hâlinde ortada her iki taraf için de ticari iş söz konusu olmasına rağmen söz konusu iş ticari dava değildir. Burada ifade edilen işin ticari olması onu ticari dava yapmaz. Tarafların her ikisinin de tacir olması, aralarındaki davanın hukuk davası niteliğinde olması bir hususu ticari dava konusu etmek için yeterli değildir. Ayrıca o hususun tarafların her ikisinin de ticari işletmesiyle ilgili olması gerekir. Bu şartları taşıyan bir husustan doğan hukuk davaları nispi ticari davalarıdır (Hacı Kara, "Yargıtay'ın Rekabet Yasağında Görevli Mahkeme Konusunda Verdiği Bir Karar Üzerine Değerlendirme", İMÜHFD, Cilt VI, Sayı 11, 2021, s.51; Kurt Konca, s.105, 108; Arkan, s.118; Özübek, Özel, s.1060, Ayhan vd, s.78; Tanrıver, s.158).

İkinci grup nispi ticari davalar ise TTK'nın 4/1. maddesinin son cümlesinde hüküm altına alınmıştır. Bu hükme göre *"herhangi bir ticari işletmeyi ilgilendirmeyen havale, vedia ve fıkır ve sanat eserlerine ilişkin haklardan doğan davalar"* ticari dava olarak kabul edilmemiş olmakla bir

ticari işletmeyi ilgilendiren havale, vedia, fikir ve sanat eserlerine ilişkin davalar da her iki tarafın ticari işletmesini ilgilendirmesi koşulu aranmaksızın ticari dava sayılmıştır (Kara, s.51; Ayhan vd s.79).

(2) Çekişmesiz ticari işler

Çekişmesiz yargı işleri HMK'nın 382 vd maddelerinde düzenlenmiştir. HMK'nın 382. maddesinin 1. fıkrasında "*Çekişmesiz yargı, hukukun mahkemelerce aşağıdaki üç ölçütten birine veya birkaçına göre bu yargıya giren işlere uygulanmasıdır.*" hükmüne yer verildikten sonra devamında ilgililer arasında uyumsuzluk olmayan hâller; ilgililerin, ileri sürülebileceği herhangi bir hakkının bulunmadığı hâller ve hâkimin resen harekete geçtiği hâller bir işin çekişmesiz yargı konusu olup olmadığına ilişkin kıstaslar olarak sayılmıştır. HMK'nın 383. maddesine göre çekişmesiz yargı işlerinde görevli mahkeme, aksine bir düzenleme bulunmadığı sürece sulh hukuk mahkemesidir. TTK'nın 4. ve 5. maddelerinin ilk hâlinde yukarıda belirtildiği üzere ticaret mahkemelerinin görev alanı belirlenirken çekişmesiz ticari işlerden bahsedilmemesi nedeniyle bu tür uyumsuzlıklarda ticaret mahkemelerinin görevli olup olmadığı konusunda tartışmalar çıkmış, farklı kararlar verilmiş ve bu konuda tereddütler hasıl olmuştur. Bu durumu dikkate alan kanun koyucu 6335 sayılı Kanun ile TTK'nın 4. ve 5. maddelerinde yaptığı değişiklikle bu husustaki sorunu ortadan kaldırmış ve çekişmesiz ticari işler de ticaret mahkemesinin görev alanına dahil edilmiştir. HMK'nın 382. maddesinin 2. fıkrasının (e) bendinde ticari nitelik taşıyan çekişmesiz yargı işleri örnekleme mahiyetinde ondört alt bent hâlinde sayılmış olup bu kapsamda olmak üzere ticari defterlerin zıyaı hâlinde belge verilmesi; kollektif şirketin tasfiyesinde tasfiye memuru tayini; kıymetli evrakın iptali; gemi ipoteginde, malikin bulunamadığı hâllerde kayyım tayini; deniz raporu tanzimi gibi işler çekişmesiz ticari işler olarak ticaret mahkemesinin görev alanındadır.

2. İŞÇİNİN SADAKAT BORCU

a. Genel olarak

Sürekli bir borç ilişkisi olarak iş ilişkisi salt karşılıklı edimlerin yerine getirilmesinden ibaret değildir. Sürekli borç ilişkileri taraflar arasında bir güven ilişkisi kurar ve asli edim yükümlülüklerinin yanında bir dizi yan edim yükümlülükleri ortaya çıkarır. Öyle ki, bu yükümlülükler iş sözleşmesinin devamı sırasında bizzat asli edim yükümlülüklerini destekleyici, tamamlayıcı nitelikte olup bu yükümlülükler aykırılık asli edim yükümlülüğünü etkileyebileceği gibi taraflar arasındaki ilişkinin devamı noktasında da önem taşır. Karşılıklı koruma yükümlülükleri olarak ortaya çıkan bu yan edim yükümlülüğü iş ilişkisinde işçi bakımından sadakat borcu, işveren bakımından ise gözetme borcu şeklinde belirir (Gülsevil Alpagut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 25, Mart 2012, s 24).

Sadakat borcu (*obligation de fidelite-Trueepflicht*), iş sözleşmesinin kurduğu hukuki ilişkinin süreklilik ve kişisel özellikleriyle açıklanan bir borçtur. İş sözleşmesinin salt mameleki bir sözleşme olmaması, taraflar arasında yakın ve kişisel bir ilişki kurması nedeniyle varlığı kabul edilen bu borç, işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcudur. Bu borç işçiye, işletme içinde fonksiyonu ve iyi niyet kurallarına göre kendisinden beklenen güvenin derecesi ile orantılı olarak işverenin çıkarlarına hizmet eden tüm tedbirleri almayı yükler. Nitekim TBK'nın 396. maddesine göre işçi işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. (Mollamahmutoglu vd, 601; Süzek, s.360 vd).

Sadakat borcunun sınırları ve içeriği işçinin işyerindeki görevi, konumu, işin niteliği gibi hususlar dikkate alınarak her bir iş ilişkisi bakımından belirlenir. Bu anlamda sadakat borcunun sınırını, Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesindeki dürüstlük kuralları çizer ve somut olayın özelliklerine göre işçiden beklenebilir olduğu ölçüde işverenin haklı menfaatlerinin korunması sözkonusu olur. İşçinin sağlığı, ekonomik ve mesleki geleceği ve çalışma hakkı da bu borcun kapsamının belirlenmesinde sınır oluşturur (Mollamahmutoglu vd, s.601; Alpogut, s.24, 31).

Sadakat borcunun bir gereği olarak işçi, işverenin meşru çıkarlarını korumak için bazı davranışları yapmak, bazı davranışlardan ise kaçınmak zorundadır. Bu kapsamda olmak üzere işçi, işyerindeki hırsızlık veya benzeri tehlikeli durumlardan, işyerindeki arızalardan işvereni haberdar etmek, elinden gelen tedbirleri almak, işverenin güvenliğini kötüye kullanmaktan, işyerinin düzenini bozucu; işverenin ticari, mali ve mesleki itibarını zedeleyici söz ve davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür (Mollamahmutoglu vd, s. 602; benzer yönde Ömer Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, İş Hukuku, İstanbul 2020, 10. Baskı, s.133; Emine Tuncay Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2023, Gözden Geçirilmiş-Güncellenmiş 13. Baskı, s.241-242, Çelik vd, s.331).

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması, bir başka deyişle doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması hâlinde işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin bu davranışının mutlaka suç oluşturması gerekmez. Bununla birlikte hangi davranışların sadakat borcuna aykırı olduğunu önceden belirleyebilmek de mümkün değildir. İşçinin davranışının, iş ilişkisinin temelini oluşturan güveni sarsıcı nitelik taşıyıp taşımadığı üzerinde durulmalıdır. Bu değerlendirme yapılırken özellikle işçinin yaptığı iş ve işin nitelikleri ile iş yerinin özellikleri, işçinin konumu ve işin gerekleri, varsa mesleki âdetler gibi objektif unsurlar değerlendirilerek davranışın sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmadığı tespit edilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde işçi ve işveren yönünden iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hâlleri düzenlenmiş olup Kanun'un 24/II. maddesinde işçi yönünden; 25/II. maddesinde ise işveren yönünden ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve

benzerleri kapsamında sınırlayıcı olmayacak şekilde örnekleme mahiyetinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 25/II. maddesinde sayılan durumlardan biri olan (e) alt bendinde işçinin işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarını ortaya atması vb davranışları haklı fesih nedeni olarak öngörülmüştür.

b. Sır saklama borcu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 396/4. maddesine göre, *"İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür."* Bu hüküm uyarınca işçi, işe ve işletmeye ilişkin olup da herhangi bir şekilde bilgi sahibi olduğu, saklanması zorunlu bilgileri iş sözleşmesinin devamı süresince kendi yararına kullanamayacağı gibi üçüncü kişilere de açıklamamalıdır. Sır saklama borcunun kapsamına öncelikle maddede de belirtildiği üzere üretim ve iş sırları girmektedir (Benzer yönde Senyen Kaplan, s.243)

Sır saklama borcunun içeriğinde yer alan üretim sırlarına, üretim süreci, üretim talimatları, yeni üretim yöntemleri ve ürünleri, sayısal çizgeler, modeller veya araştırma sonuçları dahildir. İş sırları ise üretim dışında kalan pazarlama, organizasyon, tedarik, müşteri listeleri, fiyat hesaplamaları, reklam stratejileri, gelir kaynakları, personel ve stok yapısına ilişkin bilgiler girmektedir. İşverence gizli kalması gerektiği bildirilen veya böyle bir açıklama yapılmamakla birlikte işverenin bu yöndeki iradesinin bilindiği hâllerde işverenin mâli, kişisel ve ailevi ilişkileri de bu kapsamda değerlendirilir (Mollamahmutoğlu vd, s.605; benzer yönde Süzek, s.361).

İşçinin sır saklama borcu iş sözleşmesinin devamı süresinde bulunduğu gibi TBK'nın 396/4. maddesindeki düzenleme ile işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçinin hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlü olduğu belirtilerek borcun kapsamı iş ilişkisinin sona ermesinden sonraki dönemi de içine alacak şekilde genişletilmiştir.

c. Rekabet etmeme borcu

i. İş sözleşmesinin devamı ettiği sürede rekabet etmeme borcu

İşçi, sadakat borcunun gereği olarak TBK'nın 396/3. maddesinde belirtildiği üzere *"hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez"*.

Rekabet etmeme borcu için iş sözleşmesine rekabeti yasaklayan bir hükmün konulmasına gerek bulunmamaktadır. Zira bu borç iş sözleşmesinden kaynaklanan yan edim yükümlülüğüdür. İş sözleşmesine rekabet yasağına ilişkin bir hüküm konulmuş ise bu yasağın iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki döneme ilişkin olduğunun kabulü gerekmektedir (Mollamahmutoğlu vd, s.609; Eda Manav, "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları", TBB Dergisi, Sayı 87, 2010, s.322; Polat Soyer, "Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Karşısında Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Sorunu", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 15, Sayı 60, 2018, s.1265; benzer yönde Çelik vd, s.335-336).

5953 sayılı Kanun'a tabi gazeteciler yönünden ise Kanun'un 13/1. maddesindeki " *Gazeteci işverenle yaptığı mukavelede aksi zikredilmediği takdirde dışarda, basımla alakası olsun veya olmasın, başka iş tutmakta serbesttir. İş akdinin feshinden sonraki zaman için gazetecinin mesleğini icra serbestisini takyit eden hükümler batıldır.*" yönündeki düzenleme nedeniyle iş sözleşmesinin devamı ettiği süreçte gazeteciler yönünden sözleşmede rekabet yasağına ilişkin düzenleme mevcut ise rekabet etmeme borcu söz konusu olur.

İş sözleşmesinin devam ettiği süreçte de işçi rekabet etmeme borcu kapsamında işvereni ile rekabet oluşturacak bir işi kendi adına yapmamak, işverene rakip başka bir işverenin yanında çalışmamak, işverene rakip bir kuruluştaki ortak olmamak veya başka bir sıfatla dahi böyle bir kuruluşla ilgili bulunmamak ile yükümlüdür (Mollamahmutoğlu vd, s.609; Savaş Taşkent, Mahmut Kabakcı, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 16, Aralık 2009, s.24).

İş sözleşmesi ile işverene bağlı olarak çalışırken işveren ile rekabet teşkil edecek bir davranışta bulunan işçinin iş sözleşmesinin işverence 4857 sayılı Kanun'un 25/II-e maddesi uyarınca haklı nedenle feshi gündeme geleceği gibi işverenin işçinin kusuru ile uğradığı zararın tazminini talep etmesi de mümkündür (TBK m.400; 4857 sayılı Kanun m.26/2).

ii. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet etmeme (rekabet yasağı)

Rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin düzenlemeler mülga 818 sayılı Kanun'un 348 vd maddelerinde düzenlenmişti, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren TBK'nın ise 444 ilâ 447. maddeleri arasında hüküm altına alınmıştır.

Yukarıda belirtildiği üzere sadakat borcu iş sözleşmesinden doğan yan edim yükümlülüğü olup işçi, iş sözleşmesinin devamı süresince rekabet etmeme borcu altında ise de TBK'nın 444/1. maddesi uyarınca fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir. Bu maddeye göre taraflar iş

sözleşmesinin sona ermesinden sonra geçerli olmak üzere işçi açısından rekabet etmeme yükümlülüğü kararlaştırılabilir. Bu yükümlülük iş sözleşmesine konulacak bir rekabet etmeme şartıyla veya iş sözleşmesinden ayrı bir sözleşme olarak da öngörülebilir. Rekabet yasağına ilişkin sözleşme işçi işe girerken yapılabileceği gibi iş ilişkisinin devamı sırasında da rekabet yasağı öngörülebilir (Özkaraca, Özkan Koç, s.78; benzer yönde Senyen Kaplan, s.244; Esra Baskan, "6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 2(2), 2012, s. 117).

Rekabet yasağı, Anayasal bir hak olan işçinin çalışma ve sözleşme yapma özgürlüğüne sınırlandırma getirmekte olup işçinin hayatını kazanmasının yanında maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkıyla da doğrudan ilgilidir. Bundan dolayıdır ki, kanun koyucu rekabet yasağı sözleşmesi ile işçi ve işveren menfaatlerini dengelemek istemiş, işverenin haklı menfaatleri ile işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğü arasında bu dengeyi sağlayacak biçimde yasal düzenlemeler yapmış ve rekabet yasağının geçerliliği için bir takım koşulların bulunması gerektiğini kabul etmiştir (Özkaraca, Özkan Koç, s.79; benzer yönde Eyrenci vd, s.135; Baskan, s. 117; Çelik vd, s.339).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444/1. maddesindeki hükme göre geçerli bir rekabet yasağı kararlaştırmasından söz edilebilmesi için öncelikle sözleşmenin yapıldığı tarihte işçinin fiil ehliyetine sahip olması zorunludur. Fiil ehliyetinin Türk Medeni Kanunu'nun konuya ilişkin hükümleri kapsamında değerlendirilmesi gerektiği noktasında duraksama bulunmamaktadır (Benzer yönde Manav, s.330).

İkinci olarak rekabet yasağının geçerliliği için bu yasağı öngören kararlaştırma yazılı olmalıdır. Buna göre rekabet yasağı ister iş sözleşmesinde yer alan bir kayıtla ister ayrı bir sözleşmede öngörülün yazılı olarak yapılmalıdır. Yazılılık koşulu bu nedenle şekil şartı olmayıp geçerlilik koşuludur (Senyen Kaplan, s.244; Baskan, s.118; Çelik vd, s.340).

Öte yandan rekabet yasağı, TBK'nın 444/2. maddesinde belirtildiği üzere 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 neden olacak nitelikteyse* geçerlidir. Bu açıdan işçinin vasıflı bir işçi olup olmadığı, yaptığı işin işverenin müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinmesine imkan veren nitelikte olup olmadığı, başka bir deyişle işçinin bu hususları yaptığı iş nedeniyle öğrenme olanağının bulunup bulunmadığı önem arz etmektedir (Benzer yönde Fatih Uşan, "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, Sayı 21, s.122). Uygulamada genellikle yönetici veya üst düzey işlerde çalışan ya da

özgün işler yapan rekabet yasağına aykırı davranması hâlinde şirketi zarara uğratma tehlikesi bulunan kişilerin hizmet sözleşmelerine rekabet yasağı maddesi konulmaktadır (Kara, s.53).

Ancak işçi, işverenin müşteri çevresi, iş sırları veya yaptığı iş hakkında bilgi sahibi olsa bile bunların kullanılması işverenin önemli bir zararına neden olacak mahiyette olmalı, işverenin uğrayabileceği önemli zarar, işçinin bu bilgileri öğrenmesinden kaynaklanmalıdır. Burada sözü edilen zarar somut bir zarar olmayıp önemli bir zarar olasılığıdır (Mollamahmuoğlu vd, s.612; Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2024, Güncelenmiş 6. Baskı, s.412; Taşkent, Kabakcı, s.27; Manav, s.340, Süzek, s.366; Eyrenci vd, s.136).

Yukanda belirtilen geçerlilik koşullarının yanı sıra rekabet yasağının işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmeyecek surette süresi, uygulama yeri ve işin türü bakımından durumun gereğine uygun bir sınırlamaya tabi tutulması gerekmektedir (TBK m.445/2). İşçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek şekilde çalışma ve sözleşme özgürlüğünün rekabet yasağı kaydı ya da sözleşme ile sürekli sınırlandırılması mümkün olmayıp nitekim TBK'nın 445/1. maddesinde rekabet yasağı süresinin özel durum ve şartlar saklı kalmak kaydıyla iki yılı aşamayacağı belirtilmiştir (Mollamahmutoğlu vd, s.610, Süzek, s.366); . Buradaki özel durum ve şartlara örnek olarak öğretide işçinin işyerindeki konumu mesala üst düzey yönetici olması, işyerindeki uzmanlığı, işverenin üretimle ilgili teknik iş sırları hakkında kapsamlı bilgiye sahip nitelikte uzman olması gibi hususlar gösterilmektedir (Taşkent, Kabakcı, s.30).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 445/1. maddesindeki rekabet yasağının yer, süre ve işlerin türü bakımından işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürmeyecek şekilde sınırlandırılmasına ilişkin hüküm emredici nitelikte olduğundan sınırlamaların hükme uygun olmaması durumunda işçinin hâkime sözleşmeye müdahale ederek kapsam ve süre bakımından rekabet yasağını sınırlandırmayı talep etme hakkı tanımıştır. Bu durumda hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle kapsamı veya süresi bakımından sınırlandırabilir (TBK m.445/2). Bununla birlikte hüküm, işverenin bir karşı edim üstlenmiş olmasının rekabet yasağının geçerlilik koşulu olduğu şeklinde bir yoruma elverişli değildir. Başka bir ifadeyle Türk Hukukunda rekabet yasağı sözleşmesinde işçinin işvereni ile rekabet oluşturacak davranışlardan kaçınma borcu karşılığında işverenin karşı bir edim yükümlülüğü altına girme zorunluluğu bulunmamaktadır (Mollamahmutoğlu vd, s.613).

d. İş Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağının İhlali ve Sonuçları

İşçi, rekabet yasağının ihlali hâlinde eski işverenin maruz kaldığı zararın tazminle yükümlüdür (TBK m.446/1). Burada TBK'nın 112. maddesi anlamında bir sorumluluk bulunduğundan işveren rekabet yasağının ihlal edildiğini ve bunun zarara yol açtığını, zarar ile rekabet yasağına aykırılık arasında uygun illiyet bağı bulunduğunu ispat etmekle yükümlüdür (Mollamahmutoğlu vd, s.614; benzer yönde Taşkent, Kabakçı, s.38; Baskan, s.122). Şayet rekabet yasağının ihlaline ilişkin bir cezai şart öngörülmüş ise işçi bunu ödeyerek rekabet yasağından kurtulabilir. Ancak eski işverenin cezai şartla karşılanmayan bir zarar varsa işçi bunu da tazmin etmekle yükümlüdür (TBK m.446/2). Ayrıca işveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir (TBK m.446/3). İşverenin yasağa aykırılığın önlenmesini talep edebilmesi için madde metninden anlaşılabileceği üzere iki koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlardan ilki, bu olanağın sözleşmede kararlaştırılmış olması; ikincisi ise işçinin davranışı ve işverenin ihlâl veya tehdit edilen menfaatlerinin bunu haklı göstermesidir. İşveren bu talebini HMK'nın 389 vd maddelerinde düzenlenen ihtiyati tedbir düzenlemeleri çerçevesinde yapabilir. Bu kapsamda olmak üzere HMK'nın 390. maddesi uyarınca ihtiyati tedbir talebinin dava açılmadan önce esas hakkında görevli ve yetkili mahkemeden; dava açıldıktan sonra ise ancak davanın görüldüğü mahkemeden talep edilmesi gerekir (Mollamahmutoğlu vd, s.614; Süzek, s.371; benzer yönde Baskan, s.122)

e. Rekabet Yasağının Sona Ermesi

Öncelikli sona erme yolu olarak taraflarca kararlaştırılmış olan rekabet yasağı, öngörülen sürenin sona ermesi ile ortadan kalkacaktır.

Keza sözleşme özgürlüğü kapsamında taraflar rekabet yasağına ilişkin kaydı ya da sözleşmeyi ortadan kaldıran bir bozma sözleşmesi yaparak da rekabet yasağını kaldırabilirler (Mollamahmutoğlu vd, s.615; Süzek, s.372; Taşkent, Kabakçı, s.40).

Öte yandan rekabet yasağının sürdürülmesinde işverenin korunmaya değer bir çıkarının bulunmadığı sabit ise rekabet yasağı sona erer (TBK m.447/1). Örneğin işverenin işyerinin faaliyet konusunu değiştirmesi, işyerini kapatması işyerini farklı bir müşteri çevresi bulunan yere taşıması, işyerine ilişkin sır niteliğinde bilgilerin bu niteliğini kaybetmesi hâllerinde işverenin korunmaya değer bir menfaatinin bulunmadığı söylenebilir (Taşkent, Kabakçı, s.40).

Son olarak TBK'nın 447/2. maddesi uyarınca sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer.

C. ÖĞRETİDEKİ GÖRÜŞLER

Süzek, işçinin rekabet yasağını ihlal eden davranışının iş ilişkisinden sonraki döneme ilişkin bulunması nedeniyle bu konudaki uyumsuzluklarda iş mahkemelerinin değil ticaret mahkemelerinin görevli olduğunu kabul eden Yargıtay kararlarının isabetli olduğunu belirtmiştir (Süzek, s.363, dipnot 33).

Şahlanan, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince önceki içtihatlardan farklı olarak rekabet yasağına ilişkin uyumsuzluklarda ticaret mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin verilen karar yönünden sonradan yürürlüğe giren TBK'nın rekabet yasağına ilişkin 444-447. maddelerindeki düzenlemeler ile mülga 818 sayılı Kanun'un 348-352. maddelerindeki hükümlerin keza rekabet yasağından kaynaklanan davaların mutlak ticari dava olduğuna ilişkin hükmün gerek eTTK gerekse TTK'ta aynı şekilde düzenlendiği dikkate alındığında mevzuatta mahkemelerin görevine etki edecek bir değişiklik bulunmadığını vurguladıktan sonra, *"...İşçi ile işveren arasında sözleşmenin sona ermesinden sonraki dönem için rekabet yasağına ilişkin bir anlaşma olmadıkça Borçlar Kanunu'ndaki hükümler tek başına işverene talep hakkı vermez. Başka bir anlatımla taraflarca rekabet yasağı konusunda anlaşma yapılmışsa işveren, sözleşmeye aykırı davranıldığını ileri sürerek cezai şart ya da tazminat talebinde bulunabilecektir. Bu nedenle rekabet yasağının ihlali nedeniyle işverenin işçiden talebine konu olan cezai şart ya da tazminat borcunun kaynağı kanun değil, iş sözleşmesidir... iş sözleşmesi devam ederken rekabet etmemeye ilişkin işçi yükümlülüğü zaten sadakat borcunun bir gereği olarak yasadan doğmaktadır. Oysa iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraya ilişkin rekabet yasağı sözleşmesi ya da iş sözleşmesindeki bu yolda yer alan rekabet yasağına ilişkin düzenlemenin yapıldığı tarihte taraflar işçi ve işveren sıfatını taşımaktadırlar, yasağın ihlâlinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ortaya çıkması bu gerçeği ortadan kaldırmaz. Zaten rekabet yasağına ilişki düzenlemenin amacı da iş sözleşmesinden sonra da işçiyi bu yolda bir yükümlülük altına sokmak olup bu nedenle de geçerliliği hirtakım sınırlamalara tabi tutulmuştur...."* yönündeki açıklamalar kapsamında sonuç olarak Yargıtayın önceki kararlarında benimsendiği üzere bu tür davalarda iş mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin görüşün daha isabetli olduğunu belirtmiştir (Şahlanan, Fevzi, "Rekabet Yasağı Sözleşmelerinde Görevli Mahkeme, Karar incelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak-Şubat 2016, S.48, s.4).

Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca'ya göre; "...Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 01.06.2021 tarihinde verdiği kararında, İMK'nın 5. maddesi uyarınca işçi işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözüm yerinin iş mahkemeleri olduğu, bu hükmün TTK m.5'deki 'aksine hüküm bulunmadıkça' ibaresinin karşılığı olduğu, rekabet yasağının işçi ve işverenin anlaşması sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra hüküm ve sonuç doğurduğunu, dolayısıyla konuya ilişkin cezai şart talehinin kaynağının kanun değil, iş sözleşmesi olduğu, rekabet yasağının sona ermesine ilişkin hükümlerin bu konuda ihtisas sahibi mahkemelerce daha kolay değerlendirilebileceği, tüm bu gerekçelerle rekabet yasağına ilişkin cezai şart ve tazminata ilişkin davaların görülme yerinin iş mahkemeleri olduğunu kabul etmiştir. Yargıtayın gerekçeleri bizce de yerindedir ve bu davaların görülme yeri iş mahkemeleri olmalıdır (Çelik vd, s.57).

Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal'a göre; "...7036 sayılı Kanun, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İkinci Kısımın Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya vekilleri arasında iş ilişkisi nedeniyle veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarını da iş mahkemesinin görev alanında saymıştır. Rekabet etmeme yasağına ilişkin hükümler 6098 sayılı Kanun'un bu bölümünde yer almaktadır. Dolayısıyla bu hüküm TTK'nın 4. maddesi hükmünden sonraki tarihli bir düzenleme olması ve TTK m.5'te "aksine hüküm bulunmadıkça ibaresine yer verilmiş olması nedeniyle rekabet etmeme yasağına aykırılıktan doğan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinin görev alanındadır. Bu bakımdan rekabet yasağına aykırılığın iş sözleşmesinin devamında veya sona ermesinden sonra olması, rekabet yasağının iş sözleşmesinin içeriğinde veya ayrı bir sözleşme olarak düzenlenmesinin bir önemi bulunmamaktadır". (Mollamahmutoğlu vd, s.147).

Soyer'e göre; "...iş ilişkisinin sona ermesinden sonraki dönem için rekabet yasağı, hukuki dayanağını TBK md. 444-445 f.1'de çizilen sınırlar çerçevesinde taraflarca düzenlenmiş olan bir sözleşmede bulur. Gerçi bu sözleşme, kurulmasına esas teşkil eden iş sözleşmesi ile yakın bir ilişki içindedir; ancak ne iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcunun bir gereği olarak görülebilir ne de iş sözleşmesin[in] bir parçası olarak kabul edilebilir. Sözleşme sonrası rekabet yasağına uygulamada çoğu kez rastlandığı gibi iş sözleşmesinde yer verilmiş olması da bu konuda herhangi bir farklılık yaratmaz; bu düzenlemeler, iş sözleşmesinden ve işçinin sadakat borcundan tamamen bağımsız "müstakil sözleşme" hükümleridir. Türk Ticaret Kanunu da bu sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklarda açıkça ticaret mahkemelerini görevli kılmış bulunmaktadır [TTK md. 4 (1) c ve 5 (1)]. İş mahkemelerinin görev alanını (yeniden) düzenleyen İş Mahkemeleri Kanununda ise, rekabet yasağı sözleşmesinden (TBK md. 444- 447) doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğuna dair herhangi bir kural yer almamaktadır. ... anılan maddede iş mahkemeleri açıkça,

"...iş ilişkisi nedeniyle" ortaya çıkan uyuşmazlıklarda görevli kılınmışlardır. Rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların ise, iş ilişkisi nedeniyle ortaya çıktığını söylemek mümkün değildir. Bu uyuşmazlığın ortaya çıktığı dönemde taraflar zaten işçi ve işveren sıfatını kaybetmişlerdir; uyuşmazlığın tek kaynağı, müstakil nitelikli ve iş ilişkisinin sona ermesinden sonra hüküm ve sonuçlarını meydana getiren ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesidir. Kaldı ki, yasanın hem genel gerekçesinde hem de madde gerekçesinde aksi yönde bir sonuca varılmasını gerektiren herhangi bir açıklama ya da ipucu yoktur. Nihayet, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda ticaret mahkemelerinin görevli olduğunu -madde aralığı belirterek- öngören TTK md. 4 (1) c hükmü de halen yürürlüktedir. İş Mahkemeleri Kanunu md. 5 (1) a'da Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmelerine yapılan yollama -yukarıdaki açıklamalar karşısında- TTK md. 5 (1) anlamında bir "aksine hüküm" olarak nitelendirilemeyeceği için, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduklarını savunan görüşü, mevcut hukuk kuralları ile bağdaştırmak mümkün görünmemektedir..." (Soyer, s.1267 vd).

Özkaraca, Özkan Koç'a göre; "...Önemli olan rekabet yasağının iş ilişkisi çerçevesinde iş sözleşmesinden doğuyor olmasıdır ve sözleşmenin sona ermesinden sonra uygulanacak bir yükümlülük getirmesi görevin belirlenmesi bakımından anlam ifade etmeyecektir. Kanun koyucunun mülga Ticaret Kanunu'nda yer alan rekabet yasağı sözleşmesinden doğan davaların mutlak ticari dava olduğuna yönelik hükmü, yeni Ticaret Kanunu'nda da aynen devam ettirmiş olması da bu uyuşmazlıklarda asliye ticaret mahkemesinin görevli olduğu görüşünün kabulü bakımından yeterli değildir. Nitekim kanun koyucu bir sonraki maddede asliye ticaret mahkemesinin görevini tespit ederken "aksine hüküm bulunmayan hallerde" ifadesini de yeni Kanunda korumuştur. Bu durumda önemli olan iş mahkemelerinin görevine ilişkin düzenlemenin burada aksine hüküm teşkil edip etmeyeceğidir ki bu soruya olumlu yönde cevap vermek gerekir. 7036 sayılı Kanun ile tüm işçilerin işveren veya işveren vekillerine karşı iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden ve kanundan doğan talepleri bakımından iş mahkemelerinin görevli olduğunun belirlenmesi karşısında artık mülga İş Mahkemeleri Kanunu döneminde yapılan rekabet yasağının bu kapsamda düşünülmesinin mümkün olmadığı görüşü de güncelliğini yitirmiş bulunmaktadır. Zira rekabet yasağı sözleşmesinin kaynağını iş ilişkisinden alan ancak hüküm ve sonuçlarını iş ilişkisinin sona ermesinden sonra gösteren bir niteliği sahip olduğunda şüphe yoktur. Nitekim TBK m. 444 vd. hükümlerinde de bu durum gözetilerek diğer hukuki ilişkilerden doğan rekabet yasağı sözleşmelerinden farklı olarak işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü korumaya yönelik olarak sözleşme sıkı geçerlilik koşullarına bağlanmıştır. Ayrıca rekabet yasağı sözleşmesinin akibetinin iş sözleşmesinin kaderine bağlı olması, iş sözleşmesinin belirli sebeplerle feshedilmesi halinde ise rekabet etmeme borcunun

sona ermesi aksi yönde bir yorum yapmayı da imkânsız hale getirmektedir. Sonuç olarak yeni yasal düzenlemeler karşısında artık rekabet yasağından doğan uyumsuzluklarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğu yönündeki görüşü haklılaştıracak bir sebep kalmamış olup konunun Yargıtay tarafından yeniden ele alınması ve bu husustaki içtihadın değişmesi gereği ortadadır..." (Özkaraca, Özkan Koç, s.102).

Arkan'a göre; "...Hizmet sözleşmesiyle ilgili olarak BK'nın 444-447. maddelerinde düzenlenen rekabet yasağından doğan davalar da ticari davadır. Bu hükmün isabetli olduğunu söylenemez; zira her hizmet sözleşmesinin mutlaka bir ticari işletmeyi ilgilendireceğini kabul etmek mümkün değildir. Dolayısıyla esnaf düzeyindeki bir berber ile çırağı arasında yapılan hizmet sözleşmesinde yer alan rekabet yasağının ihlalden doğan davanın da, bu hüküm gereğince mutlak ticari dava sayılması anlamsızdır. Bu tür bir sözleşmeden doğan uyumsuzluk 'öz ticaret hayatına' ilişkin olmadığı gibi çözümünü de ayrı bir uzmanlığı gerektirmez" (Arkan, s.111).

Kurt Konca'ya göre; "...TBK'nın 444 ilâ 447'nci maddelerinde düzenlenen hizmet sözleşmelerinin sona ermesinden sonra rekabet yasağından doğan davalar ticari dava sayılmıştır. Hizmet sözleşmelerinde sadece rekabet yasağından kaynaklanan davaların ticari, diğerlerinin hukuk davası sayılmasına makul bir gerekçe göstermek mümkün değildir. Ayrıca her hizmet sözleşmesinin bir ticari işletmeyi ilgilendirmesi düşünülemez. Dolayısıyla bir ticari işletme ile ilgisi olmayan bir hizmet sözleşmesinde rekabet yasağının ihlalden doğan davanın ticari dava sayılması uzmanlaşma gereğine uygun değildir. Zira, bu durumda uyumsuzluğun öz ticaret hayatına ilişkin olduğu söylenemez. Bu nedenle, ticari işletme ile ilgili olan hizmet sözleşmelerinden doğan davaların ticari dava olarak kabul edilmesi yerinde olur. Dolayısıyla, bu husus, olması gereken hukuk açısından mutlak ticari dava olarak kabul edilmemelidir. Hizmet sözleşmelerinin sona ermesinden sonra rekabet yasağından doğan davalar, bir ticari işletmeyi ilgilendirmesi kaydıyla nispi ticari dava kategorisi içinde değerlendirilmelidir. Bu yönde, yeni bir kanuni düzenleme yapılmalıdır" (Kurt Konca, s.93).

Kara'ya göre; (Yargıtay 9. Hukuk Dairesince rekabet yasağından kaynaklanan davalarda iş mahkemesinin görevli olduğuna ilişkin verilen kararın, amaç ve olması gereken hukuk bakımından yerinde olduğunu belirtmekle birlikte) "...Ancak yukarıda açıklanan hukuki düzenleme açısından bakıldığında bu kararın zorlama bir karar olduğu ve mevcut hukuki düzenleme açısından kararın gerekçesine katılmanın mümkün olmadığını söyleyebiliriz. Öncelikle "fıkrî mülkiyet hukukuna dair mevzuattan" kaynaklanan davalar TTK m. 4/1(d) maddesi ile ticari dava olarak kabul edilmiştir. Ancak mutlak ya da nispi ticari bir davanın asliye ticaret mahkemesi yerine başka bir kanunla görevlendirilen diğer mahkemede bakılacak olması bu davaların türünün ticari dava sayılmasına

engel değildir. İkincisi rekabet yasağı sözleşmesi, iş sözleşmesi sona erdikten sonra hüküm ve sonuç doğurduğundan, uyuşmazlığın ortaya çıktığı tarih itibarıyla tarafların birbirlerine karşı işçi ve işveren sıfatına sahip olmasından bahsedilemeyeceği gibi, uyuşmazlığın kaynağı da iş ilişkisi değil, rekabet yasağı sözleşmesidir. Son olarak iş mahkemelerinin görevi İMK'da "...4857 sayılı İş Kanununa veya 11.01.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıkları ..." olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla İK ile düzenlenen her türlü ihtilaf iş mahkemelerinin görevi içindedir. Bu nedenle İK ile düzenlenmeyen bir husus, başka bir kanun hükmü ile iş mahkemelerinin görev alanı içinde sayılmadığı sürece, iş mahkemelerinin görev alanına girmeyecektir. Bu bakımdan da, rekabet yasağı İK ile değil, TBK'nın 444 ve 447'nci maddelerinde düzenlenmiştir. Ayrıca başka bir kanun ile de iş mahkemelerinin görev alanında olduğu belirtilmemiştir. Bu nedenle de TTK 4/1(c) maddesinin açık hükmüne rağmen iş mahkemeleri görevli sayılmayacaktır..." (Kara, s.58).

Akputat'a göre; "...Yukarıda açıklandığı gibi, İş M.K.'nda, işçi ve işveren arasında "iş ilişkisi nedeniyle" sözleşmeden veya Kanundan doğan uyuşmazlıklar iş mahkemesinin görevine bırakılmıştır. Bir başka ifadeyle, Kanun görev yönünden, uyuşmazlığın, sona erip ermediğine bakılmaksızın iş ilişkisine dayanmasını aramıştır. Öte yandan madde, önceki 5521 sayılı Kanun'un aksine TBK.'nu dışlar nitelikte de değildir. Dolayısıyla, işçi İş K. kapsamında olsun ya da olmasın, TBK.'nın ilgili hükümlerinden doğan uyuşmazlıklar iş mahkemesinde görülecektir. Rekabet yasağının dayanağının iş/hizmet ilişkisi olduğu açıktır. Zira, TBK. m.444'deki bu yasağa ilişkin hükümler, herhangi bir sözleşme ile bağlı iki kişi arasında değil, iş (hizmet) sözleşmesiyle çalışan işçi ile onu çalıştıran işveren arasında geçerli olmak üzere düzenlenmiştir. Ortada yazılı bir rekabet yasağı sözleşmesi ya da rekabet yasağı kaydı olmadığı zaman, TBK.'nda bu hükümler tek başına işverene bir talep hakkı vermeyecektir. Bir başka ifadeyle, işverenin tazminat veya cezai şart talep edebilmesi, tek başına Kanundan değil, iş ilişkisinden doğmaktadır. Yasağı ihlal eden davranışın, sözleşmenin sona ermesinden sonra ortaya çıkması da getirilen yasağın doğası gereğidir ve görevi belirlemede etkili olmamalıdır. Böylece, TTK.'nda ticari davaların "aksine hüküm olmadıkça" ticaret mahkemesinde görülmesi gerektiği kuralı karşısında; İş M.K.'nın görev yönünde getirdiği düzenlemenin, "aksine bir hüküm" olarak kabul edilmesi mümkündür. Bu tür uyuşmazlıklara iş mahkemesi hakiminin bakması daha isabetlidir. Her ne kadar, TBK.'nın konuyu düzenleyen hükümleri ticari davalara ilişkin TTK. m.4 I,c'de sayılmışsa da, tarafların tacir olmadığı durumda, yasağın her zaman bir tacirin ticaret hayatına ilişkin bir zararı konu edinmediği de açıktır. Sözleşme devam ederken gerçekleşen davranışların, işverenle bir rekabet niteliği taşıyıp

taşımadığını değerlendiren iş mahkemesi, sözleşme sona erdikten sonra ortaya çıkan bir davranış için de bu değerlendirmeyi yapabilir. Yine TBK. 'nda, yasağın geçerli olabilmesi için açıkça hizmet ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanını sağlaması gerektiği düzenlenmiştir. (m.444 2) Hizmet sözleşmesinin içeriğinin ve işçinin gördüğü işin kapsamının değerlendirilmesinin de bu konuda uzmanlaşmış olan iş mahkemesince yapılmasını beklemek yanlış olmayacaktır. Öte yandan, rekabet yasağının ihlali halinde kararlaştırılan cezai şartın veya uğranılan zararın işçiden talep edilebilmesi için sözleşmenin haklı nedenle feshedilip edilmediği de önemlidir. (TBK.m.447) Bu değerlendirmeyi yapmak ise iş mahkemesinin uzmanlık alanıdır. Ayrıca, rekabet yasağının ihlali ticaret mahkemesinin görevli kabul edilmesi karşısında, işverenin iş sözleşmesinin sona ermesiyle işçiden talep edeceği; eğitim gideri, cezai şart, ihbar tazminatı, haksız fesih tazminatı gibi tazminat ve alacakların farklı mahkemelerde görülmesi sonucunun ortaya çıkabileceği de öğretilerde ifade edilmiştir (Akpulat, s.138 vd).

Kaşak'a göre; ".....hizmet sözleşmesi sonrası rekabet yasağı sözleşmelerinin, TTK m. 4/1-c kapsamına girdiğine şüphe yoktur...Rekabet yasağı sözleşmelerinin İşMK m. 5 1-a'nın kapsamına girebilmesi için bundan doğan uyumsuzluğun 'iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan bir uyumsuzluk' olarak nitelendirilmesi ve taraflarının 'işçi ve işveren' olması gerekir...Hizmet sözleşmesi sonrası rekabet yasağı sözleşmeleri bağımsız değil yan rekabet yasağı sözleşmesi mahiyetindedir. Rekabet etmeme yükümlülüğü, hizmet sözleşmesinde yan edim yükümlülüğü niteliğindedir; hizmet sözleşmesinin içeriğine dâhildir ve onun bir parçasını oluşturur. Bu nedenle rekabet yasağından doğan bir uyumsuzluk, İşMK m. 5 1-a anlamında 'iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan bir uyumsuzluk' şartını yerine getirir. Rekabet yasağı sözleşmeleri ile hizmet sözleşmeleri arasında yakın ilişki bulunur. TBK m. 444 vd.'nda yer alan hükümler sadece bir hizmet sözleşmesi ile bağlantılı olarak imzalanarak rekabet yasağı sözleşmelerine uygulanır. Satış, kira gibi diğer bir sözleşme ile bağlantılı olarak akdedilen veya bağımsız nitelikteki rekabet yasağı sözleşmelerine uygulanmaz. İki sözleşme arasındaki ilişkinin yakınlığı TBK m. 444 vd. hükümleri incelendiğinde, rekabet yasağı sözleşmelerinin geçerliliği, sona ermesi gibi çeşitli yönlerden de görülmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesinin, hizmet sözleşmesinin bitmesinden sonra hüküm ve sonuç doğurması ile sistematik açıdan TBK'de hizmet sözleşmesi içerisinde yer alması da iki sözleşme arasındaki bağlantıyı ortaya koymaktadır. ...İş sözleşmesi devam ederken zaten işçi rekabet yasağı altındadır. Bu sebeple TBK m. 444-447'de düzenlenen rekabet yasağı sözleşmeleri işverenin sözleşme sonrası menfaatlerini korumak amacıyla yapılır. Dolayısıyla hizmet sözleşmesinden sonra hüküm ve sonuç doğurması, onun hizmet sözleşmesine bağlı olmadığını

göstermez, bu görüşe gerekçe olamaz. Aksi halde TBK m. 396/4'te öngörülen sözleşme sonrası sır saklama yükümlülüğünün de, sırf iş sözleşmesi sona erdiği dönemde ifa edilmesi gerektiği için iş sözleşmesinin içeriğine dâhil olmadığı kabulü gerekir. Rekabet yasağı sözleşmenin kurulduğu anda, sözleşmenin bir tarafını hizmet sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçi oluşturmakta, diğer tarafta da hizmet sözleşmesinin öteki tarafı olan işveren bulunmaktadır. Rekabet yasağı sözleşmesi, hizmet sözleşmesinin bir parçası olduğuna göre bu sonuca varılması gerekir. Rekabet yasağı sözleşmelerinin hizmet sözleşmesinin bitiminden itibaren hüküm ve sonuç doğuracak olması, anılan sözleşmenin tüm yönleriyle bu tarihte değerlendirileceği veya öncesinde rekabet yasağı sözleşmesinin hiç mevcut olmadığı anlamına da gelmez. Hizmet sözleşmesinin sona ermesi, işçinin rekabet etmeme borcunun doğması bakımından bir "etkinlik unsuru"dur. Rekabet yasağı sözleşmesi, daha önceki bir vakitte kurulmuştur; ancak hükümleri askıdadır. Dolayısıyla bu sözleşmeler İşMK m. 5/1-a'da aranan, tarafların işçi ve işveren olması şartını da sağlamaktadır. Görüldüğü üzere, İşMK m. 5 1-a hizmet sözleşmesinden doğan rekabet yasağı sözleşmelerini kapsamına almaktadır. Bu yönüyle TTK m. 5/1 bakımından aksine hüküm niteliğindedir. Dolayısıyla TBK m. 444 vd.'nda düzenlenen rekabet yasağı sözleşmelerinden doğan davaların iş mahkemelerinde görülmesi gerekir." (Kaşak, Esra, "Hizmet Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Davalarda Görevli Mahkeme ve Dava Şartı Arabuluculuk (TTK m.4/1-c, 5/A; İşMK m.3, 5/1-A Bakımından Bir İnceleme)", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2021, C.29, S.4, s.3165-209).

Mutlay, Işık'a göre; "...Kanın koşucunun benimsediği bu bakış açısı doğrultusunda rekabet yasağına ilişkin uyuşmazlıklar ticaret mahkemelerinde görülmelidir. Zira rekabet yasağı sözleşmesi iş sözleşmesi sona erdikten sonra hüküm ve sonuç doğurduğundan uyuşmazlığın ortaya çıktığı tarih itibarıyla tarafların birbirlerine karşı işçi ve işveren sıfatına sahip olmasından bahsedilemeyeceği gibi uyuşmazlığın kaynağı da iş ilişkisi değil rekabet yasağı sözleşmesidir. Bununla birlikte olması gereken hukuk bakımından iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlıklarda da görevli mahkeme iş mahkemesi olmalıdır. Zira rekabet yasağı sözleşmesi iş sözleşmesinden bağımsız bir sözleşme olsa da hüküm ve sonuçları taraflar arasındaki iş sözleşmesinden bağımsız bir biçimde ortaya çıkmaz (Mutlay,Işık, s.586-587).

Sankaya'ya göre; "...Rekabet yasağı sözleşmesi, kurulması için gerekli irade beyanları ve kanunun getirdiği geçerlilik şartları nazara alındığında iş sözleşmesinden bağımsız bir sözleşmedir. Anılan sözleşmenin iş sözleşmesi ile eş zamanlı akdedilmesi yahut aynı metin içinde yer alması hatta TBK'da hizmet sözleşmelerine ilişkin Altıncı Bölüm'de düzenlenmesi, onu iş sözleşmesinin bir parçası halinde getirmemektedir. Aksine onun iş sözleşmesinin sona erdiği yani taraflar arasında

işçi-işveren ilişkisinin ortadan kalktığı andan itibaren vücut bulacağını ve bu şekilde iş sözleşmesinden bağımsızlığını vurgulamaktadır. Bize göre İşMahK m.5/1-a'yı ihdas eden kanun koyucu, olması gereken hukuku normalif temele kavuşturma fırsatını kaçırmamış; tam aksine on yıllardır tartışılan konuda 2012 ve 2013 tarihli HGK kararları ile tartışmanın oturduğu zemini benimseyerek, TTK m.4/1-c'nin yaptığı atfı konu alan bir düzenleme getirmekten imtina etmiştir.... aynı anda yürürlükte bulunan iki ayrı kanunda, somut olaydaki uyumsuzlığa ilişkin farklı çözümler getiren hükümlerin bulunması şeklinde tanımlanan kanunlar çatışması doğmayacaktır. Açık bir ilgadan söz etmek zaten mümkün değildir; İşMahK m.5/1-a için sonraki tarihli özel kanun nitelendirmesi yapılarak ve lex specialis derogat legi generali (özel hüküm genel hükmü dışlar) prensibi uyarınca TTK m.4/1-c'nin zımnen ilga edildiği görüşü ise, ne İşMahK'nın hazırlık sürecinde, ne Kanun'un görüşmeleri sırasındaki Meclis tutanaklarında ne de Gerekçesi'nde dayanak bulabilmektedir. Gerekçe'deki iş mahkemelerinin görev alanının genişletildiği yönündeki ifade iş hukukunda öteden beri tartışma konusu olan İşK'nın kapsamı dışında kalan işçilere matuf şekilde anlaşılmalıdır. İşMahK m.5/1a'nın eİşMahK m.1'deki "iş akdinden" lafzının yerine "iş ilişkisi nedeniyle" şeklindeki ifadeyi tercih etmesi, iş sözleşmesi yahut geniş anlamda iş ilişkisinden bağımsız bir sözleşmeyi kapsama almak istediği şeklinde yorumlanamaz. Aynı sebeple, İşMahK m.5/1-a'nın, TTK m.5/1 uyarınca ticari davanın asliye ticaret mahkemesi dışındaki bir mahkemece görülmesini gerektirecek "aksine hüküm" kabul edilmesi de mümkün değildir. Yargıtay 9. HD. 'nin burada Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu m.76 ile paralellik kurması hatalıdır. İş sözleşmesi sona erdikten sonraki dönem için kişinin haklarını kısıtlayan rekabet yasağı "kanundan" doğan bir yükümlülük olarak görülemez... İkinci uyumsuzluk tipine bakması gereken mahkeme de lege ferenda asliye ticaret mahkemesidir. Bize göre TBK m.444 vd. hükümlerinin değerlendirilmesinde iş mahkemelerinin uzmanlığından çok asliye ticaret mahkemelerinin uzmanlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Bir kere davanın açıldığı tarihte taraflar arasında işçi işveren ilişkisi çoktan sona ermiş; kişi başka bir işletme veya şirkette çalışmaya başlayarak yahut kendisi bir işletme veya şirket kurarak eski işvereni ile rekabete girişmiştir. Bu kurguda artık iş hukukuna ve yargılamasına hâkim olan işçinin korunması refleksine değil; ticari hayatta rekabet düzeni ile AY m.48 ile koruma altına alınan çalışma ve sözleşme hürriyeti arasında denge kurulmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu ise hem dürüst ve huzulmamış rekabetin korunmasını temin eden "haksız rekabet" hem de sözleşmesel "rekabet yasağı" konularında ihtisaslaşmış olan asliye ticaret mahkemeleri eliyle yapılmalıdır. Kaldı ki asliye ticaret mahkemeleri TBK m.444 vd.'da yer alan "müşteri çevresi veya üretim sırları" gibi kavramların tetkikinde uzmanlaşmıştır...Rekabet yasağının kararlaştırılabilme koşullarını etkileyen "müşteri çevresi veya üretim sırları" kavramları ile kastedilenin ne olduğu,

asliye ticaret mahkemelerince değerlendirilmesi gereken ve piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konu olarak iş hukukundan çok "öz ticaret hayatı"nı ilgilendirmektedir. Bunun yanında asliye ticaret mahkemeleri, ticaret şirketleri ile bunların ortak olmayan yöneticileri arasındaki uyuşmazlıklarda, aradaki ilişkinin iş sözleşmesi olarak nitelendirildiği hallerde kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ikramiye, yıllık izin ve fesih tazminatı alacaklarının tahsili istemlerini mutlak ticari dava olarak görüp karara bağlayabilmektedir... Belirli hallerde tıpkı bir iş mahkemesi gibi iş sözleşmesinin tüm unsurlarını değerlendirerek yargılama yapan bu mahkemelerin TBK m.444 II, m.445 I gibi hükümlerde iş hukukuna yapılan atıfları değerlendirebilecek kadar uzmanlaşmadığı görüşüne iştirak etmek mümkün değildir" (Sarıkaya, Sinan, "Küllerinden Doğan Tartışma: Rekabet Yasağı Sözleşmesinden (TBK m444 vd) Kaynaklı Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Tespitinde Ne Değişti Ne Değişmedi?" İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.12(2), 2021, s.654-670).

Zengin'e göre; "...İşMahK 5'in anılan lafzının rekabet yasağı sözleşmesini de kapsadığı sonucuna varılırsa, buna bağlı olarak *lex posterior* niteliğindeki bu hüküm TK 4 ve 5'e nazaran öncelik kazanacak ve iş mahkemeleri görevli kabul edilmek gerekebilecektir. Fakat rekabet yasağı sözleşmesinin taraflar arasında herhangi bir surette iş ilişkisi kurmaması dolayısıyla bundan doğan uyuşmazlığın iş ilişkisi nedeniyle doğmuş kabul edilemeyeceği, taraflar artık işçi ve işveren sıfatını taşımadığından da İşMahK 1/1'in uygulanma olanağı bulunmadığı kabulünün yeni İşMahK 5 karşısında da geçerliliğini sürdüreceği ifade edilmelidir. Aksi kabul halinde dahi, İşMahK'nın genel gerekçesi ve 5. maddesinin gerekçesi göz önünde bulundurulduğunda, bu düzenleme ile kanun koyucunun TK 4 1-c ve dolayısıyla TK 5 düzenlemesinin uygulanmasını bertaraf etmek gibi bir arzu ve iradesinin bulunmadığı, aksine TK'nın anılan hükümlerinin 1956 tarihli eTK'dan bu yana hiç değişmeden gelmesinin kanun koyucunun bu uyuşmazlığın asliye ticaret mahkemesinde görülmesi yönündeki iradesinin ne derece güçlü olduğunu gösterdiği, sonuçta İşMahK ile TK arasında bu hususta bir çatışma olduğu düşünülse de burada üstünlüğün TK'ya tanınması gerektiği ve İşMahK 5'e rağmen TBK 444 vd.nda düzenlenen rekabet yasağı anlaşmasından doğan uyuşmazlıklarda görevli mahkemenin asliye ticaret mahkemesi olduğu kabul edilmelidir." (İbrahim Çağrı Zengin, "Pazarlamacının -ve İşçinin- Taraf Olduğu Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümünde Görevli Mahkeme-7036 Sayılı (Yeni) İş Mahkemeleri Kanunu Bakımından Değerlendirme", İÜHFİM, Cilt LXXV, Sayı 2, 2017, s.791-812).

Köken'e göre; "...rekabet yasağı sözleşmesi, iş akdine bağlı yan edim yükümlülüğüdür. Bir diğer deyişle, iş akdinden bağımsız bir sözleşme değildir. Rekabet yasağına ilişkin hükümler işçiyi koruma saikiyle düzenlenmiştir ve iş mahkemeleri tarafından değerlendirilmesi daha yerinde

olacaktır. 7038 sayılı İMK md.5 1-a hükmü, TTK md.5 1 için aksine hüküm teşkil etmektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı rekabet yasağından kaynaklı uyuşmazlıkların, iş akdinin sona ermesinden önce ve sonra ayrımı gözetilmeden iş mahkemelerinde görülerek çözüme bağlanması gerekmektedir (Tuğba Hilal Köken, "İşçinin Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemesi Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2024, Sayı 52, s.168-189).

IV. GEREKÇE

İçtihamı birleştirmenin konusu; "*Türk Borçlar Kanununun 444-447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda görevli mahkemenin asliye ticaret mahkemeleri mi iş mahkemeleri mi olması gerektiği*" olarak belirlenmiştir.

Öncelikle belirtilmelidir ki, normatif dayanağını TBK'nın 396. maddesinde bulunan sadakat borcu, iş sözleşmesinden doğan yan edim yükümlülüklerinden biri olarak işçiye, işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme, işletme içinde fonksiyonu ve iyi niyet kurallarına göre kendisinden beklenen güvenin derecesi ile orantılı olarak işverenin çıkarlarına hizmet eden tüm tedbirleri alma borcu yükler. İşçi, sadakat borcunun bir gereği olarak işverenin meşru çıkarlarının korunması noktasında bazı davranışları yapmak, bazı davranışlardan ise kaçınmakla yükümlü olup, örneğin; işverenin güvenini kötüye kullanmaktan veya işyerinin huzur ve düzenini bozan davranışlardan kaçınmalı, işverenin ticari, mali veya mesleki itibarını zedeleyecek söz ve davranışlarda bulunmamalı ve ayrıca yine 396. maddede belirtildiği üzere iş ilişkisinin devam ettiği süreçte işvereni ile rekabete girişmemeli; bu anlamda olmak üzere işvereni ile rekabet oluşturacak bir işi kendini adına yapmamalı, işverene rakip başka bir işverenin yanında çalışmamalı, işverene rakip bir kuruluşa ortak olmamalı veya başka bir sıfatla dahi olsa böyle bir kuruluşla ilişki içine girmemelidir.

Sadakat borcu kapsamında işçinin kaçınması gereken davranışlardan biri olarak düzenlenmiş olan rekabet etmeme borcu, iş sözleşmesinden kaynaklanan yan edim yükümlülüğüdür. Genel anlamda sadakat borcunun, özelde ise bu borç içinde yer alan rekabet etmeme borcunun işlerlik kazanması için ayrıca bir sözleşme yapılmasına gerek yoktur; borç, iş sözleşmesinin sürekli ve kişisel bir ilişki yaratması nedeniyle sözleşmeden doğmaktadır. Ancak sadakat borcu, özelde ise rekabet etmeme borcu iş sözleşmesi devam ettiği sürece söz konusu olan bir borçtur; işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sona ermesi ile birlikte ortadan kalkmaktadır.

Bununla birlikte işçinin işletme içindeki konumu veya yaptığı iş, işverenin müşteri çevresi veya üretim sırları ya da yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlıyorsa ve bu bilgilerin kullanılması işverenin önemli ölçüde zararına neden olacak nitelikteyse fiil ehliyetine sahip işçi ile yazılı olarak yapılacak bir sözleşme ile ya da iş sözleşmesine konulacak bir kayıt ile işçinin iş

sözleşmesinin sona ermesinden sonra dahi belli bir süre, belli bir yer ve belli işler ile sınırlı olmak üzere işvereni ile rekabet teşkil edecek davranışlarda bulunması yasaklanabilir.

Bu nedenle iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönem için kararlaştırılan rekabet etme yasağının işçinin sadakat borcunun bir gereği olduğunu ve iş ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinden doğduğunu söylemek mümkün değildir.

Öte yandan rekabet etme yasağı ister iş sözleşmesine konulacak bir kayıt ile ister iş sözleşmesinden ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılsın, hüküm ve sonuçlarını iş sözleşmesinin sona ermesinden ve tarafların işçi-işveren sıfatını kaybetmelerinden sonraki bir dönemde doğurmaktadır. Rekabet yasağı ancak ayrıca ve yazılı olarak kararlaştırılmışsa söz konusu olur. Bu nedenle de işçinin sözleşmesel bir taahhüdünden kaynağını almakta ve iş sözleşmesine bağlı ferî nitelikte bir yükümlülük olarak kabulüne olanak bulunmamaktadır. Zira rekabet yasağı iş sözleşmesi ile yakın bir ilişki içinde bulunsun da ne iş sözleşmesinden doğan sadakat borcunun bir gereği ne de iş sözleşmesinin bir parçasıdır. Uygulamada genellikle karşılaşıldığı üzere rekabet yasağının iş sözleşmesine bir kayıt olarak konulması da vanlan sonucu değiştirecek mahiyette değildir. Bu düzenlemeler, iş sözleşmesinden ve işçinin sadakat borcundan tamamen bağımsız ayrı bir sözleşme hükümleridir.

Ayrıca belirtilmelidir ki, rekabet yasağı, hizmet (iş) ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, *işverenin önemli bir zararına neden olacak nitelikteyse* geçerlidir. Rekabet yasağı sözleşmesi uygulamada daha çok şirketlerde genel müdür, yönetim kurulu başkanı gibi üst düzey görevlerde bulunan, yüksek ücretle çalışan beyaz yakalı tabir edilen işçilerle veya özgün iş ifa eden işçiler ile yapılmaktadır. Zira bu işçilerin işverenin ticari sırlarına, müşteri çevresi veya üretim sırlarına, işverenin yaptığı işler hakkında bilgilere ulaşma ve elde etme imkanları çok yüksektir. Rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında işçi, iş sözleşmesi sırasında edindiği işverene ait bu bilgileri kullanarak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmakla yükümlüdür. İşçinin işvereni ile iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabete girdiği dikkate alındığında bu aşamada İş Hukukuna egemen olan işçinin korunması ilkesinden ziyade ticari hayatta rekabet düzeni ile Anayasa'nın 48. maddesinde düzenlenen çalışma ve sözleşme hürriyeti arasındaki dengenin korunması önem arz etmektedir. Bu koruma ve değerlendirme ise bu alanda uzman ticaret mahkemeleri tarafından yapılmalıdır. Ayrıca rekabet yasağının geçerliliği için TBK'nın 444/2. maddesinde öngörülen "*müşteri çevresi*", "*üretim sırları*" kavramları ile neyin

kastedildiği, işçinin edindiği bilgilerin ticari sır niteliğinde olup olmadığı asliye ticaret mahkemelerince değerdendirilmesi gereken, piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konu olmakla İş Hukukundan çok “öz ticaret hayatı”nı ilgilendirmektedir.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1-c maddesinde mülga eTTK'nın 4. maddesindeki hüküm aynen korunarak TBK'nın 444-447. maddelerinde düzenlenen rekabet yasağına ilişkin hükümlerden kaynaklanan davaların mutlak ticari dava olduğu belirtilmiştir. Mutlak ticari davalar, tarafların tacir olup olmadığına, işlem veya fiilin tarafların ticari işletmesiyle ilgili bulunup bulunmadığına bakılmaksızın kanun gereği ticari sayılan davalardır. Başka bir deyişle mutlak ticari davalar, herhangi bir unsur, bağlama noktası veya sebebin davanın ticari niteliğini değıştiremeyeceği, ticari mahiyeti TTK ve özel bazı kanunlar tarafından önceden kesin olarak kabul edilen davalardır. TBK'nın 444-447. maddelerinde düzenlenen rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan davalar da TTK'nın sözü edilen maddesi uyarınca mutlak ticari davadır. Nispi ticari davalar ve çekişmesiz ticari işlerin yanı sıra mutlak ticari davalar da TTK'nın 5/1. maddesi uyarınca ticaret mahkemelerinin görev alanına girmektedir.

Gelinen bu noktada 7036 sayılı Kanun'un iş mahkemelerinin görev alanına ilişkin 5. maddesindeki düzenleme üzerinde durulmalıdır.

Mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesinde yukarıda açıklandığı üzere sadece 4857 sayılı Kanun'a tabi işçiler ile bunların işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden ya da kanundan doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinin görev alanında olduğu düzenlenmişti. Bu nedenle 4857 sayılı Kanun kapsamına girmeyen Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmesine tabi işçiler ile bunların işverenleri arasındaki uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde değil, asliye hukuk mahkemelerinde görülmekteydi. 5953 sayılı Kanun kapsamındaki gazeteciler ile 854 sayılı Kanun kapsamındaki gemi adamları ile işverenleri arasındaki uyuşmazlıklarda ise bu kanunlardaki özel hükümler nedeniyle iş mahkemeleri görevliydi. 7036 sayılı Kanun'un 5. maddesinde yapılan düzenleme ile 4857 sayılı Kanun'un yanı sıra 5953 ve 854 sayılı Kanunlar ile TBK'nın İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmesine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasındaki iş ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinden ve kanundan kaynaklanan uyuşmazlıklar da iş mahkemelerin görev alanına dahil edilmiştir. 7036 sayılı Kanun'un 5. maddesinin gerekçesinde de böylece iş mahkemelerinin, işçi ve işveren arasındaki tüm ihtilafları çözmekle görevlendirilerek tam bir ihtisas mahkemesi olarak kabul edildiği, bu yaklaşımla işçi ve işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda istikrarlı kararların verilmesinin sağlanacağı, uzmanlık sebebiyle kısa sürede daha güvenilir sonuçlar elde edileceği ve yargı yoluna başvuranların haklarının daha iyi korunacağı vurgulanmıştır.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun ticaret hayatını düzenleyen özel bir kanun olduğu açıktır. Keza 7036 sayılı Kanun da özel bir kanundur. Bununla birlikte 7036 sayılı Kanun TTK'dan sonra 2017 yılında yürürlüğe girmiş olmakla TTK karşısında sonraki kanun niteliğindedir. Bu aşamada 7036 sayılı Kanun'un iş mahkemelerinin görev alanını düzenleyen 5. maddesinin, yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden sonraki dönemde rekabet yasağına ilişkin uyuşmazlıkların görüleceği mahkeme konusunda değişiklik yaratıp yaratmadığı, başka bir deyişle TTK'nın 5. maddesinde yer alan "*Aksine hüküm*..." niteliğinde olup olmadığı üzerinde durulmalıdır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5/1. maddesinde TBK'nın İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklar yönünden de iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilmiş ise de TTK'nın 4/1-c maddesindeki hükmün aksini öngören bir düzenleme yapılmamış, genel olarak hizmet sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklardan bahsedilmiştir. 7036 sayılı Kanun'un gerekçesinde de bu konuda bir açıklık bulunmamakta olup kanun koyucunun irade ve niyetinin TBK'nın 444-447. maddelerinde düzenlenen rekabet yasağına ilişkin uyuşmazlıkların iş mahkemesinin görev alanına dahil edilmesi yönünde olduğuna ilişkin çıkarım yapılamamaktadır. Kaldı ki, TBK'nın İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde genel hizmet sözleşmelerini düzenleyen 55 (ellibeş) madde bulunduğu hâlde TTK'nın 4/1-c maddesinde adeta nokta atışı ile sadece 444-447. maddeler arasındaki hükümlere yer verilmiş olup bu hüküm hâlen yürürlüktedir. Bu nedenle 7036 sayılı Kanun'un 5/1. maddesindeki düzenlemenin TTK'nın 5/1 anlamında "*aksine hüküm*" olarak kabulüne olanak bulunmamaktadır.

Hâl böyle olunca yukarıda açıklanan tüm bu nedenlerle Türk Borçlar Kanunu'nun 444-447. maddelerinde düzenlenen rekabet yasağından doğan davaların ticaret mahkemelerinde görülmesi gerekir.

V. SONUÇ

Türk Borçlar Kanunu'nun 444-447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda görevli mahkemenin asliye ticaret mahkemesi olması gerektiğine dair 13.06.2025 tarihinde yapılan görüşmede üçte ikiyi aşan oy çokluğu ile **kesin olarak** karar verilmiştir.

KARŞI OY

İşçi ile işveren arasında yapılan rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyumsuzlukların çözümünde görevli mahkemenin iş mahkemesi mi yoksa ticaret mahkemesi mi olduğu konusunda Yargıtay 9.Hukuk Dairesi ile 11. Hukuk Dairesi arasında ortaya çıkan içtihat farklılığının giderilmesi talebi, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunca ticaret mahkemesinin görevli olduğu yönünde sonuçlandırılmıştır.

Karara aşağıda belirtilen sebeplerden dolayı katılamamaktayız:

1. Öncelikle belirtmek gerekir ki Anayasa'nın "*Hak arama hürriyeti*" başlığını taşıyan 36. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "*Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya hakmaktan kaçmaz.*" şeklindeki açık hükmü karşısında, mahkemelerin görevlerine giren bir uyumsuzlığa bakması anayasal bir zorunluluktur. Mahkemeler görevleri kapsamındaki davaya bakmaya ve bunu sonuçlandırmaya mecburdurlar.

2. Diğer yandan, Anayasa'nın 142. maddesi uyarınca mahkemelerin kuruluş, görev ve yetkilerinin kanunla belirlenmesi ilkesi doğrultusunda, işçi ile işveren arasında yapılan rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyumsuzlukların hangi mahkemede görüleceği konusunun yasal hükümler çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Kanun hükmü göz önünde bulundurulmadan, içtihatla bir mahkemenin görevinin belirlenmesi söz konusu olamaz.

3. Rekabet etmeme borcu, işçinin işverene karşı olan sadakat borcundan doğan bir yükümlülüğüdür (Kudret Ertaş, Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara, 1982, s.63; Gülsevil Alpagut, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara, 2012, s.66; Tuğba Hilal Köken, "İşçinin Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyumsuzluklarda Görevli Mahkeme Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.52, 2024, s.169). İşçinin iş sözleşmesi devam ederken rekabet etmeme borcu, bağımsız bir borç olmayıp doğrudan doğruya iş sözleşmesinden kaynaklanmakta ve sadakat borcu içinde yer almaktadır (Ertaş, s.64; Gaye Burcu Yıldız, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Ankara, 2014, s.33; M. Fatih Uşan, İş Hukukunda İş Sırnının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), Ankara, 2003, s.48; Köken, s.184). Bununla birlikte 6098 sayılı Kanun'un 396. maddesinde işçinin sadakat borcu açıkça düzenlenmiştir. Böylece işçinin sadakat borcu ve bu kapsamda sözleşme devam ederken rekabet etmeme yükümlülüğü, anılan hükümle birlikte yasal bir dayanağa da kavuşmuş bulunmaktadır.

4. 6098 sayılı Kanun'un 396. maddesinin 1. fıkrasının ilk cümlesi uyarınca işçinin, sadakat borcu kapsamında iş sözleşmesi devam ederken sır saklama yükümlülüğü bulunmakla birlikte aynı fıkranın son cümlesinde, işverenin haklı menfaatlerinin korunması için gerekli olduğu ölçüde, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Buna göre iş sözleşmesi devam ederken rekabet etmeme borcundan söz edilebilmesi için, kural olarak, iş sözleşmesine bir rekabet yasağı şartı konulmasına ya da aynı bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasına gerek bulunmamaktadır (Fevzi Şahlanan, “Rekabet Yasağı Sözleşmelerinde Görevli Mahkeme” (Karar İncelemesi), *Tekstil İşveren Hukuk Dergisi*, S.418, Ocak-Şubat 2016, s.4; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Ankara, 2022, s.609; Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul, 2024, s.406).

5. İş sözleşmesi devam ederken işçinin rekabet etmeme borcunun ihlali, işverene 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(e) hükmü uyarınca sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı verir. Ayrıca işveren 6098 sayılı Kanun'un 400. maddesi gereğince uğradığı zararların tazminini isteyebilir. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin aynı Kanun'un 396/4 hükmü kapsamında sır saklama yükümlülüğünü ihlal etmesi hâlinde de işveren, oluşan zararlarını 400. madde uyarınca talep edebilir. Belirtilen iki durumda işverenin zararlarını istemesi için işçinin rekabet etmeme ya da sır saklama borcunu ihlal ettiğini, bundan dolayı zarara uğradığını ve zararın miktarını kanıtlaması gerekir. Her iki hâlde de açılan davalar 7036 sayılı Kanun'un 5. maddesi uyarınca iş mahkemelerinde görülmektedir. İş hâkimi, işçinin sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranıp davranmadığını, rekabet etmeme borcunu ihlal edip etmediğini tespit ettikten sonra bir karar verecektir. Başka bir anlatımla iş hâkimi, böyle bir davada işçinin başkası ile paylaştığı bilginin “*mesleki sır*” ya da “*ticari sır*” niteliğinde olup olmadığını, ayrıca işçinin davranışının “*rekabet*” teşkil edip etmediğini saptayacaktır.

6. İşçinin rekabet etmeme borcu kural olarak iş sözleşmesinin bitiminde sona erer. Bu kuralın iki önemli istisnası vardır: Birincisi, yukarıda belirtildiği üzere 6098 sayılı Kanun'un 396/4 hükmü uyarınca işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçinin, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlü olmasıdır. İkincisi ise iş sözleşmesinin taraflarının iş sözleşmesinin bitiminden itibaren geçerli olmak üzere rekabet etmeme yükümlülüğü kararlaştırmış olmalarıdır. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönem için işçinin rekabet hakkını sınırlandıran ya da tamamen ortadan kaldıran rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin hükümler, 6098 sayılı Kanun'un 444 ila 447. maddelerinde düzenlenmiştir.

7. Rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin iş sözleşmesi devam ederken işverenin müşterilerini tanıması, üretim veya iş sırlarını öğrenmesi sebebiyle, iş ilişkisi sona erdikten sonra belirli bir faaliyet alanında, belirli bir coğrafi bölgede ve belirli bir zaman dilimi içinde işverenle rekabet teşkil edecek herhangi bir faaliyette bulunmaması hususunu içeren sözleşmedir (Uşan, s.49; M. Fatih Uşan, “Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, s.121 [Rekabet Yasağı]). Rekabet yasağı, taraflarca iş sözleşmesine konulan bir kayıtla ya da ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılabilir (Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, 2023, s.322; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 610; Sarper Süzek, Süleyman Başterzi, İş Hukuku, İstanbul, 2024, s.366; Uşan, s.47; Uşan, Rekabet Yasağı, s.121; Ercüment Özkaraca, Sema Deniz Özkan Koç, “Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Sorunu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 45, 2021, s.76; Ş. Esra Baskan, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2(2)2012, s.117).

8. 6102 sayılı Kanun’un 444 ila 447. maddelerinde düzenlenen rekabet yasağı, aynı 6098 sayılı Kanun’un 57 ve 6102 sayılı Kanun’un 54 ila 60. maddelerinde düzenlenen haksız rekabet kavramından farklıdır. Rekabet yasağı sözleşmesiyle işçi, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde işverenle rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı üstlenmektedir. Söz konusu sözleşmeyle amaçlanan; serbest piyasadaki dürüst rekabetin sağlanması, tacirler arası rekabet koşullarının düzenlenmesi veya haksız rekabetin önlenmesi değil, bir işverenin işletmesel çıkarlarının korunması için rekabetin belli bir süre engellenmesidir. Bu nedenle rekabet yasağı sözleşmesinde, iş sözleşmesi sona ermiş olsa dahi işverenin “işveren sıfatı” dikkate alınarak haklı çıkarları ve sözleşme özgürlüğü korunmakta; işçinin ise “işçi sıfatı” dikkate alınarak rekabetin belli bir süre için kısıtlanması suretiyle çalışma ve sözleşme özgürlüğü sınırlandırılmaktadır (Uşan, s.49; Baskan, s.117). Başka bir anlatımla; rekabet yasağı sözleşmesi, işverenin haklı menfaatlerini korumak açısından önemli olmakla birlikte, işçinin Anayasa’nın 48. maddesi ile güvence altına alınmış olan çalışma ve sözleşme özgürlüğüne doğrudan müdahale niteliğindedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 325; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 610; Süzek, Başterzi, s.368; Ekmekçi, Yiğit, s.410; Özkaraca, Özkan Koç, s. 78-79)

9. Rekabet yasağı sözleşmesinin varlığı, iş sözleşmesinin mevcudiyetine bağlıdır. 6098 sayılı Kanun'un 444 vd. hükümleri uyarınca, rekabet yasağı sözleşmesi iş sözleşmesi yapılmadan önceki veya bittikten sonraki bir tarihte yapılamaz. Başka bir anlatımla rekabet yasağına ilişkin sözleşme, en erken iş sözleşmesinin yapıldığı en geç iş sözleşmesinin son bulunduğu tarihte yapılabilir. Öğretide de kabul gören bu görüşün dayanağı, iş sözleşmesi sona erdikten sonra yapılan sözleşmenin 6098 sayılı Kanun'un 444. maddesi kapsamında bir sözleşme olarak değerlendirilemeyecek olmasıdır (Yıldız, s.38; Uşan, s.55).

10. İşverenin korunması gereken haklı menfaati ile işçinin çalışma hakkı ve sözleşme özgürlüğü arasında dengeyi kurabilmek ve özellikle işçiyi korumak amacıyla rekabet yasağının geçerliliği, kanun koyucu tarafından kapsam ve süre bakımından bazı koşullara bağlanmıştır: 6098 sayılı Kanun'un 444/2 hükmüne göre *“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.”* Kanun'un 445. maddesine göre ise *“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. 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.”* Aynı Kanun'un 447. maddesinde de *“Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer. Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer.”*

11. Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, 6098 sayılı Kanun'un 446/1 hükmü uyarınca işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. İşveren rekabet yasağı sözleşmesinde varsa kararlaştırılmış olan cezai şartı da talep edebilir.

12. Yukarıda belirtilen 6098 sayılı Kanun'un 444 ila 447. maddelerine göre, rekabet yasağı sözleşmesinin akıbeti iş sözleşmesinin varlığına, işçi tarafından işverene yüklenebilen bir nedenle veya işveren tarafından haklı sebep olmaksızın sona erdirilip erdirilmediğine bağlıdır. İş sözleşmesi geçersiz olduğunda, rekabet yasağı sözleşmesi de geçersiz olmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesi ile rekabet yasağını birbirinden bağımsız düşünmek mümkün değildir (Özkaraca, Özkan Koç, s.98, 100). Başka bir anlatımla, rekabet yasağı sözleşmesi işçi ve işveren arasında iş ilişkisi sebebiyle yapılan, akıbeti büyük ölçüde iş sözleşmesinin kaderine bağlı bir sözleşmedir (Esra Kaşak, “Hizmet Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Davalarda Görevli Mahkeme Ve

Dava Şartı Arabuluculuk (TTK m.4/1-c, 5/a; İŞMK m.3, 5/1-a Bakımından Bir İnceleme)”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.3185-3186).

13. 6102 sayılı Kanun’un 4/1-(c) hükmünde 6098 sayılı Kanun’un rekabet yasağına ilişkin 444 ila 447. maddelerinde öngörülen hususlardan doğan davalar ticari davalardan sayılmıştır. Ancak 6102 sayılı Kanun’un 4/1-(c) hükmü, 5. maddesi ile birlikte değerlendirildiğinde; ticari davaların mutlak surette ticaret mahkemesinde görülmesi söz konusu değildir (Fatih Uşan, Ersin Erdoğan, Canan Erdoğan, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Işığında Bireysel İş Hukuku ve İş Yargılaması, Ankara, 2021, s.402). Başka bir anlatımla bazı “*ticari davalar*” özel düzenlemeler nedeniyle farklı özel mahkemelerde (tüketici mahkemesi, fikri ve sınai haklar hukuk mahkemesi gibi) görülebilmektedir. Nitekim ticaret mahkemelerinin görevini düzenleyen 5. maddenin 1. fıkrasında “*aksine hüküm bulunmadıkça*” ticari davalara bakma görevinin ticaret mahkemelerine ait olduğu düzenlenmiştir. Buna göre ticari davalara bakma görevi, *aksine hüküm bulunmaması koşuluyla*, ticaret mahkemelerine ait olduğundan; 7036 sayılı Kanun’da aksine düzenleme bulunup bulunmadığı, söz konusu içtihatlar arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi bakımından önem arz etmektedir.

14. Mülga 5521 sayılı Kanun’un 1/1 hükmünde, iş mahkemelerinin “*İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyumsuzluklarının çözülmesi ile*” görevli olduğu öngörülmüştü. Bu düzenleme, iş mahkemesinin görevini işçi ile işveren arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu’na dayanan hukuk uyumsuzlukları ile sınırlamaktaydı. Başka bir anlatımla; işçi ile işveren arasında *İş Kanunu dışındaki* kanunlara dayanan hak iddialarından doğan hukuk uyumsuzlukları, iş mahkemelerinin görevi dışında kalmaktaydı. Nitekim bu dönemde mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu ile 6098 sayılı Kanun kapsamındaki işçiler ve işverenleri arasındaki uyumsuzluklar asliye hukuk mahkemelerinde görülmekteydi. Sözü edilen yasal düzenlemeye rağmen anılan dönemde dahi rekabet etmeme yükümlülüğünün iş sözleşmesinden doğduğu, rekabet sözleşmesinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra uygulanacak olmasının bu kabul şeklini değiştirmeyeceği; bu nedenle iş mahkemelerinin görevli olduğu yönünde görüşler ileri sürülmüştür (Şahlanan, s.4; Gülsevil Alpagut, “İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara, 2015, s.68 [2014]; Özkaraca, Özkan Koç, s.77).

15. 7036 sayılı Kanun, 6098 sayılı Kanun'a tâbi çalışanlar dâhil olmak üzere, tüm işçilerle işverenleri arasındaki uyumsuzlukları iş mahkemesinin görevi kapsamına alarak önemli bir yenilik getirmiştir. Anılan Kanun ile yapılan diğer önemli bir yenilik ise işçilerle işverenleri arasında sadece İş Kanunu'na dayanan değil, *tüm kanunlardan doğan her türlü hukuk uyumsuzluklarının* iş mahkemesinin görevine dâhil edilmesidir. Bu husus 5. maddede *"işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyumsuzlukları"* ibaresi ile açık bir şekilde ifade edilmiştir.

16. 7036 sayılı Kanun'un 5/1 hükmü ile *"işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle"* yapılan her türlü sözleşmeden doğan hukuk uyumsuzluğunun iş mahkemelerinde görülmesinin amaçlandığı açıktır. Yukarıda belirtildiği üzere rekabet yasağı sözleşmesi, işçi ile işveren arasında iş ilişkisi nedeniyle yapılan bir sözleşmedir. Bir diğer ifade ile rekabet yasağı sözleşmesindeki rekabet etmeme borcu bakımından uyumsuzluğun kaynağı, iş ilişkisi ve dolayısıyla iş sözleşmesidir (Şahlanan, s.4;Gaye Baycık, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul, 2018, s.193-194). Buna göre öncelikle rekabet yasağı sözleşmesi iş ilişkisi nedeniyle yapılan bir sözleşme olduğundan, bu sözleşmeden doğan uyumsuzlukların 7036 sayılı Kanun'un 5/1 hükmünde belirtilen *"sözleşmeden...doğan her türlü hukuk uyumsuzlukları"* kapsamında iş mahkemelerinin görevine girdiği kabul edilmelidir.

17. Diğer yandan, göreve ilişkin söz konusu içtihat aykırılığının çözümü bakımından, 7036 sayılı Kanun'un 5/1 hükmünde yer alan *"kanundan"* ifadesinin kapsamının belirlenmesi de önem arz etmektedir. Belirtelim ki madde metnindeki bu ifadenin 6098 sayılı Kanun'u kapsamadığının ileri sürülmesi hâlinde, 6098 sayılı Kanun kapsamındaki işçilerle işverenler arasında ortaya çıkan uyumsuzlukların iş mahkemesinin görev alanına alınmış olmasının hiçbir anlamı kalmayacaktır. Bu durumda iş ilişkisi hangi kanuna tâbi olursa olsun, işçi ile işveren arasında 6098 sayılı Kanun'a dayanan hukuk uyumsuzlukları iş mahkemesinde görülemeyecektir. Örneğin; işçinin rekabet etmeme borcuna aykırı davranarak verdiği zararların tazmini talebiyle işveren tarafından açılan davalar (TBK, md. 396, 400), işverenin temerrüdü nedeniyle işçinin ücret talep hakkına ilişkin davalar (TBK, md. 408), iş kazası veya meslek hastalığından doğan tazminat davaları (TBK, md. 417), cezai şart ve ibranameye ilişkin uyumsuzluklar (TBK, md. 420), belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haksız olarak feshedilmesi nedeniyle bakiye süre ücreti tutarındaki tazminata ilişkin davalar (TBK, md. 438) gibi işçilerle işverenleri arasında 6098 sayılı Kanun'a dayanan pek çok hukuk uyumsuzluğuna iş mahkemesinde bakılamayacaktır. Hâlbuki 7036 sayılı Kanun'un 5/1 hükmü ile 6098 sayılı Kanun da dâhil olmak üzere herhangi bir kanundan doğan hukuk

uyuşmazlıklarının iş mahkemesinde görülmesi amaçlanmıştır. Burada önemli olan işçi ile işveren arasında iş ilişkisi nedeniyle kanundan doğan bir hukuk uyuşmazlığının bulunmasıdır.

18. Yukarıda yapılan açıklamalara rağmen 7036 sayılı Kanun'un 5/1 hükmündeki "*kanundan*" ifadesinin 6098 sayılı Kanunu kapsadığı; ancak hükümde açıkça belirtilmemesi nedeniyle, rekabet yasağına ilişkin 444 ila 447. maddelerinden doğan uyuşmazlıkları kapsamadığı ileri sürülebilir mi? Öncelikle belirtmek gerekir ki 7036 sayılı Kanun'un 5/1 hükmünde 6098 sayılı Kanun'un hiçbir maddesinin açıkça belirtilmediği dikkate alındığında, böyle bir görüş 6098 sayılı Kanun'un diğer maddeleri için de geçerli olacak; bu durumda 6098 sayılı Kanun'un herhangi bir maddesine dayalı uyuşmazlıkta iş mahkemeleri görevli olmayacaktır. Dolayısıyla bu görüşe değer verilirse, göreve ilişkin düzenlemede "*kanundan*" ifadesi yeterli olmayacak, kanunun hangi maddelerine dayanan uyuşmazlıkların görev kapsamında olduğunun tek tek sayılması gerekecektir.

19. Oysa işçiler ile işverenler arasında sadece iş kanunlarına değil, onlarca denilebilecek sayıda kanuna dayanan hak uyuşmazlıkları ortaya çıkmaktadır. Bu kanunları tek tek saymak mümkün değildir (Örneğin; işçi ile işveren arasında 6102 sayılı Kanun (md.178), 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, 3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun, 6772 sayılı Kanun, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi). Kanun koyucu da göreve ilişkin maddede tüm kanunları ve ilgili maddeleri tek tek saymak yerine "*kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıkları*" ifadesini kullanmıştır. Bu ifadenin işçi ile işveren arasında iş ilişkisi nedeniyle herhangi bir kanundan doğan her türlü uyuşmazlığı kapsadığı açıktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, burada geçen "*kanundan*" ifadesi sadece mevcut kanunları değil, bundan sonra ihdas edilecek kanunları da kapsamaktadır. Dolayısıyla mahkemenin görevini düzenleyen maddede "*iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıkları*" ibaresi kullanıldıktan sonra kanunların ve maddelerinin tek tek sayılmasına gerek olmadığı gibi, işin özelliği dikkate alındığında, böyle bir düzenleme kanun yapma tekniğine de uygun düşmez.

20. Acaba 6102 sayılı Kanun'da işçi ile işveren arasında rekabet yasağından kaynaklanan uyuşmazlıklar bakımından, ticaret mahkemesinin görevini "*aksine hüküm bulunmaması*" şartına bağlayan düzenleme yer almasaydı, bu uyuşmazlıklar hangi mahkemenin görev alanına girecekti? Böyle bir ihtimalde iş mahkemesinin görevli olacağı kabul edilirse, yürürlükteki şekliyle 6102 sayılı Kanun'un 5. maddesinde belirtilen *aksine hüküm* varlığı kabul edilmiş olacaktır. Başka bir anlatımla, 6102 sayılı Kanun'un 5. maddesinde belirtilen "*aksine hüküm bulunmadıkça*" ibaresini

karşılayan bir düzenleme bulunduğu benimsenmiş olacaktır. Genel mahkeme niteliğindeki asliye hukuk mahkemesinin görevli olacağının kabul edilmesi hâlinde ise, 7036 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile, 6098 sayılı Kanun kapsamındaki işçilerle işverenleri arasındaki uyuşmazlıkların iş mahkemesinin görev alanına alınmasının hiçbir anlamı kalmayacaktır. Böyle bir durumda, iş kanunlarına tâbi işçilerle işverenleri arasındaki uyuşmazlıklar dâhil 6098 sayılı Kanun'dan kaynaklanan tüm hukuk uyuşmazlıklara asliye hukuk mahkemesinin bakması gerekecektir. Bu sonucun ise 7036 sayılı Kanun'un 5. maddesinin lafzına ve amacına aykırı olacağı açıktır.

21. Yukarıda belirtildiği üzere 7036 sayılı Kanun'un 5/1 hükmünde geçen *“kanundan”* ifadesi, işçi ve işveren arasında iş ilişkisi nedeniyle, 6098 sayılı Kanun'un *herhangi bir maddesi* dâhil olmak üzere ilgili tüm kanunlardan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarını kapsamaktadır. *İş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıkları* ifadesi, 6102 sayılı Kanun'un 5. maddesinde yer alan *“aksine hüküm bulunmadıkça”* ibaresini karşılar niteliktedir (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 614-615; Uşan, Erdoğan, Erdoğan, s.402-403;Özkaraca, Özkan Koç, s.98-99; Ercüment Özkaraca, Canan Ünal, “Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.42, 2019, s.21; Baycık, s.193; Köken, s.186; Kaşak, s.3192-3193). Bu maddede yer alan *“aksine hüküm bulunmadıkça”* ibaresinin görmezden gelinmesi, mahkemelerin görevi bakımından kanunilik ilkesine aykırı olur. Görev kurallarının kanunla belirleneceği ilkesi, Anayasa ile güvence altına alınan doğal hâkim ilkesinin bir gereğidir ve görev kurallarının yorum yoluyla esnetilmesi bahsedilen ilkeyi zedeler (Kaşak, s. 3193).

22. 7036 sayılı Kanun'un 5/1 hükmünün *“aksine düzenleme”* olup olmadığı yönündeki tartışma bir an için bir tarafa bırakılacak olursa, rekabet yasağı sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıkların ticaret mahkemelerinde görülmesi gerektiğini savunan görüşün dayanaklarından birisi de *“rekabet”* kavramıdır. Söz konusu görüşe göre rekabetin varlığı ya da yokluğu, çoğunlukla tacir konumunda olan işverenlerin ticari hayatını etkilediği için bu uyuşmazlıklar ticaret mahkemesinde görülmelidir. Ancak rekabet yasağı sözleşmesinin ihlalden doğan uyuşmazlıklarda sadece rekabet olgusu incelenmemekte, iş sözleşmesinin geçerliliği, sona erme şekli, feshin hangi tarafça yapıldığı ve haklı olup olmadığı gibi tamamen iş mahkemesinin ihtisas alanına giren pek çok konu da değerlendirilmektedir. Kaldı ki iş sözleşmesi devam ederken işçinin rekabet etmeme borcunun ihlalden kaynaklanan uyuşmazlıklar iş mahkemesinde görülmektedir. İş sözleşmesi devam ederken rekabet olgusunu değerlendiren iş hâkiminin rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda aynı olguyu, uzmanlık alanı dışında kaldığı gerekçesiyle, inceleyemeyeceği yönündeki görüşün kendi içindeki çelişkisi açıkça ortadadır. Esasen rekabet

yasağının ihlalden kaynaklanan uyuşmazlıklarda, işçinin kendi adına aynı alanda faaliyet gösteren bir işyeri kurması veya aynı konuda faaliyette bulunan bir başka işverene ait işyerinde işe girmesi gibi rekabet teşkil eden vakıaların tespit edilebilmesinin kolaylığı karşısında, uyuşmazlığın ticaret mahkemesinin görevine mahsus özel uzmanlık gerektirdiğini söylemek güçtür.

23. Diğer yandan, rekabet yasağının geçerli görülmesi hâlinde, yasağın ihlal edilip edilmediği tespit edilirken, örneğin iş ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı tanıyıp tanımadığı konusunda, öncelikle iş sözleşmesi çerçevesinde değerlendirme yapılacaktır (Özkaraca, Özkan Koç, s.100). Yasağın ihlal edildiği belirlendiğinde, cezai şarta esas ücret miktarı görevli mahkeme tarafından tespit edilecektir. Rekabet yasağının sınırlandırılmasında esas alınan süje ise işçidir. Bir diğer ifade ile mahkeme aşırı gördüğü yasağı süre ve kapsam bakımından sınırlandırırken işçiyi ve işçinin ekonomik geleceğini yani çalışma ve sözleşme özgürlüğünü dikkate alır. Tüm bu konularda ticaret mahkemesinin görevli olduğunun kabul edilmesi, işçinin iş sözleşmesi içindeki konumu, sözleşmenin devamı sırasındaki borçları, görevi, ücret miktarı, iş sözleşmesinin feshi veya geçersizliği gibi tamamen iş mahkemesinin görev alanındaki konularda bir başka mahkemenin iş hâkimini bağlayıcı nitelikte karar vermesine sebep olacaktır. Diğer yandan Çoğunluk görüşü doğrultusunda oluşan içtihadı göre iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte işverenin eğitim gideri, cezai şart, sır saklama yükümlülüğüne aykırılık, ihbar tazminatı, haksız fesih tazminatı gibi farklı alacak kalemlerine ilişkin davaların farklı mahkemelerde görülmesi gibi bir sonuç ortaya çıkacağından; bu durum mahkemelerce aynı konuda farklı değerlendirmeler yapılmasına ve birbirine aykırı kararlar verilmesine sebep olacaktır (Alpagut, 2014, s.68).

24. Son olarak belirtmek gerekir ki 7036 sayılı Kanun, 6102 sayılı Kanun'a göre hem sonraki kanun hem de daha özel bir kanundur. İş mahkemelerinin ticaret mahkemelerine göre daha özel mahkemeler olduğu hususu Yargıtay 11. Hukuk Dairesinin pek çok kararında da ifade edilmiştir (Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, 24.10.2013 tarihli ve 2012/1856 Esas, 2013/18648 Karar; 24.10.2013 tarihli ve 2012/1856 Esas, 2013/18648 Karar; 02.07.2014 tarihli ve 2014/3861 Esas, 2014/12728 Karar; 25.10.2018 tarihli ve 2018/4164 Esas, 2018/6711 Karar; 25.10.2018 tarihli ve 2016/13587 Esas, 2018/6684 Karar sayılı kararları). Bir an için rekabet yasağına ilişkin uyuşmazlıkların her iki mahkemenin görevi kapsamında düzenlendiği kabul edilse bile 7036 sayılı Kanun'un daha özel ve sonraki kanun, iş mahkemelerinin de daha özel ihtisas mahkemesi olduğu dikkate alındığında iş mahkemelerinin görevli olması gerektiği açıktır (Özkaraca, Özkan Koç, s.101).

25. Yukarıda belirtilen gerekçelerle; 7036 sayılı Kanun'un 5. maddesi uyarınca, işçi ile işveren arasında iş ilişkisi nedeniyle yapılan rekabet yasağı sözleşmelerinden doğan hukuk uyuşmazlıklarına bakma görevi iş mahkemesine ait olduğundan, Sayın Çoğunluğun ticaret mahkemesinin görevli olduğu yönündeki görüşüne katılmıyoruz.