

■ Av. Sibel BARDAKÇI * ■

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞÇİNİN SADAKAT YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN KAPSAMI VE YÜKÜMLÜLÜĞE AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

THE SCOPE OF THE EMPLOYEE'S LOYALTY OBLIGATION AND THE CONSEQUENCES OF BREACH OF
THIS OBLIGATION UNDER TURKISH LABOR LAW

ÖZET

İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasındaki karşılıklı hak ve yükümlülükleri düzenleyen bir hukuki işlemidir. İşçi, işverene karşı gerek İş Kanunu gerekse Türk Borçlar Kanunundan kaynaklanan sadakat yükümlülüğü kapsamında işverenin çıkarlarını gözetme ve zarar vermeme borcunu üstlenmiş durumdadır. Bu yükümlülüğün sınırlarını kesin olarak belirlemek mümkün olmamakla birlikte işçinin iş görme edimini ifa ederken ortalama ve makul bir işçinin göstermesi gereken iyiniyetle hareket etmesi beklenmektedir. Aksi halde iş sözleşmesinin feshi ve işçinin bu yükümlülüğe aykırı davranışları neticesinde işverene zarar vermesi durumunda, zararının tazmini gündeme gelmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sadakat Yükümlülüğü, Fesih, Sır Saklama Yükümlülüğü, Rekabet Etmeme Yükümlülüğü.

ABSTRACT

Employment contract is a legal relationship that regulates the mutual rights and obligations between the employee and the employer. The employee has undertaken the obligation to protect the interests of the employer and not to harm the employer within the scope of the duty of loyalty arising from both the Labor Law and the Turkish Code of Obligations. The employee is expected to act with the good faith expected from an average employee. Otherwise, the employment contract is terminated and the employee must compensate the damages of employer's caused by his actions contrary to this obligation.

Keywords: Duty of Loyalty, Termination, Confidentiality Obligation, Non-competition Obligation.

Araştırma Makalesi

Makale Geliş Tarihi: 06.03.2025 Kabul Tarihi: 10.04.2025

* ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6568-6651>

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi,
sibel.bardakci@ogr.deu.edu.tr

GİRİŞ

İnsan faktörünün esaslı unsur teşkil etmesi sebebiyle iş sözleşmelerinin temelde karşılıklı güvene dayalı olduğu kuşkusuzdur. Bu sebeple iş görme edimi yükümlüsü olan işçinin işverene karşı bu borcunu sadakatle yerine getirmesi gerekmektedir. İşçiye getirilen bu yükümlülüğün sınırlarını keskin bir şekilde çizmek mümkün olmamakla birlikte sadakat yükümlülüğünün en temel dayanağını 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun¹ (TMK) 2.maddesinde yer alan doğruluk ve güven ilkesi oluşturmaktadır. Bunun yanında 4857 sayılı İş Kanunu² ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu³ (TBK) da bu kapsamda bir kısım ölçütler getirmiştir. Bu bağlamda işçinin iş görme edimini ifa ederken işverenin haklı menfaatlerini gözetme, işverene zarar vermeme, işini özenle yerine getirme, işverene ait gizli bilgileri koruma, işverenle rekabet etme gibi yükümlülükleri bulunmaktadır. İşçinin bu yükümlülüğe aykırı davranması halinde iş akdinin işveren tarafından feshedilmesi, işçinin verdiği zararın tazmin edilmesi ve/veya sözleşmede kararlaştırılmış olması halinde işçinin cezai şart tazminatı ödemek durumunda kalması gibi sonuçlar söz konusu olabilecektir. Çalışmamızda işçinin sadakat yükümlülüğünün kapsamı ve bu kapsamda yer alabilecek eylemleri örneklendirilerek açıklanmaya çalışılmış ve işçinin bu yükümlülüğe aykırı davranışının sonuçları, hukuki dayanakları yargı kararları ışığında değerlendirilmiştir.

¹ 08.12.2001 Tarihli, 24607 Sayılı Resmi Gazete.

² 10.06.2003 Tarihli, 25134 sayılı Resmi Gazete.

³ 04.02.2011 Tarihli, 27836 Sayılı Resmi Gazete.

I. SADAKAT VE İŞÇİNİN SADAKAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ KAVRAMLARI

A. Sadakat Kavramı

Türk Dil Kurumu (TDK), sadakat kelimesini Türkçe Sözlükte “içten bağlılık, sağlam ve güçlü dostluk” olarak tanımlamıştır⁴. Dilimize Arapça “sıdk” kökünden geçmiş olan sadakat kelimesi Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisinde “Niyette dürüstlük, söz ve davranışların doğru ve gerçeğe uygun olması anlamında bir ahlâk terimi” olarak tarif edilmiştir⁵. Bu bağlamda sözcüğün köküne ve günümüzde de karşıladığı anlama baktığımızda doğruluk ve güvenilirlik anlamlarını taşıdığı görülmektedir.

İnsanın güvenmeye muhtaç bir varlık olması nedeniyle sadakat kavramı, hayatımızın her alanında karşımıza çıkmaktadır. Gerek iş gerekse özel yaşamda karşılıklı güven temeline dayanmayan tüm ilişkilerin çeşitli zorluklar barındırdığı ve hatta ciddi sorunlara yol açtığı görülmektedir.

Sadakat kavramını ahlaki ve hukuki yönden irdelemek gerekirse; ahlaki bir kavram olarak sadakat, kişinin doğruluk, dürüstlük, verilen söze bağlılık, samimiyet gibi pek çok erdemli insan davranışını içinde barındırır. Ancak sadakat, anlık değil; ifaya yönelik, süreklilik ve tutarlılık gösteren davranışlarda bulunmayı gerektirir. Bunun doğal bir sonucu olarak da özel veya iş yaşamında sadakatli davranan bir kişinin güven telkin edici bir yapısı vardır.

Hukuk kurallarının toplumsal düzeni sağlayıcı, genel geçer ve devletçe uygulanan yaptırımlara bağlanmış kurallar olmalarının bir sonucu olarak aslında hukuk kurallarına ahlak kurallarının yazılı ve resmi hali demek mümkündür. Ancak tabii ki hukuk kuralları ile ahlak kurallarının

⁴ Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi:08.12.2024.

⁵ ÇAĞRICI, Mustafa, TDV İslam Araştırmaları Merkezi, 2009, <https://islamansiklopedisi.org.tr/sidk>, Erişim Tarihi: 08.12.2024.

önemli farklılıkları bulunmaktadır. Ahlak kuralları kişinin iç dünyasına, amaç ve düşüncelerine önem atfetmekteyken hukuk kuralları kişinin dış dünyaya yansıyan davranışları ile ilgilenir. Ancak hukuk kuralları ile ahlak kuralları arasındaki en önemli fark yaptırım kısmında görülmektedir. Hukuk kurallarının maddi ve zorlayıcı yaptırımları olmaktadırken ahlak kurallarına aykırılığın yaptırımı maddi değil, manevi olup toplumsal anlamda kınama, ahlaksız, vicdansız gibi olumsuz değerlendirmelerin hedefi olma sonucunu doğurmaktadır⁶. Ancak ahlak kavramı zaman içerisinde ve toplumdan topluma farklılık gösterebileceğinden ahlaka uymayan her durum hukuki anlamda da yasak kabul edilmemektedir. Sadakat kavramının ahlaki anlamının yanı sıra hukuki olarak da önemi büyüktür. Hukuki olarak sadakat, taraflar arasında yerine getirilmesi gereken bir sözün, hukuki bağlayıcılıkla pekiştirilmiş olmasıdır⁷. Karşılıklı hukuki ilişkilerde devlet, sadakat kavramına aykırı hareket eden tarafa karşı, güvenen ve iyiniyetli davranan tarafa hukuki anlamda bazı güvenceler sunmakta olup vermiş olduğu söze aykırı davranan tarafa yaptırım uygulayabilmektedir⁸.

B. İşçinin Sadakat Yükümlülüğü Kavramı

İş sözleşmesi işçi ve işveren arasında tam iki tarafa borç yükleyen ve süreklilik arz eden bir borç ilişkisi kurmaktadır. Sürekli borç ilişkileri taraflar arasında güven esasına dayalı bir ilişki kurar ve taraflara asli edim yükümlülüklerinin yanı sıra bazı yan edimler de yükler. Bu yan edimler işçi bakımından sadakat yükümlülüğü, işveren bakımından ise gözetme yükümlülüğü olarak karşımıza çıkar. İşçinin sadakat yükümlülüğü, asli edimi olan iş görme edimini tamamlayan ve asıl edim yükümlülüğünün gereği gibi ifasına hizmet eden yan edim olmaktadır⁹. Sadakat borcu, iş-

⁶ ATAY, Ender E., "Hukuk Başlangıcı", Gazi Kitabevi, 5.Baskı, Ankara, 2017, s.29,30.

⁷ ERTÜRK, Arslan, "Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu", Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, s.14.

⁸ bkz. "III. İşçinin Sadakat Yükümlülüğüne Aykırı Davranışının Sonuçları"

⁹ "Sözleşmeden doğan borç ilişkisi edim yükümlülükleri ve özellikle asli ve yan edim yükümlülükleri yanında diğer bazı yükümlülükleri de içermektedir. Doktrinde söze konu yükümlülükler yan yükümler veya diğer davranış yükümleri olarak ifade edilmektedir.", EREN, Fikret, "Borçlar Hukuku Genel Hükümler", Yetkin Yayınları, 14. Baskı, Ankara 2012, s. 37.

çinin asli edimini yerine getirirken işverenin haklı ve korunmaya değer menfaatlerini makul ölçülerde koruması ve işverenin bu menfaatlerine zarar vermekten kaçınması olarak tarif edilmektedir¹⁰. İşçinin sadakat yükümlülüğü, TBK 396.maddesinde “İşçinin borçları” başlığı altında düzenlenmiştir.

“II. Özen ve sadakat borcu

MADDE 396- *İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.*

İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.

İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez.

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.”

Sadakat borcu, bir başkasının haklı menfaatini savunmayı ve buna zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmayı gerektirir¹¹. Yargıtay da işçinin sadakat yükümlülüğünü, sözleşmenin taraflarına sözleşme iliş-

¹⁰ ALPAGUT, Gülsevil, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul, 2012, Sayı:25, s.24; KAYIRGAN, Hasan, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2014, C:20, S:1, s.461.

¹¹ GÜÇLÜ, Hamide M., “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yönelmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları” (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2021, s.10.

kisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özelliklerle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü olarak tanımlanmaktadır¹². İlk derece mahkemesince verilen bir kararda da işçinin sadakat borcu “iş akdinin kurulması ile doğan sadakat borcu; işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcudur.” şeklinde tanımlanmıştır¹³.

Temelde güven ilkesine dayanan sadakat yükümlülüğünün kapsamının sınırsız olmayacağı malum ise de işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil eden halleri tek tek saymak da mümkün değildir. Bu kapsamda işçinin sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil edecek haller içerisinde şirket harcamaları için verilen kredi kartı ile özel harcamalar yapması, hırsızlık yapması, sosyal paylaşım sitelerinden işveren aleyhine küçük düşürücü ifadelerde bulunması¹⁴ gibi hareketler gösterilebilir¹⁵. Ancak sadakat yükümlülüğü soyut bir kavram olarak karşımıza çıktığından bir davranışın sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil edip etmediği somut olayın özellikleri dikkate alınarak tespit edilecektir. Söz konusu davranış ile işin ve iş yerinin özellikleri, işçinin davranışının işveren nezdindeki güven ilişkisini ne şekilde zedelediği değerlendirilerek somut olayın özelliklerine göre hakim tarafından takdir edilecektir¹⁶. Hakim bu tes-

¹² Yargıtay 22.HD, 23.01.2017, E.2017/650, K.2017/791; Yargıtay 9.HD, 07.11.2017, E.2016/28922, K.2017/17642; Yargıtay 9.HD, 24.09.2018, E.2018/7583, K.2018/16470; Yargıtay 7.HD, 29.06.2016, E.2016/9050, K.2016/13944, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi:04.04.2025.

¹³ İstanbul Anadolu 5.Asliye Ticaret Mahkemesi 14.06.2022, E.2022/521, K.2022/439, <https://emsal.uyp.gov.tr>, Erişim Tarihi:04.04.2025.

¹⁴ Yargıtay 22.HD, 09.07.2013, E. 2013/18125, K. 2013/16854 sayılı kararında “... Somut olayda davalı işyerinde destek elemanı olarak çalışan davacının iş sözleşmesi işveren tarafından sosyal paylaşım sitesinde banka aleyhine küçük düşürücü yazışmalar yapması gerekçesiyle haklı nedenle feshedilmiştir. Davacının sosyal paylaşım sitesinde ... Bankasının reklamındaki kelimeleri kullanarak “bedavaaa atıyos, tutuyos, yerleştirişyos, hak yiyor, sömürüyos, eziyor, yalakalık yapıyos, kelimelerinden oluşan bir reklam yapşa ... yeterince ilgi çeker” şeklindeki yazıları ile asıl işveren olan bankanın kurumsal imajını zedeleyici nitelikte görüldüğünden, doğruluk, bağlılık, ahlak ve iyiniyet kuralına aykırıdır. Fesih haklı nedene dayanmaktadır...” şeklinde hüküm tesis edilmiştir, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi:08.12.2024.

¹⁵ KAYIRGAN, age, s.461.

¹⁶ SAVAŞ KUTSAL, Burcu F., “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi”, Beta Yayıncılık, Ankara, 2012, s.97.

pitleri yaparken TMK m.2 hükmü ile ölçülülük ilkesini göz önünde bulundurulmalıdır.

II. İŞÇİNİN SADAKAT YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN KAPSAMI

A. Yükümlülüğün Sınırları ve Kapsamının Belirlenmesi

Genel olarak ahlak ve hukuk kuralları ile çerçevesi çizilen sadakat borcunun kapsamı oldukça geniş olmakla birlikte bu kadar geniş kapsamlı bir borcun sınırsız olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Yasal dayanağını TBK 396.maddesi ile TMK 2.maddesinden alan sadakat borcunun kapsamının sözleşme ile daraltılması mümkündür; ancak tamamen ortadan kaldırılması mümkün değildir¹⁷. İşçinin işgörme, işveren emir ve talimatlarına uyma ile sadakat borçları, iş sözleşmesinde ayrıca kararlaştırılmasa bile zaten var olan borçlardır¹⁸.

Sadakat borcu, işverenin ve işletmenin çıkarlarını koruma ve işverenin menfaatlerine zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma yükümlüğünü ifade etse de hiç şüphesiz bu yükümlülüğün de sınırları vardır. Kanun koyucu bu sınırı işverenin haklı menfaatinin korunması olarak göstermektedir (TBK. 396/1). Haklı menfaati, işverenin meşru, hukuka, adaba ve kamu düzenine uygun menfaat olarak tanımlamak mümkündür¹⁹. Sadakat borcunun ihlali için işverenin zarar görmesi gerekmez, haklı menfaatinin varlığının tehdit edilmesi yeterlidir²⁰.

¹⁷ KAYIRGAN, age, s.462.

¹⁸ DEMİR, Fevzi/DEMİR Gönenç, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", Kamu-İş:İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Y. 2009, C. 11, S.1, s.19.

¹⁹ ALP, Mustafa, "Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi (Whistleblowing)", İstanbul, 2013, s.121.

²⁰ Yargıtay 9.HD, 15.01.2013, E.2013/35409, K.2013/600 sayılı kararına göre; "...Hammaddelerin izinsiz çıkarılması olayına bağlı olarak bir kısım zanlılar hakkında kamu davası açıldığı, davacının da aralarında bulunduğu bazı kişiler hakkında takipsizlik kararı verildiği anlaşılmaktadır. Davacı hakkında takipsizlik kararı verilmesi eylemin suç oluşturup oluşturmadığı ile ilgili olup, davranışın doğruluk bağlılığa aykırılık oluşturup oluşturmadığı ile ilgili belirleyici değildir..." , <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi:08.12.2024.

İşverenin haklı menfaatinin bulunduğu her durumda işçinin sadakat borcunun olduğunu söylemek doğru değildir. Ölçülülük ilkesi çerçevesinde işçinin, işverenin haklı menfaati karşısında daha üstün derecede ya da buna eş derecede bir menfaati varsa, artık sadakat borcuna uyma yükümünün olmadığı kabul edilmelidir. İşçi, kendi haklarından feragat etmeye zorlanamaz. İşçinin hakkına tecavüz olduğunda hukuka uygun şekilde koruma yollarına başvurması sadakat borcuna aykırılık teşkil etmez²¹.

Sadakat borcu, iş sözleşmesi askıda olduğu dönemde dahi devam eden bir borçtur. Dolayısıyla işçinin askerlik, hastalık, kanuni grev ve lokavt, yıllık izin gibi durumlar sebebiyle işe devam edemediği zamanlarda, yani işçinin iş sözleşmesinin devam ettiği ancak fiili olarak iş görmediği durumlarda da devam etmektedir²².

B. İşçinin Sadakat Yükümlülüğü Kapsamındaki Borçları

Esasen işçinin sadakat yükümlülüğü kapsamında akla ilk gelen yükümlülükler “sır saklama yükümlülüğü” ve “rekabet etmeme borcu” olsa da bu iki temel yükümlülüğün yanı sıra işine düzenli devam etme, fazla çalışma yapma, teslim ve hesap verme, kanun dışı grev ve direnişe katılmama, rekabet etmeme, iş ve işyeri düzenini bozmama, ahlak ve iyiniyet kuralarına uyma yükümlülükleri ile özen ve koruma borcu gibi çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır.

1) Sır Saklama Yükümlülüğü

Sır, TDK tarafından kelime anlamı olarak “Varlığı veya bazı yönleri açığa vurulmak istenmeyen, gizli kalan, gizli tutulan şey” olarak tanımlanmıştır²³. Bu bağlamda başkalarına açıklanmayan, gizli tutulan ya da sadece belirli kişilerle paylaşılan durum ve olgular sır olarak kabul edilmektedir. Sırlar kişisel, sosyal, kültürel veya ticari bağlamlarda çeşitli

²¹ KAYIRGAN, age, 463.

²² GÜÇLÜ, age, 57.

²³ TDK, <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi:09.12.2024.

anlamlar taşıyabilir. Sır tutma, güvenin göstergesi iken sırrın ifşasının da sosyal veya hukuki sonuçları olabilmektedir.

İş ilişkisi nedeniyle işçinin vakıf olduğu üretim sırrı/iş sırrı işverenin ticari sırrı olup iş ve işyeri ile ilgili bulunan, üçüncü kişiler tarafından bilinmeyen, kamuya mal olmamış ve aleniyet kazanmamış, ancak işyerinde çalışan yani sınırlı sayıda kişi tarafından bilinen, işverenin de başkaları tarafından öğrenilmesini istemediği, saklı kalmasında haklı bir menfaatinin bulunduğu, basitçe ve kolaylıkla öğrenilemeyecek her türlü bilgi anlamını taşımaktadır²⁴. İşçi-işveren ilişkisinde işçinin sadakat yükümlülüğünün bir yansıması olan sır saklama yükümlülüğü TBK 396/4 maddesinde; *“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.”* şeklinde açıkça düzenlenmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanunu’nda işçinin genel bir sır saklama yükümlülüğü düzenlenmemiştir. Ancak 5411 sayılı Bankacılık Kanunu ve 1136 sayılı Avukatlık Kanunu gibi bazı özel kanunlarda meslek sırrı niteliğinde sır saklama yükümlülüklerine yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II-e maddesinde ise *“işçinin işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılıkla uymayan davranışlarda bulunması”* işverenin iş sözleşmesini haklı fesih nedenleri arasında sayılarak işçiye sır saklama yükümlülüğü getirmiştir. Ancak bu yükümlülük “meslek sırrı” ile sınırlı tutulmuşken TBK’da bu hususta bir sınırlama getirilmemiştir. Kanunun madde metninde “üretim ve iş sırları” kavramlarına açıkça yer verilmiş ise de “özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri” şeklindeki lafzından kanunun bir sınırlama getirmediği ve doğacak uyuşmazlıkta somut olayın özelliklerine göre hakime takdir hakkı tanıdığı anlaşılmaktadır. Nitekim bu düzenlemeye göre işverenin korunması gereken haklı menfaatinin olması yeterli olup üretim, pazarlama, organizasyon, müşteri bilgileri gibi doğrudan iş ile ilgisi olmayan, işverenin özel veya mali bilgileri de işçinin sır saklama yükümlülüğüne dahildir. Örneğin; işverenin özel şoförünün

²⁴ UŞAN, Fatih M., “İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)”, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s.103.

edindiği bilgiler, işverenin evinde çalışan işçi bakımından işverenin aile yaşamı hakkında edinilen bilgiler de yapılan iş ile ilgili olmasa da işverenin alenileştirmemesi, gizli tutma iradesinin bulunması sebebiyle işçinin sır saklama yükümlülüğü kapsamında²⁵.

İşçinin sır saklama yükümlülüğü iş sözleşmesinin devamı süresince herhangi bir sınırlamaya tabi değildir. Şöyle ki işçinin sır niteliğindeki bilgiyi açıklamasının ya da kullanmasının işverene zarar verip vermemesi; yani yasanın lafzında yer verildiği şekilde işverenin haklı bir menfaatinin bulunup bulunması önem taşımamaktadır. İş ilişkisinin devamı süresince olan sır saklama yükümlülüğünün temeli işverenin gizli tutma iradesine dayanmaktadır. İşçinin bu yükümlülüğünün iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra devam etmesi ise artık işverenin haklı menfaatinin bulunmasına bağlıdır²⁶. Ayrıca işçinin bu yükümlülüğü rekabet açısından farklı olarak iş ilişkisinin sona ermesinden belli bir süre sonra sona ermemekte, işverenin haklı menfaati²⁷ bulunduğu sürece devam etmektedir.

2) İşine Düzenli Devam Etme Yükümlülüğü

İş sözleşmesi niteliği itibarıyla iki tarafa borç yükleyen ve süreklilik arz eden bir sözleşme türüdür. Bu süreklilik taraflara iş sözleşmesinden kaynaklı olarak tekrarlayan edimler yüklemektedir. Dolayısıyla işçi de iş görme borcunu ani edimli olarak değil, sürekli davranışlarla ifa etme borcu altındadır. Bir başka deyişle, işçi emeğini sürekli olarak sunmakla yükümlüdür. İş ilişkisini güven temeline inşa eden de bu süreklilik özelliği olmaktadır²⁸. Taraflar, sözleşmenin bu süreklilik özelliği nedeniyle yükümlülüklerin karşılıklı ve devamlı olarak ifa edileceği konusunda

²⁵ ALPAGUT, age, s.27-28.

²⁶ DOĞAN YENİSEY, Kübra/ ÖZTÜRK, Özgür, “İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü”, Devrim Ulucan’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, s.438.

²⁷ Bkz. “II. A. Yükümlülüğün Sınırları ve Kapsamının Belirlenmesi”

²⁸ ŞAHİN, Özden, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Devamsızlık Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, 2022, s.7-8; NARMANLIOĞLU, Ünal, “İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-1”, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2014, s.176; SÜZEK, Sarper/ BAŞTER-Zİ, Süleyman, “İş Hukuku”, Beta Yayınları, 24.Baskı, 2024, s.249.

birbirlerine güvenirler. Bu güven ilişkisinin kurulması en çok da işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme edimini bizzat ifa etme yükümlülüğüne dayandığından işçinin işini özenle yapması ve işverenin talimatlarına uygun davranması suretiyle sağlanabilmektedir. Bu bakımdan işçinin işine düzenli olarak devam etmemesi, iş görme edimi yükümlülüğüne zorunlu neden olmaksızın ara vermesi gibi hallerin işverenin işçiye duyduğu güvenin zedelenmesine sebebiyet vereceği şüphesizdir.

İşçi-işveren ilişkisi çerçevesinde “devamsızlık” terimi kavramsal olarak “iş sözleşmesi ile sürekli olarak özenle iş görme, sadakat ve itaat borcu altına giren işçinin, sözleşmede veya kanunda belirlenen süreler içinde işe gitmeyerek sözleşmeden doğan borçlarını ihlal etmesidir” şeklinde tanımlanabilmektedir²⁹. Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi işçinin işine devam etme yükümlülüğü işçinin özen ve sadakat borcundan kaynaklanmaktadır. Diğer yandan işçinin işe gitmediği her durum iş akdinin feshi sebebi sayılacak şekilde bir devamsızlık olarak nitelendirilmeyecektir³⁰.

²⁹ OCAK, Saim, “İş Sözleşmesinin İşçinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshedilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013, C:10, S:38, s. 27-28.

³⁰ İş Kanunu'nun 25/II-g maddesi iş sözleşmesinin işçinin devamsızlığı sebebiyle hangi hallerde işveren tarafından haklı nedenle fesih sebebi sayılabileceğini düzenlemiştir. Buna göre “İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” işverene iş sözleşmesini haklı nedenle bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshetme hakkı tanımaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta kanunun madde metninde geçen “ay” ve “tatil günü” kavramlarıdır. Belirtmek gerekir ki madde metnindeki “ay” kavramı, süre bakımından aynı takvim ayını veya işçinin işe girdiği ay içerisindeki devamsızlığı değil, işçinin son devamsızlığından sonra işleyecek bir aylık süreyi kapsamaktadır. Yargıtay'ın yerleşik kararlarında da ay hesabının işçinin son devamsızlık yaptığı tarihten sonraki otuz günlük süreyi ifade ettiği görülmektedir. (Yargıtay 9.HD, 08.02.2010, E.2008/17154, K.2010/2869; Yargıtay 9.HD, 05.04.2016, E.2014/37653, K.2016/8484) Bu durumda ay hesabının doğru yapılabilmesi için 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun (HMK) 92/2 maddesi gereğince süre hesabı yapmak gerekmektedir. HMK 92/2.maddesinde; “Süre; hafta, ay veya yıl olarak belirlenmiş ise başladığı güne son hafta, ay veya yıl içindeki karşılık gelen günün tatil saatinde biter. Sürenin bittiği ayda, başladığı güne karşılık gelen bir gün yoksa, süre bu ayın son günü tatil saatinde biter.” düzenlemesine yer verilmiştir. O halde bu maddeye göre 20 Ocak 2024 tarihinde başlayan 1 aylık süre 20 Şubat 2024 tarihinde sona erecektir. Madde metninde geçen “tatil günü” ibaresi ise kuşkusuz sadece “resmi tatil” olan günleri ifade etmemekte, resmi tatil olup olmadığına bakılmaksızın işçinin izinli olduğu günden sonra işe gelmesi gereken günü ifade etmektedir. Bu halde de işçinin devamsızlığı bir aylık süre içerisinde iki günü bulursa yine işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğmaktadır.

3) Özen ve Koruma Yükümlülüğü

İş ilişkisinin sürekli edimli olması ve bağlılık esasına dayalı olması sebepleriyle özellikle işçinin iş görme edimi bakımından güvenin esas olması gerektiği kuşkusuzdur. Öyle ki işveren, iş görme edimini ifa eden işçiye işyerinin mallarını, malzeme, makine, alet, araç ve/veya tesisatını teslim etmektedir. Bu nedenle işçinin sadakat yükümlülüğü kapsamında işini özenle yapma, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka her türlü eşyayı koruma, düzgün kullanma ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Doktrinde işçinin özen borcu, bağımsız bir borç olarak görülmeyip iş görme borcu kapsamında onu tamamlayan bir yükümlülük olarak kabul edilmesinden dolayı özen borcuna aykırılığın bir asli edim yükümlülüğü ihlali; sadakat borcuna aykırılığın ise bir yan yükümlülük ihlali olarak görülmesi söz konusudur. Bu görüşe göre özen borcu bağımsız bir borç olmayıp asli edim olan iş görme borcunun gereği gibi yerine getirilmesine hizmet eden bir borç olduğundan özen borcunun ihlali asli edim yükümlülüğünün ihlali anlamını taşımaktadır³¹.

Her ne kadar işçinin özen borcu doktrinde bağımsız bir borç olarak değerlendirilmekte ise de kanımızca özen borcu işçinin sadakat yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmesi gereken ve temelinde sadakat yükümlülüğüne dayanan bir borçtur. İşçinin özen borcu ile ilgili TBK 396/I maddesinde; *“İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.”* düzenlemesine yer verilmiştir. Ancak yasada işin görülmesiyle ilgili olarak özen borcuna vurgu yapılmamış olsaydı dahi bunu TMK m.2'deki dürüstlük kuralından ve iş sözleşmesi ile ilgili olarak da işçinin sadakat yükümlü-

³¹ SÜZEK/BAŞTERZİ, age, s.399; SOYER, Polat, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesi'ne İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, Prof.Dr.Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul, 2008, s.153

lüğünden hareketle tespit etmek mümkündür³². Dolayısıyla işçinin üstlendiği işi özenle yerine getirmesi işverene bağlılığının bir gereğidir.

4) Fazla Çalışma Yapma Yükümlülüğü

Bilindiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine göre, işçinin haftalık çalışma süresi en fazla 45 saattir. Taraflarca haftalık çalışma süresinin bu süreden daha kısa belirlenmesi de mümkündür. Haftalık çalışma süresi, aksi kararlaştırılmadığı sürece haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtılarak uygulanır; fakat işçi ile işverenin anlaşması üzerine bu süre haftanın çalışılan günlerine -günde 11 saati aşmamak üzere- farklı şekilde de dağıtılabilir. Bu sebeple İş Kanunu'nun 63. maddesinde belirtilen haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Ancak haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlenmesi halinde işçinin sözleşmede belirlenen haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar da fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilmektedir.

İş hukukuna hakim olan işçinin korunması ilkesi ve Anayasa'da yer alan angarya yasağı gereğince işçiye ne kadar süreyle fazla çalışma yaptırılabilirliği ve bu çalışmaların ne şekilde belirleneceğinin yasal düzenleme altına alınması gerekmiştir. Bu amaçla düzenlenen "İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği" 06.04.20204 tarihli, 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İş Kanunu ile sadece çalışma süresi bakımından değil, işten ve işçiden kaynaklanan bazı nedenlerle de fazla çalışma süresine ve koşullarına sınırlama getirilmiştir. Örneğin; kadın işçiler, yer altında maden işlerinde çalışan işçiler gibi özellik arz eden çalışmalar bakımından fazla çalışma süresi ve koşulları ayrıca düzenlenmiştir. Hemen belirtmek gerekir ki İş Kanunu ile getirilen fazla çalışmaya ilişkin düzenlemeler mutlak

³² KABAKCI, Mahmut, "Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme", Beta Yayınları, 2012, s.56.

emredici nitelikte olup tarafların anlaşması ile dahi kaldırılması, değiştirilmesi, farklı hükümler kararlaştırılması mümkün değildir³³.

Fazla çalışma ancak belli şartlar dahilinde söz konusu olmaktadır. Buna göre fazla çalışma, ülkenin genel menfaatleri, işin niteliği veya üretimin arttırılması gibi nedenlerle normal çalışma süresinin üzerinde bir çalışmanın yaptırılmasıdır. İşçiye fazla çalışma yaptırılabilmesi için fazla çalışmaya ilişkin işçiden onay alınması zorunludur. Belirtelim ki İş Kanunu'nun 42. ve 43. maddelerinde belirtilen istinai hallerde işveren işinin onayını almak durumunda değildir. İstinai olarak işçinin onayı gerekmeyen haller dışında işçi, fazla çalışmaya onay verdiğinde fazla çalışma borcunu ifa etmekle yükümlü hale gelmektedir. Ancak işçi fazla çalışmaya onay vermemişse işveren işçiyi fazla çalışmaya zorlayamamaktadır.³⁴.

İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesine göre; fazla çalışma için işçiden alınacak olan onayın yazılı olması gerekmektedir. Bu bağlamda işçinin yazılı onayı alınmayıp sadece sözlü olarak onay alınmışsa işçinin fazla çalışmaya zorlanması mümkün olmayacaktır. Bu sebeple işçi ancak yazılı onay verdiği takdirde fazla çalışma borcu altına girmektedir. Bu durumda da işçinin fazla çalışma borcunu yerine getirmesi gerekir. İşçinin yazılı olarak onay vermiş olmasına rağmen fazla çalışma yükümlülüğünü yerine getirmemesi işçinin “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller”inden sayılmakta ve sadakat yükümlülüğüne uymayan hal kapsamında değerlendirilmektedir.

Fazla çalışma, TBK 398. maddesinde “Fazla Çalışma Borcu” başlığı altında düzenlenmiş olup bu maddeye göre fazla çalışmanın, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışma olduğu belirtilmiştir. Maddenin devamında iş-

³³ KÖSEOĞLU, Ali C./KABUL, Sibel, “4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2014, C: 72, S: 2, s.235-236.

³⁴ KARAAHMETOĞLU, Atanur, “Farklı Görünümleriyle Fazla Çalışma ve Uygulamadaki Bazı Sorunlar”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2024, S:1, s.249,

yerinde normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğunun doğması durumunda, işçinin bunu yapabilecek durumda olması ve fazla çalışma yapmaktan kaçınmasının dürüstlük kurallarına aykırı olması halinde, karşılığı verilmek koşuluyla, işçinin fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlü olduğu kuralı getirilmiştir. Buna göre, işyerinde fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğunun doğması, işçinin bunu yapabilecek durumda olması ve fazla çalışma yapmaktan kaçınmasının dürüstlük kurallarına aykırı görülmesi durumunda işçinin onay verme zorunluluğu olduğu söylenebilecektir. Ancak madde kapsamındaki ifadeler belirsizlik içermekte olup işçi ve işveren tarafından farklı yorumlanması mümkündür. Örneğin; işveren, işçinin fazla çalışma yapabileceğini düşünse de işçinin özel hayatına, psikolojik durumuna ilişkin bilgi sahibi olmadığından her iki tarafça sübjektif değerlendirmeler yapılmış olacaktır. Bu sebeple işçinin fazla çalışma yapmaktan kaçınmasının dürüstlük kurallarına aykırı olduğu yönündeki iddia ve ispatı oldukça güçtür. Esasen yasa fazla çalışmayı işçinin onayına bağladığından işçinin fazla çalışmaya onay vermemesi yasadan kaynaklı bir hakkını kullanması anlamına gelecek olup kanunun kendisine tanıdığı hakkı kullanması halinde de hakkın kötüye kullanılmasından söz edilmesi mümkün olmayacaktır³⁵.

5) Teslim ve Hesap Verme Yükümlülüğü

İş ilişkisinin işçiye yüklediği yükümlülüklerden biri de işçinin teslim ve hesap verme yükümlülüğüdür. İşçinin sadakat borcundan kaynaklanan bu yükümlülüğü TBK 397. maddesinde; *“İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhal ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür.*

İşçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhal işverene teslim etmekle yükümlüdür.” şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre işçi, işverenin belirlediği sürelerle, kurallara ve talimatlara uygun olarak yaptığı işleri,

³⁵ KESER, Hakan, “İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018, S:39, s.26.

ürünleri, uhdesinde bulunan teçhizat, para, avans, belge veya kıymetli evrakı zamanında ve eksiksiz şekilde işverene teslim etmekle yükümlüdür. Bu borç çerçevesinde işçi, harcadığı tutarları belgelemek, iş için aldığı avansları gerekçelendirmek, işveren adına yapılan ödemeleri eksiksiz raporlamak, işverenin maddi kayıplarını önleyecek şekilde sorumlu hareket etmek zorundadır. Ancak teslim ve hesap verme borcu, işçinin yaptığı işle doğrudan bağlantılı olmalıdır. Örneğin; muhasebeci olarak çalışan bir işçiden, şirketin teknik ekipmanları hakkında hesap vermesi beklenemeyecektir.

Aynı kapsamda işçinin iş görme edimini ifa ederken yaptığı işler hakkında işverene bilgi vermek, işverenin talebine ve talimatlarına göre rapor sunmak, işin süreci ve/veya sonucu hakkında bildirimde bulunmak durumundadır. Keza işçi, işin yürütülmesi sırasında karşılaştığı problemleri zamanında işverene iletmelidir. Sorunların erken tespiti, çözüm süreçlerinin hızlı bir şekilde başlatılmasına olanak tanıyacağından bu durum, işin aksamadan devam etmesini sağlayacaktır. Bu kapsamda işçi, yalnızca sorunları raporlamakla kalmamalı, aynı zamanda bu sorunların çözümü için önerilerde bulunarak işverenle iş birliği içinde olmalıdır. İşçinin bu yükümlülüklerini yerine getirmemesi işçi-işveren arasındaki güven duygusunu sarsacağından işçinin sadakat yükümlülüğünün ihlali anlamına gelecektir.

6) Rekabet Etmeme Yükümlülüğü

İşçinin iş akdinden kaynaklı olarak işverenle rekabet etmemesi sadakat borcu içinde yer alan önemli bir yükümlülüktür. Taraflar iş ilişkisi kurulurken ya da devam ederken sözleşmenin bitiminden sonra da işçinin rekabet etmeme yükümlülüğü bulunduğuna ilişkin bir sözleşme yapabilirler. Ancak iş ilişkisi devam ederken söz konusu olan rekabet yasağı taraflarca ayrıca düzenlenme ihtiyacı duyulmaksızın hüküm ve sonuç doğurur³⁶.

³⁶ ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment, "İş Hukuku Dersleri", Beta Yayınları, 36. Baskı, 2023, s.321.

Taraflar rekabet yasağını iş sözleşmesine koydukları bir madde ile düzenleyebilecekleri gibi bu konuda ayrıca imzalayacakları bir sözleşme (rekabet yasağı sözleşmesi) ile de kararlaştırabilirler³⁷. TBK 444. maddesine göre; *“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.”*

İşçinin bu yükümlülüğü diğer yükümlülüklerinden farklı olarak iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da devam edebilir. İşçinin çalışması esnasında elde ettiği bazı bilgileri iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra kullanması işverenin haklı menfaatlerine zarar verebilir. İşçinin üretim sırları ve işverenin işleri hakkında bilgi edinme olanağının bulunması, işverenin müşteri çevresi hakkında bilgi edinmesi ve işten ayrılmasından sonra da müşterilere ulaşabilecek durumda olması işvereni bu hususta caydırıcı niteliği olan bir önlem almaya yönlendirebilmektedir. Bu amaçla iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da işçinin bu yükümlülüğünün sürmesi rekabet yasağı sözleşmesi ile düzenlenebilmektedir.

Belirtmek gerekir ki işçinin bu yükümlülüğü de sınırsız değildir. Anayasa'nın 48. maddesi ile güvence altına alınan işçinin dilediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğü işçinin bu yükümlülüğünün en önemli sınırını oluşturmaktadır. Diğer yandan işçinin çalışma alanını aşırı biçimde daraltan sınırlamalar TMK m.23/II ve TBK m.27. hükümleri gereğince de geçerli sayılmayacaktır. TMK m.23/II'ye göre *“Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz.”* Bu sebeple işçinin çalışma özgürlüğünün orantısız şekilde kısıtlanması halinde bu hükümleri içeren rekabet yasağı sözleşmesi TBK m.27 hükmünde yer alan kesin hükümsüzlük yaptırımı ile karşı karşıya kalacaktır. TBK m.27.'ye göre *“Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.”*

³⁷ SÜZEK, Sarper, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2014, C:72 S:2, s.457.

Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur.”

İşçi ile işveren arasında imzalanan rekabet sözleşmesi genel hükümler dışında kanun koyucu tarafından getirilen özel hükümlerle de bazı sınırlandırmalara tabi tutulmuştur. TBK 445. maddesinde düzenlendiği üzere rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içermeyecek ve özel haller dışında iki yılı aşamayacaktır. Maddenin ikinci fıkrasında somut olayın özelliklerine göre hakime geniş bir takdir yetkisi tanınmış olup hakimin somut olaya göre taraflar arasında kararlaştırılmış olan rekabet yasağını kapsam ve süre bakımından sınırlama yetkisi bulunmaktadır. Bu nedenle rekabet yasağı sözleşmelerinin veya rekabet yasağı maddesini içeren iş sözleşmelerinin bu maddelerinin geçerli olması için yasanın belirlediği sınırlamalara uygun olup olmadığının yanında bu kapsamda hakime tanınan geniş takdir hakkının gerekçesi de göz önünde bulundurularak yasanın asıl amacı olan menfaatler dengesinin korunarak hem işçinin çalışma hürriyetinin kısıtlanmaması hem de işverenin haklı ekonomik menfaatlerinin gözetilmesi suretiyle düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

TBK m. 444/2, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğini hizmet ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması halinde işverenin önemli bir zararına sebep olması durumunda geçerli olacağını hükme bağlamıştır. Haklı menfaatin varlığını ispat yükü işverendedir³⁸. Bu nedenle işçinin müşteriye ait her tür sıradan bilgiye değil, özelliği olan önemli bilgilere ulaşım ulaşıldığı önemlidir. Başka bir deyişle işçinin müşterilerin yalnızca adlarını bilmesi yeterli değildir; müşterilerin ad-soyadları, meslekleri, telefon numaraları, aldıkları ürünlerin miktar ve cinsini, alışveriş periyotlarını

³⁸ SOYER, Polat, “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, Ankara, 1994, s.49.

bilmesi ve bu bilgileri kendi ekonomik çıkarı için kullanabilecek olması aranmaktadır³⁹. Yargıtay, rekabet yasağına ilişkin uyuşmazlıklarda mahkemelerin iş ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sıraları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması halinde işverenin önemli bir zararına sebep olması konularında da detaylı inceleme yapması ve buna yönelik olarak tazminat/cezai şart ödenip ödenmeyeceğine hükmetmesi gerektiği görüşündedir⁴⁰.

7) İş ve İşyeri Düzenini Bozmama Yükümlülüğü

İşveren, yönetim hakkı kapsamında işyeri düzenini sağlamak durumundadır. İşçi ise doğruluk ve güven ilkesi çerçevesinde iş düzenini korumakla ve taahhüt ettiği işi görme edimini yerine getirirken işverence kurulan işyeri düzenini ve iş huzurunu bozacak her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük altında olan işçinin davranışlarını tahdidi olarak saymak mümkün olmasa da uygulamada ve teori- de işyeri düzenini bozma kapsamında değerlendirilerek sadakat borcuna aykırılık teşkil eden en belirgin davranış örneklerini; işyerinde kavga çıkarması, diğer işçileri işveren aleyhine kışkırtması, politik tahrirlerde bulunması, kadın işçilere sarkıntılık yapması olarak sayabiliriz⁴¹.

³⁹ Yargıtay 9.HD, 22.11.2016, E. 2016/32244, K. 2016/20637 sayılı kararına göre; "...İşçinin müşterileri tanınması, müşteri çevresi hakkında bilgi edinmesi, işçinin işverenin müşterilerini bizzat tanınması veya onlara ait adres telefon gibi önemli bilgileri öğrenmiş olmasını ifade etmektedir. Ancak burada, müşteriye ait bilgiye sahip olma imkânı tespit edilirken, işçinin işyerindeki konumuna bakılması ve müşterilere ait her tür sıradan bilgiye değil özelliği olan ve önemli bilgilere ulaşıp ulaşılmadığının dikkate alınması gerekecektir. Burada önem taşıyan diğer bir husus da, işçinin müşterileri tanınması, müşteri çevresi hakkında bilgi edinmesi ile işçinin iş sıralarına nüfuz etmesi üretim sıraları hakkında bilgi edinmesi hususlarının işverene önemli bir zarar verme olanağını yaratmasıdır..." , <https://www.lexpera.com.tr>, Erişim Tarihi:27.12.2024.

⁴⁰ Yargıtay 11.HD, 19.04.2022, E. 2021/610, K. 2022/3148 sayılı kararında "... davalımın, davacı şirkette çalıştığı dönemdeki görevi gereği davacının ticari sır sayılabilecek bilgilerine vakıf olma imkânı olmadığı gibi, davalımın, işverenin müşteri çevresi veya işverenin yaptığı işler hakkında edindiği bilginin işverene önemli bir zarar verecek nitelikte olmadığı, işverene önemli derecede zarar verildiğine ilişkin somut bir delilin dosyada bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken..." şeklinde hüküm tesis edilmiştir, www.lexpera.com.tr, Erişim Tarihi 27.12.2024.

⁴¹ TUNCAY, Can A., "İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü, Prof.Dr.Hayri Domaniç'e 80.Yaş Günü Armağanı", C.2, Beta Yayıncılık, 1.Basım, İstanbul, 2001, s.1058.

Uygulamada karşımıza çıkan en belirgin örneklerden biri sataşma olmaktadır. Sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak kabul edilmekte ve genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene haklı ya da geçerli nedenle fesih imkanı tanımaktadır⁴². Yani işçi, işverenine yahut işverenin başka bir işçisine sataşmaktan kaçınma yükümlülüğü altındadır. Onun bu yükümlülüğünün sınırını ise doğal olarak, “doğruluk ve güven ilkesi” ile çalışma hayatına ilişkin gelenekler oluşturmaktadır. İşçinin bu yükümlülüğe aykırı davranışı, işvereni ile olan güven ilişkisini zedeleyecek ve bunun sonucunda, onun asıl borcu olan iş görme borcuna ilişkin ediminin ifasını imkânsızlaşacaktır⁴³. Sataşma, işçinin fiili davranışları ve eylemleri veya işverene karşı sarf edeceği sözler ile gerçekleşebilir. Ancak bu söz veya davranışlar, kişilerin maddi ve/veya manevi varlığına karşı bir tecavüz niteliği taşımamalıdır. Sataşmanın şekli konusunda kanunda bir açıklama yapılmamıştır. Sözle olabileceği gibi bir davranışla da ortaya çıkabileceği kabul edilmektedir. Sataşma olarak kabul gören söz veya davranışın suç teşkil etmesi ve sataşmanın işyerinde ve çalışma saatleri içerisinde gerçekleşmiş olması da zorunlu değildir. İşyeri veya çalışma süreleri dışında söz konusu olan ve fakat çalışma düzeni ve disiplinini bozan, taraflar açısından iş ilişkisinin devamını çekilmez hâle getiren bir sataşmanın bulunması hâlinde işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkı doğacaktır⁴⁴. Yargıtay da işçinin sataşmasını sadakat yükümlülüğünün ihlali olarak değerlendirmektedir⁴⁵.

Diğer en belirgin davranış örneklerinden biri de işçinin İş Kanunu m.84’e aykırı davranışlardır. İşçinin işyerine sarhoş gelmesi veya işye-

⁴² ERGİN, Hediye, “İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi” Sicil İş Hukuku Dergisi, 2015, S:34, s.71.

⁴³ TUNCAY, age, s.1059.

⁴⁴ ÖKTEM SONGU, Sezgi, “Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak Sataşma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/I S:39, s.142.

⁴⁵ Yargıtay 22.HD, 04.06.2015, E.2014/25176, K.2015/19472 sayılı kararına göre: “... işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması davranışlarının da işverene haklı fesih imkanı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere kanundaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkanı tanımaktadır.” Bkz. aynı yönde Yargıtay 22.HD., 02.04.2015, E.2014/4350, K.2015/15091; Yargıtay 22.HD.,26.01.2015, E.2013/29002, K.2015/931, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, Erişim Tarihi:04.04.2025.

rinde alkollü içki veya uyuşturucu kullanması yasak olduğu gibi işyeri düzenini de doğal olarak bozucu davranışlardandır. İşçinin diğer işçileri kışkırtması da en çok karşılaşılan iş düzenini bozucu nitelikteki davranışlardan biridir. İşçi, işin ve işyerinin düzeninin korunması ve sözleşmesel yükümlülüklerinin ifası için birlikte çalıştığı iş arkadaşlarını kışkırtmamakla ve onların bu yöndeki davranışlarına destek vermemekle yükümlüdür. Aksi halde işçinin sadakat borcuna aykırı bu davranışı nedeniyle işverence iş sözleşmesinin feshedilmesi mümkündür⁴⁶.

Son olarak işçinin işyerinde başka bir işçiye cinsel tacizde bulunması ve işyeri düzenini bozan diğer genel ahlak kurallarına aykırı davranışları da sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir. Cinsel taciz işyeri dışında yapılmış olsa da işyerindeki çalışma düzenini bozacağından bu yükümlülüğün ihlal edildiği anlamına gelecektir⁴⁷.

8) Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uyma Yükümlülüğü

İyiniyet, TMK 2. ve 3. maddelerinde düzenlenmiştir. “Dürüst davranma” başlığını taşıyan 2.maddeye göre; “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” şeklindeki düzenleme ile objektif iyiniyet tanımlanmıştır. Buna göre ortalama ve makul bir insanın haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüst davranması beklenmektedir. “İyiniyet” başlığını taşıyan 3.madde ise “Kanunun iyiniyete hukukî bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olan iyiniyetin varlığıdır. Ancak, durumun gereklerine göre kendisinden beklenen özeni göstermeyen kimse iyiniyet iddiasında bulunamaz.” denilerek sübjektif iyiniyet düzenlenmiştir.

⁴⁶ Yargıtay 22.HD, 30.10.2017, E.2017/9142, K.2017/23505, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, Erişim Tarihi:04.04.2025.

⁴⁷ Yargıtay 9.HD, 04.11.2010, E. 2008/37500, K. 2010/31544, “İşyerinde cinsel taciz derecesine varan davranışlara karşı işçinin korunması işverenin koruma yükümlülüğü içinde önemli bir yer tutar ve işçilere yönelik cinsel taciz işçinin kişilik haklarına karşı yapılmış hukuka aykırı bir davranıştır. Tacizin işyerinde gerçekleşmesi şart olmayıp işyeri dışında veya mesai saatleri dışında da olması mümkündür. 4857 sayılı İş Kanunu 24/II-d bendine göre; işçinin diğer bir işçi veya üçüncü bir kişi tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması işçi bakımından haklı fesih nedeni olacaktır.” <https://yargi.calismatoplum.org/cinsel-taciz/>, Erişim Tarihi: 02.01.2025.

Bazı durumlarda ahlak kuralları hukuk kuralına dönüşebilmektedir. Bunun en tipik örneği İş Kanunu m. 25/II'deki hükümlerdir. İş Kanunu metninde geçen “ahlak ve iyiniyet kuralları” kavramlarının içeriği de oldukça geniştir ve medeni hukuk esaslarına göre yorumlanması gerekmektedir.

İş Kanunu'nda “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller” sayılmaya çalışılmış olsa da bunların kıyas yoluyla genişletilmesi mümkündür⁴⁸. Nitekim Yargıtay da birçok kararında yasadaki hallerin sınırlı sayıda olmadığını ve genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışlarının işverene fesih imkânı tanıdığını vurgulamıştır⁴⁹. Kanun metninde geçen “ve benzeri nedenler” ifadesi somut olaya göre işçinin güven ilişkisini sarsan, dürüstlük kurallarına aykırı ve işveren açısından iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği haller olarak yorumlanabilecektir⁵⁰. İş Kanunu'nun 25/II maddesinin uygulanması bakımından iş ilişkisinin devamının beklenemez hale gelip gelmediğinin ölçütü, objektif iyiniyet yani TMK m.2'de düzenlenmiş olan dürüstlük kuralları tarafından belirlenir.

İşçinin iş görme ediminin ifası sırasında ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranması halinde işveren İş Kanunu'nun 25/II maddesine göre iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Ancak işçinin eyleminin İş Kanunu'nun 25/II maddesinde sayılan hallere uymayan ve fakat işverenin güvenini sarsacak şekilde ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil etmesi halinde işçinin TMK m.2 hükmüne ve sadakat yükümlülüğüne aykırı davrandığını söyleyebiliriz.

⁴⁸ SÜZEK/BAŞTERZİ, age, s.722; UMUTLU, Hüseyin H./ÖNDER, Fahrettin M., “İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı”, Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi, 2020, C:2 S:2, s.165.

⁴⁹ Yargıtay 9.HD, 21.11.2017, E. 2017/7241, K. 2017/18767; Yargıtay 9.HD, 14.12.2015, E. 2014/26207, K. 2015/35199; Yargıtay 7.HD, 07.09.2015, E. 2014/18979, K. 2015/14039, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, Erişim Tarihi: 03.01.2025.

⁵⁰ Yargıtay 22. HD, 22.06.2015, 2015/16785 E., 2015/21346 K., <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, Erişim Tarihi: 03.01.2025.

9) Kanun Dışı Grev ve Direnişe Katılmama Yükümlülüğü

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince işçilerin greve katılıp katılmamayı seçme hakları vardır. İşçiler isterlerse greve katılırlar, greve katılmak istemezlerse işyerinde çalışmaya devam edebilirler.

6356 sayılı kanununun 65.maddesine göre, hiçbir surette üretim ve satışa yönelik olmamak kaydı ile, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını; işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyanın, gereçlerin, ham madde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını; hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanuni grev sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur. Ayrıca güvenlik görevlisi, elektrikçi, ocakçı, sekreter, veznedar gibi işyerinde her an hazır bulunmaları gereken işçiler de grev esnasında çalışmak zorunda olan işçilerdendir.

Yukarıda anlatılan yasal grev hükümleri yanı sıra yasa dışı grev ise, yasal prosedüre uygun olarak yapılmayan veya grev yasağı bulunan bir işyerinde yapılan grev türüdür. Örneğin; yasal bildirim yapılmadan veya soğutma süresi beklenmeden yapılan grevler, grev oylaması yapılmadan veya gerekli çoğunluk sağlanmadan yapılan grevler, kamu hizmetlerinde veya hayati öneme sahip işletmelerde yapılan grevler ve siyasi amaçlı veya dayanışma grevleri yasa dışı grevlerdir.

İşveren yasa dışı greve karar veren ve katılan işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilir, iş yerinden ayrılmasını isteyebilir, disiplin cezası verebilir ve zararın tazminini talep edebilir. 6356 sayılı yasa da 70.maddesinde bu konuda özel bir hüküm getirmiş olup “*Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devamı teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.*”

Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluğu veya kanun dışı grev herhangi

bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.” şeklinde düzenlenmiştir. Doktrinde işçinin yasa dışı greve katılmasının sadakat borcuna ve bu doğrultuda iş sözleşmesine aykırılık teşkil edeceği ve işçinin sözleşmesel sorumluluğu çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini savunan görüş⁵¹ olduğu gibi yasa dışı greve katılmanın genel olarak sadakat borcuna aykırı kabul edilmesinin her zaman isabetli olmayacağını savunan görüş de vardır. Bu görüşe göre işçi dayanışması ve sendika disiplini ayrı bir sadakati ifade edeceğinden grev esnasında işçinin işverene karşı olan sadakat borcu ortadan kalkmakla birlikte; yumuşatılarak daha hoşgörülü bir şekilde yorumlanabileceği ve işveren bakımından haklı fesih sebebi sayılmaması gerektiğini savunulmaktadır⁵². Kanımızca grevin yasal koşulları oluşmadan yapılan ayaklanma veya her türlü direniş işçi ile işveren arasındaki bağlılığı ve işverenin güvenini zedeleyecektir. İşçinin yasal koşulları taşımayan ve bu nedenle kanun dışı olarak adlandırılan greve veya direnişe katılması sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil edecektir. Bu nedenle işçinin yasa dışı greve katılmama yükümlülüğünün bulunduğu ve buna aykırı davranış sonucunda işçinin iş sözleşmesinin işverence feshedebileceğini söyleyebiliriz.

III. İŞÇİNİN SADAKAT YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRI DAVRANIŞININ SONUÇLARI

A. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı ya da Geçerli Nedenle Feshi

Genel anlamda sadakat borcuna aykırılık, İş Kanunu'nun 25/II-e maddesinde “Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı altında, “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış” olarak nitelendirilmiş ve işverene iş sözleşmesini “haklı nedenle” feshetme imkanı sağlayan bir hal olarak düzenlenmiştir. Yine İş Kanununun 25/II-b,c,d maddelerinde belirtilen haller de sadakat borcuna aykırılık nedeniyle

⁵¹ TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL Tankut, “İş Hukukunun Esasları”, Beta Yayınları, 2018, s.521,522.

⁵² SUR, Melda, “İzinde Olan İşçinin Yasa Dışı Greve Katılması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009, S.14, s.224, 230.

iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshi sonucunu doğuran hallerdendir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun da 2018 yılında vermiş olduğu bir kararında yer verdiği üzere önemli olan nokta iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği ölçüde güven duygusunun sarsılıp sarsılmadığıdır. Ayrıca madde metni kapsamında tahdidi değil, tadadi olarak sayılan ve işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışının suç teşkil etmesi gerekmediği gibi işçinin bu davranışı nedeniyle işverenin zararının doğmuş olması da zorunlu değildir⁵³.

İş Kanunu'nun 25.maddesi gereğince işveren, süresi belirli olsun veya olmasın sürekli iş sözleşmesini sözleşmenin süresinin bitiminden önce herhangi bir ihbar süresine gerek olmaksızın sona erdirebilecektir. İşverenin haklı nedenle fesih hakkını hangi sürede kullanabileceği de İş Kanunu'nun 26/I maddesinde düzenlenmiş olup bu fesih hakkı işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışının işverence öğrenilmesinden itibaren altı işgünü içerisinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılabilir⁵⁴. "Derhal Fesih Hakkı" başlıklı 26.maddede; "24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kural-

⁵³ Yargıtay HGK, 14.03.2018, E. 2015/7-908, K. 2018/463 sayılı kararına göre; "İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında kurulan ve her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup, işçi ile işveren arasında karşılıklı güvene dayanan kişisel ve sürekli bir ilişki yaratması sebebiyle sözleşmenin taraflarından birinin davranışları ile bu güveni sarsması hâlinde güveni sarsılan tarafın objektif iyi niyet kurallarına göre artık bu ilişkiyi sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda iş sözleşmesi ile bağlı kalamayacağı gerçeğinden hareket eden kanun koyucu yaptığı düzenleme ile taraflara iş sözleşmesini haklı sebeple tazminatsız fesih hakkı tanımıştır.

... İş sözleşmesinin işveren tarafından tazminatsız feshedilebilmesi için feshe konu eylemin İş Kanunu'nun 25. maddesinin ikinci fıkrasında tadadi olarak sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri içerisinde yer almış olması gerekmektedir. Nitekim işçinin sadakat borcu da bu kapsamda değerlendirilir.

... İşçinin davranışlarının doğruluk ve bağlılığa uymaması eş deyişle sadakat borcuna aykırılık oluşturması hâlinde bu davranış sonucunda işverenin zarar görmesi gerekli olmadığı gibi zarar söz konusu olduğunda da zarar miktarı dikkate alınmaksızın işveren tarafından 4857 Sayılı İş Kanununun 25/2-e bendi uyarınca iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilebilir. Anılan bu bende göre, "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" hâlinde, işveren derhal (haklı) fesih hakkını kullanabilecektir."

⁵⁴ Bilindiği üzere fesih beyanı, işçiye ulaştığı anda hüküm ifade eder ve iş sözleşmesi derhal sona erer. İş Kanunu'nun 26/I maddesinin son cümlesinde de belirtildiği üzere işçinin olaydan maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık hak düşümü süresi uygulanmayacaktır. Buna göre işçinin, doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışından maddi çıkar sağlaması söz konusu ise, işverenin fesih hakkını kullanabilmesi için 26.maddede öngörülen ve fiilin gerçekleşmesinden itibaren işlemeye başlayan bir yıllık hak düşürücü süre dikkate alınmayacak ve bir yıllık süre geçmiş olsa dahi iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.

larına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi feshetme yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.” hükmü düzenlenmiştir.

İşçinin davranışının işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı verecek ağırlıkta olmayan; ancak işverendeki güven duygusunu zedeleyecek, işyeri işleyişini bozacak nitelikteki eylemleri nedeniyle işveren iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 18.maddesine göre geçerli nedenle feshedebilecektir⁵⁵. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan; ancak taraflar arasındaki iş ilişkisini temelinden sarsan hallerde işverenin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmesi mümkündür⁵⁶.

⁵⁵ Örneğin; işçinin iş sözleşmesinin devamsızlık sebebine dayalı olarak işveren tarafından hangi hallerde haklı nedenle feshedebileceği kanunda düzenlenmiş ise de işçinin bu madde kapsamına girmeyen devamsızlıkları hakkında somut bir düzenleme yapılmamıştır. Uyuşmazlık bu durumda somut olayın özellikleri ve emsal Yargıtay kararları dikkate alınarak çözümlenecektir. İşçinin İş Kanunu'nun 25/2-g maddesinde belirtilen sürele uymayan; ancak işçinin işini aksatacak seviyede, işverendeki güven duygusunu zedeleyen, iş görme borcunun ihlali niteliğinde olan devamsızlıkları işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı vermese de aynı kanunun 18/1-c.1 maddesine göre “işçinin davranışlarından kaynaklanan” geçerli sebeple feshetme hakkını vermektedir. Şüphesiz işçinin her devamsızlığı bu kapsamda değerlendirilemeyecektir. Bu bakımdan işçinin devamsızlığının haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı, haklı nedene dayanan devamsızlığı belgelendirmesi ve somut olaya göre özen ve sadakat yükümlülüğüne aykırı davranıp davranmadığı ispat hukukunun konusunu oluşturacaktır.

⁵⁶ İşçinin işyeri mallarına veya tesisatına otuz günlük ücreti tutarıyla karşılanamayacak zarar vermesi halinde de işverenin İş Kanunu'nun 25/II-1 maddesi kapsamında haklı nedenle feshetme hakkı doğacaktır. Yasa açıkça otuz günlük ücret tutarını düzenlediğinden işçinin vermiş olduğu zararın otuz günlük ücreti tutarına ulaşmaması halinde işverenin bu maddeye göre haklı feshetme hakkı söz konusu olamayacaktır. Ancak somut olayın özelliklerine işverenin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmesi söz konusu olabilecektir.

B. İşçinin Sadakat Yükümlülüğüne Aykırı Davranışı Nedeniyle Oluşan Zararın Tazmini

İşçinin sadakat yükümlülüğüne aykırı davranışı nedeniyle işverenin zararının doğması halinde işveren İş Kanunu'nun 26/II maddesinde belirtildiği üzere TBK hükümlerine göre bu zararının tazmin edilmesini isteyebilir. İşçinin bu sorumluluğu TBK 400/I maddesinde "İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur." şeklinde düzenlenmiştir.

Tazminat kavramına maddi ve manevi tazminatların girdiği kuşkusuzdur. İş Kanunu'nun 26.maddesinde "...iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrafta öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır." ifadesinden anlaşıldığı üzere işverenin tazminat talebinde bulunabilmesi için haklı nedenle feshin İş Kanunu'nun 26/I maddesinde öngörülen hak düşürücü sürelerde yapılmış olması gerekmektedir.

İşçinin zararları tazmin borcu, TBK 49.maddesi ile devamında yer alan genel hükümler çerçevesinde çözümlenecek ve borca aykırılık nedeniyle haksız fiile ilişkin hükümleri kıyas yoluyla uygulanacaktır. Ancak TBK genel hükümleri gereğince iş sözleşmesinden kaynaklı bir sorumluluğun doğabilmesi için, işçinin sadakat borcuna aykırı bir davranışı olmalı, bu davranış bir zarara yol açmalı ve bu zararlar sadakat borcuna aykırı davranış arasında bir nedensellik bağının bulunması gerekmektedir⁵⁷.

Sadakat borcuna aykırılık sebebiyle ortaya çıkan maddi zarar öncelikle müspet (olumlu) zarardır. Müspet zarar, sözleşmenin hiç veya gereği gibi ya da vaktinde ifa edilmemesinden doğan bir zarar türüdür. Müspet zarar; edim, borçlu tarafından tam ve gereği gibi yerine getirilmiş olsaydı, alacaklının malvarlığının göstereceği durum ile hali hazırda gösterdiği durum arasındaki farktır⁵⁸. Sadakat borcuna aykırılıktan kay-

⁵⁷ MAKAS, Recep, "Türk Borçlar Kanunu Ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2012, C.16, S.4, s.166.

⁵⁸ EREN, Fikret, "Borçlar Hukuku Genel Hükümler", Yetkin Yayınları, Ankara, 2019, s.1185

naklı müspet (olumlu) zarar, işverenin malvarlığının mevcut durumu ile yasağa aykırı davranılmış olmasaydı oluşacak durum arasındaki farkı ifade etmektedir⁵⁹. Fiili zararın yanında, mahrum kalınan kar da müspet zarar kavramı içerisinde yer almaktadır. Sadakat borcuna aykırılık sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işveren; işçinin işten çıkarılması sonucunda işinin aksamaması sebebiyle uğradığı zararları, işe daha yüksek bir ücretle yeni bir işçi almak zorunda kalmışsa ücretler arasındaki farkı da işçiye tazmin ettirebilecektir.

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranışı nedeniyle işverenin maddi zarar ile beraber manevi zarara (manen acı verebilecek, üzüntü, ızdırap, elem ve endişe içinde bırakılması, ticari itibarının sarsılması vb.) uğraması olasılık dâhilindedir. İşçi tarafından işverenin bir sırrının açıklanması, uzun emek ve zaman harcayarak elde ettiği bir üretim tekniğinin işyeri dışına sızdırılması ve benzeri durumlarda işverenin maddi bir zarara uğramasının yanında manevi olarak üzüntü duyacağından ve ticari itibarı sarsılabileceğinden manevi zararın varlığından bahsedilebilecektir. Bu gibi durumlarda işveren TBK. m. 49 uyarınca manevi tazminat da talep edebilecektir. Nitekim işçinin sadakat borcuna aykırı davranışı neticesinde işverence manevi tazminat talep edilebileceği ve olayın şartlarına göre hükmedilebileceği, bu hususta bir hukuka aykırılığın söz konusu olmadığı içtihat kararlarında da yer almıştır⁶⁰. Maddi-manevi tazminat dışında sözleşme ile kararlaştırılmış olması kaydıyla işverenin cezai şart tazminatı talep etme hakkı da söz konusu olabilecektir.

⁵⁹ SÜZEK, Sarper, “İş Hukuku”, Beta Yayınları, İstanbul, 2024, s.138

⁶⁰ Yargıtay 9. HD, 28.09.2021 ,E. 2021/6064, K. 2021/13141 sayılı kararına göre “Somut uyuşmazlıkta davacı şirket ile dava dışı Güney Kore menşeli ... LTD unvanlı şirket arasında Türkiye genelinde CPS markalı ürünlerin dağıtım ve satışının yapılmasına yönelik olarak yaklaşık on yıl süren tek satıcılık sözleşmesi ilişkisi bulunduğu, davalılar ... ve ...'nın davacı şirket nezdinde CPS markalı ürünlerin tanıtım ve pazarlamasına yönelik on yıla yakın sürelerle çalıştıkları, iş ilişkisinin devamı esnasında davalılar ... ve ...'nın önce diğer davalı '... Elektrik Elektronik San. ve Tic. Ltd. Şti.'ni kurdukları ve akabinde anılan davalı şirket üzerinden sadakat yükümlülüklerine aykırı olacak şekilde dava dışı ... LTD. unvanlı şirket ile ticari bağlantı içine girdikleri anlaşılmiş olup davacı şirket lehine maddi ve manevi tazminata karar verilmesinde isabetsizlik yok ise de...” <https://www.legalbank.net/> Erişim Tarihi: 05.04.2025

C. İşçiye Disiplin Cezası Verilmesi

İş hukukunda işverenlere belirli koşulların varlığı halinde uyarı, kınama, ücret kesintisi, işin ve işyerinin değiştirilmesi, geçici işten uzaklaştırma ve işten çıkarma disiplin cezalarını verme yetkisi tanınmıştır. Bu koşullar genel olarak; disiplin cezasının geçerli bir hukuki dayanağının olması, cezanın kendi amacı ile sınırlı olması ve işçinin kusurlu bulunması olarak ele alınmaktadır. İşçiye disiplin cezasının verilebilmesi için her şeyden önce bunun “geçerli bir hukuki dayanağının bulunması gerekmesi” ifadesinden anlaşılır; disiplin cezasının toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ekleri ile veya işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlenmiş olması hususudur⁶¹. Bunun yanında disiplin cezası öngören hükümlerin iş hukukundaki normlar hiyerarşisine uygun olması gerekir. Yani normlar hiyerarşisine göre daha aşağıda bulunan hukuk kaynağı üstte bulunana göre işçiye daha ağır bir disiplin cezası getiremez⁶².

İşverenin geniş anlamdaki yönetim yetkisinin en uç noktası olan disiplin yetkisi, yukarıda belirttiğimiz belirli koşullarda, kurallara uymayan işçilere disiplin yaptırımları uygulanması yetkisi olarak ortaya çıkmaktadır.⁶³ İşverenin tek taraflı olarak kullanabileceği bir yetki olmasından dolayı kötüye kullanılması riski taşıyan bu yetki yeteri kadar sınırlandırılmamış ve hukukumuz bakımından ayrıntılı olarak düzenlenmemiş ise de; özellikle İş Kanunu'nun 38. maddesinde işverenin toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş bulunan nedenler dışında işçiye ücret kesintisi cezası veremeyeceği hususu düzenlenmiştir.

İşçilere disiplin cezası verilebilmesinin bir diğer koşulu cezanın kendi amacı ile sınırlı olması olduğundan işveren ancak işyerinin düzenini ve disiplinini sağlamak amacıyla yani yönetim yetkisi kapsamında disiplin cezası verebilir. Bu kapsamda bir disiplin cezasının uygulan-

⁶¹ SÜZEK, s.138, (İş Hukuku)

⁶² SÜZEK, Sarper, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, Çalışma ve Toplum, 2011, C.1, S.28, s.12.

⁶³ GÜZEL, Ali/UGAN ÇATALKAYA, Deniz, “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, Ali Rıza OKUR'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, İstanbul, 2014, C.20 S.1, s.46.

bilmesi için işçinin kusurlu olması zorunludur. İşçinin kusurundan kaynaklanmayan salt mesleki yetersizliği kötü niyetli bir davranış olarak nitelendirilemeyeceğinden disiplin cezasına konu olamaz⁶⁴.

İşveren tarafından sadakat yükümlülüğüne aykırı davranan işçi, uyarılmış ya da başka bir disiplin yaptırımı uygulanmış ise artık işçinin bu eyleminden dolayı iş sözleşmesi feshedilemeyecektir. Keza işçinin farklı zamanda gerçekleşen benzer şekildeki sadakat yükümlülüğüne aykırı eyleminden dolayı işverenin disiplin cezası yaptırımı uygulaması zorunlu değildir. Yani işveren, bu defa bu eylemden dolayı iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir⁶⁵. Tabii ki işverenin bu yetkisini kötüye kullanmaması, keyfi davranıştan kaçınması ve eşit davranma yükümlülüğüne de uyması gerekmektedir. Zira disiplin cezalarına karşı yargı yolu açık olup Anayasa ile güvence altına alınmış olan hak arama özgürlüğü gereğince işçinin disiplin cezasına karşı yargı yoluna başvurması mümkündür. Yargıtay uygulamaları gereğince verilen bir disiplin cezasının mahkemelerce iptal edilmesi ve işverenin farklı yönde bir işlem yapmaya zorlanması mümkün olmadığı yönünde kararlar⁶⁶ bulunmakta ise de; temel olarak işçinin disiplin cezasına karşı, gerek o cezanın öngörülen koşulları itibarıyla hakkaniyete aykırı olduğu ve gerekse o koşulların gerçekleşmediği iddialarıyla dava açılabilirliğinin kabulü gerektiği değerlendirilmekte olup Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun konu hakkında vermiş olduğu kararı da bu doğrultudadır⁶⁷.

İşverenin işçiye disiplin cezası uygulama hakkı işyeri iç yönetmeliği, iş veya toplu iş sözleşmesi hükümleri ile disiplin kuruluna verilerek sınırlandırılmışsa, işveren tarafından ceza verilmesi usulüne aykırı hareket edilerek disiplin kurulu görüşü alınmaksızın disiplin işçiye cezası uygulanamayacaktır.

⁶⁴ SÜZEK, s.11, (İş Hukuku)

⁶⁵ UMUTLU, ÖNDER, age, s.169.

⁶⁶ Yargıtay 9. HD 06.12.20170 E. 2010/33308, K. 2010/36162 <https://www.legalbank.net> Erişim Tarihi: 03.01.2025.

⁶⁷ Yargıtay HGK, 23.10.1987, E. 1987/9-639, K. 1987/797 <https://www.legalbank.net> Erişim Tarihi: 03.01.2025.

SONUÇ

Karşılıklı edimleri içeren tüm ilişkilerdeki gibi iş ilişkisinin temeli de güven esasına dayanmaktadır. İşçi, asli yükümlülüğü olan iş görme yükümlülüğünü ifa ederken yükümlülüğünü özen ve sadakatle yerine getirmeli, işverenin güvenini sarsacak davranışlardan kaçınmalıdır. İşçinin yasadan kaynaklanan bu yükümlülüğünün kapsamı iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenebilmektedir. Tabii ki yükümlülüğün kapsamı belirlenirken işçinin yaptığı işle ilgili olarak her makul ve iyiniyetli işçiden beklenecek özeni gösterip göstermediği aranmalıdır.

Sadakat yükümlülüğü yukarıda da değinildiği üzere pek çok yükümlülüğü içerisinde barındıracak derece geniş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçinin sadakat yükümlülüğü hakkında genel olarak akla sır saklama ve rekabet etmeme borçları gelse de sadakat yükümlülüğü kapsamında işine düzenli devam etme, fazla çalışma yapma, teslim ve hesap verme, kanun dışı grev ve direnişe katılmama, iş ve işyeri düzenini bozmama, ahlak ve iyiniyet kuralarına uyma, işini özenle yapma, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka her türlü eşyayı koruma, düzgün kullanma ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülükleri bulunmaktadır. Gerek rekabet etmeme yükümlülüğü gerekse sır saklama yükümlülüğü gibi bazı yükümlülükler doktrinde ayrı borçlar olarak incelenmekteyse de kanımızca işçinin saydığımız yükümlülüklerinin temeli sadakat yükümlülüğüne dayanmaktadır. Bu nedenle çalışmamızda sadakat yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmiştir. Örneğin kanun koyucu tarafından önemi nedeniyle rekabet etmeme yükümlülüğünün yasada ayrıca düzenlenmesi yerinde olmakla birlikte; işçinin özellikle iş sözleşmesinin devam ettiği sürede geçerli olan rekabet etmeme borcu doğrudan sadakat yükümlülüğü ile ilgilidir.

İşçinin sadakat yükümlülüğü kapsamında değinmiş olduğumuz yükümlülüklerine aykırı davranışının da çeşitli yaptırımları olabilmektedir. İşçinin sadakat yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde işveren iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 25/II maddesinde yer alan hallerde haklı

nedenle feshedebileceği gibi TBK genel hükümleri çerçevesinde oluşan zararının tazminini de talep edebilecektir. İşçinin sadakat yükümlülüğüne aykırı davranışının İş Kanunu'nun 25/II maddesinde sayılan hallerde uymamasına ve işçi tarafından gerçekleştirilen aykırılığın işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı verecek kadar ağır nitelikte olmamasına karşın işverenin güveninin önemli ölçüde sarılmış olması ve işin tehlikeye düşmesi halinde işverenin iş sözleşmesini geçerli sebeple feshetme hakkı söz konusu olacaktır.

İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı veya geçerli nedenle feshedilmesinin yanı sıra belli koşullarda işverene işçiye disiplin cezası uygulama yetkisi de tanınmıştır. İşverenin de iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlenebilen disiplin cezalarının uygulanması sırasında keyfi davranıştan kaçınması, işçiler arasında eşitlik ilkesine uygun davranması gerekmektedir. Zira işçiye verilen disiplin cezalarına karşı yargı yolu açık olup işçinin verilen cezanın iptali için dava açma hakkı bulunmaktadır.

KISALTMALAR

- age** : Adı geçen eser
C. : Cilt
E. : Esas
HD : Hukuk Dairesi
HGK : Hukuk Genel Kurulu
HMK : Hukuk Muhakemeleri Kanunu
K. : Karar
m. : Madde
s. : Sayfa
S. : Sayı
TBK : Türk Borçlar Kanunu
TDK : Türk Dil Kurumu
TMK : Türk Medeni Kanunu
Y. : Yıl

KAYNAKÇA

ALP, Mustafa, “Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi (Whistleblowing)”, İstanbul, 2013.

ALPAGUT, Gülsevil, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul, 2012.

ATAY, Ender E., “Hukuk Başlangıcı”, Gazi Kitabevi, 5.Baskı, Ankara, 2017.

ÇAĞRICI, Mustafa, TDV İslam Araştırmaları Merkezi, 2009.

ÇELİK, Nuri/**CANIKLIOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat/**ÖZKARACA**, Ercüment, “İş Hukuku Dersleri”, Beta Yayınları., İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 36. Baskı, 2023.

DEMİR, Fevzi/**DEMİR** Gönenc, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, Kamu-İş:İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Y.2009, C.11, S.1.

DOĞAN YENİSEY Kübra, **ÖZTÜRK** Özgür, “İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü”, Devrim Ulucan’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, s.438.

EREN, Fikret, “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, Yetkin Yayınları, 14. Baskı, Ankara, 2012.

ERGİN, Hediye, “İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi” Sicil İş Hukuku Dergisi, 2015, S:34

ERTÜRK, Arslan, “Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

GÜÇLÜ, Hamide M., “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yönelmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları” (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2021.

GÜZEL, Ali/**UGAN ÇATALKAYA**, Deniz, “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, Ali Rıza OKUR’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, İstanbul, 2014, C.20 S.1

KABAKCI, Mahmut, “Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme”, Beta Yayınları, 2012.

KARAAHMETOĞLU, Atanur, Farklı Görünümleriyle Fazla Çalışma ve Uygulamadaki Bazı Sorunlar, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2024, S:1.

KAYIRGAN, Hasan, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2014, C:20, S:1.

KESER, Hakan, “İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018, S: 39.

KÖSEOĞLU, Ali C., **KABUL**, Sibel, “4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2014, C: 72, S: 2.

MAKAS, Recep, “Türk Borçlar Kanunu Ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2012, C.16, S.4.

NARMANLIOĞLU, Ünal, “İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-1”, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2014,

OCAK, Saim, “İş Sözleşmesinin İşçinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshedilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013, C:10, S:38.

ÖKTEM SONGU, Sezgi, “Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak Sataşma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/I S:39.

SAVAŞ KUTSAL, Burcu F., “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi”, Beta Yayıncılık, Ankara, 2012.

SOYER, Polat, “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, Ankara, 1994.

SOYER, Polat, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan”, İstanbul, 2008.

SÜZEK, Sarper, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2014, C:72 S:2.

SÜZEK, Sarper/ **BAŞTERZİ**, Süleyman, “İş Hukuku”, Beta Yayınları, 24.Baskı, 2024.

SÜZEK, Sarper, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, Çalışma ve Toplum, 2011, C.1, S.28.

ŞAHİN, Özden, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Devamsızlık Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, 2022.

TUNCAY, Can A., “İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü, Prof. Dr.Hayri Domaniç’e 80.Yaş Günü Armağanı”, C.2, Beta Yayıncılık, 1.Basım, İstanbul, 2001.

TUNÇOMAĞ, Kenan/**CENTEL** Tankut, “İş Hukukunun Esasları”, Beta Yayınları, 2018.

UMUTLU, Hüseyin H./**ÖNDER**, Fahrettin M., “İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı”, Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi, 2020, C:2 S:2.

UŞAN, Fatih M., “İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)”, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003.

İNTERNET KAYNAKLARI

<https://sozluk.gov.tr/>

<https://islamansiklopedisi.org.tr/sidk>

<https://karararama.yargitay.gov.tr>

<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>

<https://www.lexpera.com.tr>

<https://yargi.calismatoplum.org/cinsel-taciz/>

<https://www.legalbank.net/>