

Murat BATUR

MESS Müşavir Avukatı

Hastalık Sebebiyle Raporlu Olan İşçinin Raporlu Olduğu Süre Zarfında Başka İşyerinde Çalışmasının Değerlendirilmesi

FEDERAL İŞ MAHKEMESİ¹

Karar Tarihi : 03.04.2008**Karar Sayısı** : 2 AZR 965/06

ÖZET

Bir işçi hastalık nedeniyle raporlu olduğu sırada, başka bir işte çalışır ise, bu durum derhal fesih için haklı neden oluşturabilir. İşçinin başka bir işte çalışması, işçinin esasen hasta olmadığını, sadece hasta olduğuna ilişkin rol yaptığı biçiminde yorumlanabilir. Bunun ile birlikte işçinin hastalık durumunun bir an önce sona ermesine yönelik olarak tedavi sürecini aksatmış olması da derhal fesih için haklı neden oluşturacaktır.

OLAY

Davacı 2000 yılından itibaren davalının yanında şoför olarak çalışmıştır. Mart 2004 de geçirdiği bir kaza sonucunda çalışama-

yacak durumda olduğunu işverenine bildirmiştir. Ancak davalı Mayıs 2004 tarihinde, araştırma yapmak üzere görevlendirmiş olduğu bir dedektif aracılığıyla, söz konusu kimsenin raporlu olduğu dönem içerisinde bir kafeterya işlettiğini, burada müşterilere servis yaptığını, bulaşık makinesini boşalttığını ve buna benzer başka işler ifa ettiğini öğrenmiştir. Bunun üzerine davalı, davacı ile aralarındaki iş ilişkisini derhal feshetmek istemiştir. Bu doğrultuda davalının iş sözleşmesini feshetmek niyetinde olduğunu 01.06.2004 tarihli yazısı ile Çalışma Konseyi'ne bildirmiştir. Çalışma Konseyi'nin bir üyesi aynı tarihli yazısı ile fesih kararına ilişkin olarak herhangi bir itirazın olmayacağını bildirmesi üzerine, davalı 02.06.2004 tarihinde davacının iş sözleşmesini derhal feshetmiştir. Ancak 04.06.2004 tarihli Çalışma Konseyi toplantısında, Konsey'in fesih kararına itiraz etmesi üzerine, davalı bu kez

07.06.2004 tarihinde iş sözleşmesini bir kez daha derhal feshetmiştir.

Davacı açmış olduğu davası ile raporlu olduğu dönem içerisinde sadece sınırlı olarak çalıştığını ve fesih kararının İşyeri Teşkilat Yasası'nın² 102. maddesi uyarınca geçersiz olduğunu iddia etmiştir. Davanın açıldığı İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi davayı büyük ölçüde kabul etmişlerdir. Davalının Federal İş Mahkemesi'ne yapmış olduğu başvuru üzerine gerçekleştirilen yargılama sonucunda Mahkeme, 07.06.2006 tarihli fesih kararını iptal ederek, dava konusu olayın yeniden görüşülmesi üzerine Eyalet İş Mahkemesi'ne iade etmiştir.

GEREKÇE

İş Mahkemesi'nin ve Eyalet İş Mahkemesi'nin görüşüne karşı olarak, 02.06.2004 tarihinde alınan fesih kararına ilişkin Çalışma Konseyi, feshin yasada belirtilen düzenlemeler doğrultusunda uygun biçimde sürece dâhil edilmediğinden ötürü, mahkememiz feshin geçerli olmadığına hükmetmiştir. Geçerli olmamasının gerekçesi, davalının Çalışma Konseyi'nin görüşünü

kendilerine tanınan sürenin dolmasından önce, davalının fesih kararını vermiş olmasından kaynaklanmaktadır.

Buna karşın 07.04.2004 tarihli fesih kararına ilişkin olarak Çalışma Konseyi usulüne uygun bir biçimde dinlenmiştir. Ancak Çalışma Konseyi kendisinden istenen görüşün 02.04.2006 tarihinde gerçekleştirilen fesih konusu ile aynı olduğunu bilmektedir.

Fesih, dava konusu olay ile ilgili olarak haklı neden oluşturabilir. Bir işçi hastalık nedeniyle raporlu olduğu bir dönem içerisinde, başka bir işte çalışıyor ise bu açık bir biçimde gerçek anlamda hasta olmadığının bir göstergesi olabilir. Bunun ile birlikte işçinin raporlu olduğu dönemde çalışması, onun iyileşme sürecini de olumsuz yönde etkileyebilir. Her iki durumda da iş sözleşmesi derhal fesih edilebilir. Ancak dava konusu olay ile ilgili olarak, davacının hastalık nedeniyle raporlu olduğu dönem içerisinde çalıştığı iş ile ilgili ayrıntılar ortaya konmadığından ötürü, dava konusu olayın bu açıdan yeniden incelenmesi üzerine dava dosyasının Eyalet İş Mahkemesi'ne iade edilmesine hükmedilmiştir.

1. Karara Konu Olay

2000 yılından beri davalı işverenin yanında şoför olarak çalışan işçi, 2004 yılında geçirdiği bir kaza sonrası rapor olarak çalışamayacak durumda olduğunu işverene bildirmiştir. Davalı işveren bir dedektife yaptırttığı araştırma sonrasında işçinin raporlu olduğu süre içerisinde bir kafeterya işlettiğini ve bu kafeteryada aktif olarak çalıştığını öğrenmiştir. İş sözleşmesini derhal feshetmek isteyen işveren, durumu 01.06.2004 tarihinde İşyeri Çalışma Konseyi'ne iletmış ve itiraz gelmeyeceğinin kendisine aktarılması üzerine 02.06.2004 tarihinde davacının iş sözleşmesini feshetmiştir. Ancak Çalışma Konseyi'nin 04.06.2004 tarihli toplantısında karara itiraz edilmesi üzerine, davalı işveren bu sefer de 07.06.2004 tarihinde

davacı işçinin iş sözleşmesini derhal feshetmiştir.

Raporlu olduğu süre içerisinde çalışan işçi, İş Mahkemesi'nde dava açmış ve raporlu olduğu dönem içerisinde sadece sınırlı olarak çalışmış olduğunu belirterek söz konusu fesih işleminin İşyeri Teşkilat Yasası'nın 102. maddesine aykırı olduğunu öne sürmüştür. Davanın açılmış olduğu İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi'nin davayı büyük ölçüde kabul etmesi üzerine, davalı işveren Federal İş Mahkemesi'ne başvurmuştur.

Federal Mahkeme fesih işleminin dava konusu olay ile ilgili olarak haklı neden oluşturabileceği, bir işçinin hastalık nedeniyle raporlu olduğu bir dönemde başka bir işte çalışmasının açık bir biçimde gerçek anlamda hasta olmadığının bir göstergesi olabileceği, bununla birlik-

Sadakat borcunun kapsamını kesin ölçülerle belirleyebilmek sürekli olarak değişmekte olan iş hayatı ve onu düzenleyen iş hukuku açısından mümkün olmamaktadır zira teknolojik şartlar, iş etiği ve genel ahlaka ilişkin toplumda var olan algılar da zaman içerisinde değişiklik gösterebilmektedir.

te işçinin raporlu olduğu dönemde çalışmasının onun iyileşme sürecini de olumsuz yönde etkileyebileceği, her iki durumda da iş sözleşmesinin derhal fesih edilebileceği tespitlerini yapmıştır. Ancak, dava konusu olay ile ilgili olarak, davacının hastalık nedeniyle raporlu olduğu dönem içerisinde çalıştığı iş ile ilgili ayrıntıların ortaya konmadığı, dava konusu olayın bu açıdan yeniden incelenmesi gerekliliği sebebiyle Eyalet İş Mahkemesi'ne iade etmiştir. İncelememizde, somut olaydaki işçinin raporluken başka bir işte çalışmış olup olmamasına ilişkin maddi gerçeğin tespiti meselesi bir kenara bırakılarak, çalışmış olduğu kabul edilecek ve bir işçinin tam zamanlı olarak bir işyerinde çalışmaktayken raporlu olunan süre içerisinde başka bir işyerinde de çalışması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e alt bendinde yer alan doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar (sadakat borcu) kapsamında ele alınacaktır.

2. Sadakat Borcu

2.1. Tanım

Bilindiği üzere, iş akdinin diğer pek çok sözleşme tipinden ayrılan bir yanı işçi ve işveren arasında kişisel bir ilişki de kurmasıdır. Gerçekten de, işveren, iş sözleşmesini yaparken, muhatabı işçinin yeteneklerini, objektif vasıflarını dikkate aldığı kadar, sübjektif vasıflarını da dikkate alır; öyle ki iş sözleşmesinin o işçiyle yapılmasında belirleyici olan husus, işveren ta-

rafından takdir edilen işçiye ait objektif ve sübjektif özelliklerin bütünüdür³.

İş hukukunda hakların süjesi işçi ve işveren olup bu hakların kullanımı, Medeni Kanun'un 2. maddesindeki genel kurala uygun olarak, iyiniyet ve dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil edemez. Bunun doğal bir sonucu olarak işçi hizmet ilişkisi içerisinde işini yerine getirirken iyiniyetle hareket etmek, işverenin korunmaya değer ya da diğer bir tabirle haklı menfaatlerini korumak ve işverene zarar vermekten kaçınmak borcu altındadır.

Sadakat borcu Yargıtay tarafından "işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmak"⁴ şeklinde tanımlanmaktadır. Görüldüğü gibi, sadakat borcu işçiye hem olumlu (yapma), hem de olumsuz nitelikli borçlar (kaçınma borçları) yüklemektedir ve kavramın pek çok eylemi içine alabilecek geniş çerçevesi sebebiyle başka bir tanıma muhtaç olmayan tam bir tanımının yapılması kaynağını bulduğu iyiniyet kavramının tam bir tanımının yapılması kadar güçlüdür.

Kanımızca, sadakat borcu bir işçinin dürüstlük ve iyiniyet kuralları dâhilinde, işverenin ve işletmenin haklı menfaatlerini risk ve zararlardan korumak için pozisyonundan beklenebilecek ölçüde alabileceği önlemlerle, kaçınması veya yapması gereken eylemlerin tamamının oluşturduğu, kaynağını dürüstlük kuralları ve kanundan alan, çeşitli yan edimlerden oluşan bir borçtur.

2.2. Sadakat borcunun konusu ve kapsamı

Sadakat borcunu doktrindeki genel ayrıma sadık kalarak yapma ve yapmama borçları şeklinde örneklendirmek gerekirse: işverenin ve işyerinin menfaatlerine zarar verebilecek durumlarla ilgili açıklama yapmak, bu durumlarla ilgili nitelikleri gereği kendisinden beklenilebilecek önlemleri almak, işin işleyişi, işveren ve diğer işçiler açısından tehlike yaratabilecek durumları ihbar etmek, yapmak borçları arasında; hırsızlık yapmamak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmamak, kanunsuz greve katılmamak veya bu gibi eylemler için iş arkadaşlarını kış-

1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 396. maddesi "Özen ve Sadakat Borcu" başlığı altında sadakat borcunu açıkça düzenlemektedir.

kırtmamak gibi fiiller de kaçınılması gereken yapmama borçları arasında sınırlı sayıda olmak üzere sayılabilir.

Sadakat, kökeni itibarıyla hukuki bir kavram olmayıp, daha çok ahlaki bir kavramdır. Bu kavram zaman içerisinde, hukukun toplumdaki ahlak anlayışı ile etkileşimi sonucunda, hukuk düzeni içerisinde yerini almıştır. Söz konusu kavram ahlak ve hukukun kesişme noktasında yer alıp her ikisi ile de etkileşim içerisindedir.⁵

Sadakat borcunun kapsamını kesin ölçülerle belirleyebilmek sürekli olarak değişmekte olan iş hayatı ve onu düzenleyen iş hukuku açısından mümkün olmamaktadır zira teknolojik şartlar, iş etiği ve genel ahlaka ilişkin toplumda var olan algılar da zaman içerisinde değişiklik gösterebilmektedir.

Frankfurt-am-Main Eyalet İş Mahkemesi'nin (Landesarbeitsgericht) 1933 yılında vermiş olduğu bir kararda⁶ ilk derece mahkemesinin komünist parti üyesi bir işçinin emekli aylığı alabilmek için açtığı davanın kabulüne ilişkin kararı komünist aktivitenin sadakat borcuna aykırılık teşkil ettiği gerekçe gösterilerek bozulmaktadır:

"Komünist faaliyetlerde bulunan bir işçi bu sebeple işten çıkarılırsa suçlayabileceği tek kişi kendisidir. Komünist aktivite hizmet akdinde yer alan sadakat borcunun ihlalidir. 28 Şubat 1933 Kanunu ile Mülga Federal Anayasa'nın 118. maddesi sadece ifade özgürlüğünü garanti altına almakta ancak komünist faaliyetlere katılma eylemini almamaktadır."

Söz konusu kararda, komünist aktivite veya komünist parti üyeliği devleti yıkmak isteyen, hiçbir otoriteyi tanımayan, anavatan Almanya'ya ihanet içerisinde, sivil savaş yanlısı, tanrıtanımazlık olarak tanımlanmış ve toplumun genel algısına da atıfta bulunularak bu

partiyle bağlantılı olmak ya da işbirliği yapmak devlete karşı, kamu düzenine ve Alman milli duygularına karşı suç kabul edilip bu aktiviteler sadakat borcuna aykırılık olarak görülmüştür.

Yukarıda yer alan ve işçinin siyasi görüşü ile siyasi parti üyeliği sebebiyle sadakat borcuna aykırı eylemde bulunduğunu belirten kararda da açıkça görülebileceği gibi toplumdaki ahlak ve suç kavramlarının kapsamındaki değişikliklerle beraber bazı fiiller belirli bir dönemde sadakat borcuna aykırılık teşkil etmezken, başka bir dönem için bunun tam aksini söyleyebilmek de mümkündür.

Sadakat borcunun kapsamı zamanla değişiklik gösterebildiği gibi, borcun konusu ve kapsamı iş ilişkisinin özel durumuna ve alışveriş yaşamının görüşlerine göre de değişiklik gösterebilecektir. Gerçekten, yanlar arasındaki kişisel ilişkiler ne kadar sıkı ve bu ilişkiler ne kadar karşılıklı güvene dayanıyorsa, sadakat borcunun kapsamı da o kadar genişler.⁷

Sadakat borcunun konusu ve kapsamının dinamik yapısı sebebiyle, İş Kanunu'nun sadakat borcuna ilişkin düzenleme getiren 25/II. maddesinin (e) bendi: "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" hükmünde "gibi" edatını kullanarak kanunda belirtilen hallerin tahdidi olmadığını vurgulamıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında⁸ bir eylemin sadakat borcuna aykırılık teşkil edip etmediğinin belirlenmesinde hâkimin, hangi davranışların doğruluk ve bağlılığa aykırı saymak gerekeceği konusunda belli ve kesin sınırlı bir ölçüden hareket etmeyerek iş hayatının gereklerini, çevrenin geleneklerini göz önüne alarak her davranışın özelliğine göre bir sonuca varması gerektiğini belirtmiştir.

2.3. Borcun yasal dayanakları

Sadakat borcuna Medeni Kanun'daki iyiniyet ve dürüstlük kurallarına ilişkin 2. madde, İş Kanunu'ndaki işverene haklı nedenle fesih hakkı tanıyan, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hal ve benzerlerini düzenleyen 25/II maddesi hükümleri kaynak teşkil etmekle

birlikte, 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu yayımlanana kadar geçen süre içerisinde herhangi bir kanunda sadakat borcuna ismen değinen bir hüküm yer almamıştır. 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 396. maddesi "Özen ve Sadakat Borcu" başlığı altında sadakat borcunu açıkça düzenlemektedir:

"İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin baklı 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 baklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür."

Gerekçesine⁹ bakıldığı zaman söz konusu maddenin mehzaz İsviçre Borçlar Kanunu'nun 321a maddesinin esas alınarak hazırlandığı görülmektedir. Aslında yukarıda bahsi geçen İş Kanunu ve Medeni Kanun hükümleri ile konuyla ilgili Yargıtay içtihatları ışığında mevcudiyeti zaten tartışmasız olan sadakat borcunun genel çerçevesi Borçlar Kanunu'nun 396. maddesindeki düzenleme ile somutlaştırılmıştır. İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin (b), (d) ve (e) alt bentlerinde ise bu borca aykırı hallerden bazıları sayılmış, (e) bendindeki "gibi" ibaresi ile kanun koyucu kasıtlı olarak bu hallerin neler olabileceğini yoruma açık bırakmıştır. İncelememize konu olan Alman Federal İş Mahkemesi Kararı'ndaki işçinin raporlu iken başka işyerinde çalışması hali de İş Kanunu kapsamında değerlendirildiğinde 25/II-(e) bendi ile Türk hukukuna göre de haklı nedenle derhal fesih sebebi sayılacaktır.

Alman hukukunda ise sadakat borcu BGB §241/2 ve 242'de düzenlenmiştir. BGB § 241/2'ye göre, "Her iki taraf da borç ilişkisinin içeriğine uygun olarak diğer tarafın haklarını, malvarlığını ve çıkarlarını gözetmekle yükümlüdür." BGB § 242'ye göre ise, "Borçlu edimini işlem hayatının gereklerini ve dürüstlük kuralını dikkate alarak ifa etmelidir."¹⁰

2.4. İşçinin sadakat borcu ve işverenin gözetme borcu arasındaki bağ

İşçinin sadakat borcunun iş sözleşmesinin karşılıklı edimlerinden olmadığı, sadakat borcunun birçok yan edimler içeren, işçiyi sadece işyerinde değil, işyeri dışında da takip eden bir borç olduğu ve bu nedenle işverenin, "işçiyi gözetme yükümlülüğü"nü işçinin sadakat borcunun karşılığı olmadığı görüşü de doktrinde savunulmakla¹¹ birlikte, ağırlıklı olarak da işverenin gözetme borcunun işçinin sadakat borcunun karşılığı olduğu da öne sürülmektedir.¹²

Bizim görüşümüze göre, bu borçların her ikisi de, asıl edimler olan hizmet ve ücret ödeme edimlerinin ifası için gerekli olan birer yan edim niteliğindedir. Her iki borcun da temel kaynağı iyiniyet ve dürüstlük kurallarıdır. İşçinin sadakat borcu ile işverenin gözetme yükümlülüğü arasındaki ilişkide bu iki borcun teknik anlamda birer "karşılıklı edim" olmadıkları ve bu edimler arasında borçlar hukuku bağlamında bir mübadele söz konusu olmadığı açıktır. Ancak, tarafları farklı olan bu iki borç, konuları itibariyle güven ilişkisi çerçevesi içerisinde birbirine oldukça yakın bir konumdadır.

Bu borçların birer karşılıklı edim olarak kabul edilmesi halinde, hizmet akdinin karşılıklı ve ana edimleri olan "hizmet" ve "ücret" borçlarında olduğu gibi karşı taraf edimini yerine getirmediğinde diğer tarafın borcunu ifadan kaçınabilme hakkı doğmasının da mümkün olması gerekebilecekken, sadakat borcu ve işverenin gözetme yükümlülüğü arasında böyle bir ilişki prensip itibariyle bulunmamaktadır. Bir işveren nasıl ki sadakat borcuna aykırı davranış ve tutumlarla karşılaştığında işçiyi gözetme

yükümlülüğünü yerine getirmekten kaçınmıyorsa, aksi durumun varlığı halinde de işçinin sadakat borcuna aykırı davranışta bulunması da hukuken korunmayacaktır.

2.5. Yargıtay kararlarında sadakat borcuna aykırılık teşkil eden haller

Öncelikli olarak belirtmek gerekir ki, karar incelemesine konu olan işçinin raporluyken başka bir işyerinde çalışması hali Yargıtay'ca da işçinin sadakat borcuna aykırı bir eylem olarak görülmüş ve verilen kararlarda¹³ işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğine hükmedilmiştir. Bu konuya bir sonraki bölümde daha ayrıntılı olarak değinilecektir. Bu halin dışında, Yargıtay tarafından sadakat borcuna uymayan davranışlar olarak kabul edilip iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshinin uygun bulunduğu diğer kararlara örnek olarak: işçinin dolaylı da olsa çalıştığı şirket ile aynı faaliyet alanında şirket kurması ve mesaisini kısmen de olsa bu şirkette geçirmesi¹⁴, izinde bulunduğu süre içerisinde işyerine gelerek topluca iş bırakma eylemine katılan işçinin sadakat borcunu ihlal etmiş olması¹⁵, üniversitede sınavı olmamasına rağmen varmış gibi işverenden izin alınması¹⁶, personel müdürü olarak görev yapan davacının istifa eden personele gerçeğe aykırı olarak sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğine ilişkin belge vermesi¹⁷, müşteriden ücret alan işçinin fiş kesmeyerek bu ücreti kasaya koymaması¹⁸, işyerine ait satılacak otomobilin jantlarını kendi aracına takmak¹⁹, mesai saati içerisinde uyumak²⁰, kasadan avans çekme yetkisi olmamasına rağmen sonra geri koymak amacıyla kasadan para almak²¹, geri ödenmiş olsa da işyerindeki stajyer öğrencilerden borç para almak²², kendi vardiyasından önceki vardiyadaki hatalı üretimi fark edip bu durumu işverene bildirmemek²³, mezbaha kesim işçisinin arabasında bir miktar kesim için ayrılan etlerden bulunması²⁴, yurtdışında böbrek hastası olan kardeşine böbreğini bağışlayabilmek için izin alıp ve sonrasında hafif işlere verilmesini talep edip böbreğini vermemiş olması²⁵, işçinin işyerinin tanıtımı amaçlı mamulleri usulüne uy-

gun olarak dağıtmaması ve kendi aracının bakım masraflarını işverene fatura etmesi²⁶, başkasına ait kart basmak suretiyle çalışmış gibi göstermek²⁷, işyeri ile ilgisi bulunan bir üçüncü kişiyle kömür satmak, mali sıkıntısını gidermek amacıyla evini satın almak gibi ticari ilişkilere girmek²⁸, işçinin ücret azlığını bahane ederek işyerine gelip çalışmaması²⁹, işverene ait araçla alkollü şekilde kaza yapmak³⁰, işverenin bilgisi dışında aynı iş kolunda başka yerde çalışmak³¹, işyerinde kaloriferlerin az yanmasını bahane ederek direnişe geçilmesi³², işverenin talimatına rağmen görevlendirilen yere gitmeyip evde istirahat etmek³³ durumları sayılabilir.

İş Kanunu'nun 25/II-e maddesinde belirtilen haller sınırlı olmadığı ve sadakat borcunun -İş Kanunu'ndaki görünümü ile "doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar"ın- kapsamının kesin bir sınırı çizilemediği için, yukarıda sayılan hallerde veya işveren ve işçi arasındaki güven ilişkisinin sürdürülebilmesini imkânsız kılan diğer benzer durumlarda, iş sözleşmesi işveren tarafından İş Kanunu'nun 25. maddesine dayanılarak ve aynı Kanun'un 26. maddesinde yer alan şartlar dâhilinde haklı nedenle derhal feshedilebilecektir. Belirtmek gerekir ki, sadakat borcuna aykırılık teşkil eden bir eylemde önemli olan herhangi bir zararın doğmuş olması değil, ortaya çıkan riskin güven ilişkisinin sürdürülebilirliğini imkansız kılmasıdır.³⁴ Yargıtay da sadakat borcuna aykırılık teşkil eden fakat zarar oluşturmeyen bir eylemle ilgili olarak aşağıdaki yönde karar vermiştir:

"... iş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici veya risk altına sokabilecek davranışlarından kaçınmak sadakat borcunun bir gereğidir. Davacının belirtilen eylemleri zarara yol açmamış olsa da doğruluk ve bağlılığa uyduğunu söylemek mümkün değildir. Davacı ile birlikte başkalarının da eyleme iştirak etmesi veya eylemin ceza hukuku açısından suç teşkil etmemesi varılan bu hukukeni sonucu değiştirmez.

Bu maddi ve hukuki olgular karşısında hizmet akdinin davalı işverence haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”³⁵

3. Raporlu Olunan Sürede başka işyerinde çalışılması

3.1. Raporlu işçinin raporlu olduğu dönemde başka işyerinde çalışması

İşçinin işverenle rekabet oluşturacak şekilde başka bir işyerinde çalışması ya da kendi namına iş yapması durumunun sadakat borcuna aykırı bir eylem teşkil edeceği açıktır. Aynı şekilde, incelenen karara konu olan olayda olduğu gibi raporlu olduğu süre içerisinde bir başka işverenin yanında çalışması da sadakat borcuna, bir başka anlatımla doğruluk ve bağlılık kurallarına aykırılık teşkil edecektir.

Hizmet sözleşmesi devam ederken hastalanan bir işçinin ilgili yerlerden alacağı ve hasta ve belirli bir süre iş göremez olduğunu gösterir rapor üzerine kendisine iyileşmesi için istirahat (dinlenme) izni verilir. Hastalık sebebiyle verilen istirahatın amacı işçinin iyileşmesidir.³⁶

Yukarıda metni verilen ve incelememize konu olan Almanya Federal İş Mahkemesi Kararı’ndan da anlaşılacağı üzere, Federal Mahkeme fesih işleminin dava konusu olay ile ilgili olarak haklı neden oluşturabileceği, bir işçinin hastalık nedeniyle raporlu olduğu bir dönemde başka bir işte çalışmasının açık bir biçimde gerçek anlamda hasta olmadığının bir göstergesi olabileceği ve iş sözleşmesinin bu durumda derhal feshedilebileceği tespitini yapmıştır. Raporlu iken başka işyerinde çalışma eyleminin Türk hukukunda da aynı sonuçları doğuracağı ve bu fiil sebebiyle işverenin iş sözleşmesini İş Kanunu’nun 25/II. maddesinin (e) bendi uyarınca bildirimsiz ve tazminatsız feshedebileceği hem sadakat borcunun Medeni Kanun’un 2. maddesinden doğan dürüstlük ve iyiniyet kurallarıyla olan bağlantısı, hem de Yargıtay’ın aynı örnekle ilgili olarak vermiş bu-

lunduğu kararlar sebebiyle açıktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi incelemekte olduğumuz karara benzer konulu bir kararında da işçinin raporlu olduğu dönemde başka bir işyerinde çalışmasının doğruluk ve bağlılık yükümlülüğüne aykırı olduğuna karar vermiştir:

“Somut olayda; Davacı işçinin raporlu olduğu 21.8.2007 tarihinde başka bir işyerinde çalıştığı sabittir. Bu durum işçinin doğruluk ve bağlılık yükümlülüğüne aykırılık teşkil eder. Davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından haklı olarak feshedilmiştir. Davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”³⁷

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, 1991 yılında bir yerel mahkemenin aksi yönde direnme kararı vermesi üzerine raporluyken başka işveren yanında çalışmanın bağlılık, sadakat ve doğruluk kurallarıyla bağdaşmayacağını belirtmiştir:

“Somut olayda, davacının, raporlu olduğu günlerde başka bir işverenin işyerinde fiilen çalışarak asıl mesleği kaportacılığı sürdürdüğü, kesin olarak saptanmış durumdadır. İşçinin genel olarak dürüstlüğe uymayan, bu davranışının bağlılık sadakat ve doğruluk kurallarıyla bağdaştırılması mümkün değildir. O itibarla işverenin iş akdinin feshinde haklı olduğunun kabulü gerekeceğini vurgulayarak davacının ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağına işaret eden ve Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.”³⁸

3.2. İyileşme süreci

Görüldüğü üzere, Alman Mahkemesi’nin kararı ve bizim içtihatlarımız işçinin raporluyken çalışmasının iş sözleşmesinin derhal feshi sebebi oluşturması yönünden uyumludur. Yukarıda belirttiğimiz kararlar ve inceleme konusu Alman Federal İş Mahkemesi’nin kararı, işçinin raporluyken çalışmasına aynı sonuçları benzer bir düşünce sistemi ile bağlasa da; Alman Mahkemesi bir tespitite daha bulunarak raporlu olan işçinin başka işyerinde çalışmasının iyileş-

İşçinin raporlu olduğu süre içerisinde çalışması ve güven ilişkisine aykırı hareket ederek işvereni aldatması ile rekabet etmeme borcuna aykırı davranma hallerinin İş Kanunu'nun 25/II-(e) bendine uygun olarak iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi için tek başına yeterli olduğu görüşünderiz.

mesini de engelleyebileceği noktasını da kararında belirtmiş ve her iki halin de derhal fesih sebebi sayılacağı yönünde karar vermiştir.

İyileşme sürecine atıfta bulunan başka bir Federal İş Mahkemesi kararında da, bir işçinin doktor raporuyla belgelenen bir hastalığına rağmen başka bir işe girmesi sonucu yapılan bir feshin, şüpheli ortadan kaldırdığı takdirde haklı olacağından, zira hastalık halinde verilen iznin; işçinin tekrar sağlığına kavuşması için verildiği ve fakat işçi bu arada bir yan işe (uğraşa) girerse, bunun "işçinin geriye kalan (bakiye) çalışma yeteneğini" (Restarbeitsfaehigkeit) asıl iş ilişkisinde değerlendirme yükümüne aykırılık oluşturacağından söz edilmektedir.³⁹

İyileşme süreciyle ilgili olarak verilen bir başka kararda⁴⁰, omuzundaki sakatlık sebebiyle raporlu olan ve 16 yaşından beri spor aktiviteleriyle uğraşan, yılda yaklaşık 3.000 km koşan bir işçinin yine raporlu olduğu dönemde önceden bir hekimle görüşmek suretiyle bir maratona katılmasının her durumda bunun hastalığın iyileşme sürecini geciktireceği şeklinde algılanmaması gerekeceği ve bunun özellikle daha önceden bir hekim ile görüşülüp, hekimin de yapılacak etkinliğe katılmasında herhangi bir engel görmemesi sebebiyle geçerli olduğu belirtilmektedir. Söz konusu olayda, işçi raporlu olduğu süre zarfında iki maratona katılmıştır. Ancak kendisi bu müsabakalara katılmadan önce hekimine danışmıştır. Hekim ise kendisine bu maratona katılması konusunda

herhangi bir engelin bulunmadığı gibi aynı zamanda da hastalığın iyileşmesi yönünde de bir engel oluşturmayacağını bildirmiştir. Bununla birlikte hekimi, kendisine herhangi bir ağrının baş göstermesi halinde spor faaliyetini derhal bırakması gerektiği yönünde de bir uyarıda bulunmuştur. Mahkeme vermiş olduğu kararda işverenin fesih işlemi, iyileşme sürecinin gecikmeyeceği yönünde bir hekim kararı olması sebebiyle haksız ve süreli fesih için de geçersiz saymıştır. Ancak mahkeme, iyileşme sürecinin önemine ilişkin olarak "İş göremez duruma düşmüş olan işçilerin esas itibarıyla en kısa zamanda iyileşmeleri yönünde hareket etmeleri ve davranmaları gerekmektedir" tespitinde de bulunmuştur.⁴¹

Raporlu işçinin başka bir işyerinde çalışmaya başlamasına ilişkin Yargıtay tarafından verilen kararlarda, işçinin bakiye çalışma yeteneğini asıl iş ilişkisinde değerlendirme yükümünden veya iyileşme sürecini sektete uğratan davranışların sadakat borcuna aykırılığından bahsedilmemekle birlikte, işçinin raporlu olduğu süre içerisinde başka işyerinde çalışmasının haklı nedenle derhal fesih sebebi oluşturacağı sonucuna aynı şekilde ve isabetli bir biçimde ulaşılmaktadır.

İyileşme süreciyle doğrudan ilgili olmasa da, bir kararda Yargıtay da işçinin mesai saatleri dışında başka bir işyerinde çalışması hususuyla ilgili olarak aşağıdaki tespitte bulunmuştur:

"Davacının normal mesai saatleri dışında da olsa, kalifiye bir eleman olarak başka bir işyerinde çalışması nedeniyle gerekli dinlenmeden yoksun kalacağından kendi işyerinde en azından verimin düşeceği aşikârdır. Davacı işçinin genel olarak dürüstlüğe uymayan bu davranışı bağlılık (sadakat) ve doğruluk kuralları ile bağdaştırılması mümkün değildir"⁴².

3.3. Raporluyken çalışma ve rekabet etmeme borcu

İşçinin rekabet etmeme borcu genellikle hizmet sözleşmesinin devamı esnasında ve sözleşme son bulduktan sonraki süreye ilişkin olarak ikiye ayrılarak incelenmektedir. Biz buradaki incelememizi, hizmet sözleşmesine eklenen bir şart veya ikinci bir sözleşme ile hizmet sözleş-

“İyileşme süreci” konusunun, Türk mahkemelerinin önüne gelecek olan uyuşmazlıklarda da hem iş sağlığı ve güvenliği perspektifi, hem de sadakat borcu kapsamında irdelenmesi kanımızca verimli bir iş piyasası ve sağlıklı bir toplum açısından elzemdir.

mesinin son bulmasından sonra belirli bir süre, hizmet ve yer kapsamında devam eden rekabet yasağı yerine, işçinin bir işveren yanında çalışmaktayken başka bir işveren yanında çalışması veya kendi namına iş tutması halinin sadakat yükümlülüğüne aykırılık hali ile sınırlı tutacağız.

Hizmet sözleşmesinin devam ettiği süre içerisinde, bu borç kaynağını dürüstlük kurallarından aldığı için, arada rekabet yasağına ilişkin münferit bir sözleşme ya da hizmet sözleşmesine eklenmiş bir madde olmasa bile, işçi hizmet sözleşmesinin devamı süresince işverenle rekabet oluşturacak eylemlerde bulunmamakla yükümlüdür. Bu borç kaynağını herhangi bir sözleşmeden ya da sözleşme maddesinden değil sadakat borcunun bir yan yükümlülüğü olan olan rekabet etmeme borcundan alır. Bunun altında yatan temel sebep ise, işçinin işverenin korunmaya değer menfaatlerine zarar vermesinin ve Medeni Kanun’un 2. maddesinde yer alan objektif iyiniyet kavramına aykırı davranmasının sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmesidir. Sadakat borcunun ihlali için bir zararın doğmuş olması şartının aranmayacağına ilişkin Yargıtay kararları mevcuttur⁴³. Kanımızca, işçinin rekabet teşkil eden davranışta bulunması da iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi açısından yeterlidir. Dolayısıyla, burada da önemli olan işverenin gördüğü zarar değil ancak böyle bir zararı görme ihtimalinin mevcudiyeti ve bu şartlar çerçevesinde güven ilişkisinin sürdürülememesidir.

Alman hukukunda, hizmet sözleşmesinin devam ettiği süre içerisinde, rekabet yasağı Al-

man Ticaret Kanunu’nun 60. paragrafında düzenlenmiştir. Buna göre tacir yardımcıları, işverenin rızası olmadıkça kendi ya da başkası hesabına ticari faaliyette bulunamaz.⁴⁴

Rekabet etmeme borcu Basın İş Kanunu’nun 13. maddesindeki⁴⁵ istisna dışında iş mevzuatında açıkça düzenlenmemiş olsa da, Alman Ticaret Kanunu’nun 60. paragrafına benzer bir hüküm olarak yürürlükte bulunan 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 455. maddesi ticari mümesiller ve ticari vekillerin işletme sahibinin izni olmadığı sürece bir başka işle uğraşmalarını yasaklamıştır. 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu’nun 396. maddesi ise bu borcu daha açık ve somut bir anlatımla özen ve sadakat borcu başlığı altında düzenlemiştir.

İşçinin çalıştığı süre içerisinde rekabet etmeme borcu Yargıtay tarafından kimi zaman -somut olayda her iki olgunun da bir arada bulunmasından ötürü- işçinin raporluyken başka işveren yanında çalışması ile bağlantı kurulmak sureti ile raporlu olunan süre içerisinde çalışılan işin rekabet teşkil etme haline de atıfta bulunularak incelenmiştir. Yargıtay’ın vermiş olduğu bu kararlarda, işçinin raporluyken “aynı türde bir işyerinde”⁴⁶ çalıştığı veya “asıl mesleği kaportacılığı sürdürdüğü”⁴⁷ ifadeleri kullanılmıştır.

Yukarıda belirtilen örneklerde işçi hem raporlu olduğu süre içerisinde çalıştığı, hem de rekabet borcuna aykırı eylemde bulunduğu için sadakat borcunun iki özel görünümünü ayrı ayrı ihlal etmiştir. İşçinin raporlu olduğu, yani dolayısıyla dinlenmesine ayrılmış süre içerisinde çalışması ve güven ilişkisine aykırı hareket ederek işvereni aldatması ile rekabet etmeme borcuna aykırı davranma hallerinin her ikisinin de, İş Kanunu’nun 25/II-(e) bendine uygun olarak iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi için tek başına yeterli olduğu görüşünderiz. Başka bir deyişle, işçinin raporlu iken çalışması durumunda; çalıştığı işin rekabet teşkil edip etmemesinin sadakat borcu açısından ve raporlu iken çalışma eyleminin İK. 25/II-(e) bendine göre haklı nedenle derhal fesih sebebi oluşturması açısından bir önemi olmamalıdır.

Yargıtay da vermiş olduğu bazı başka ka-

rarlarda işçinin raporluyken çalışmakta olduğu diğer işin rekabet teşkil edip etmemesine göre herhangi bir nitelme ya da ayırım yapmadan raporluyken “başka işyerinde” çalışmanın doğruluk ve bağlılık kuralları ile sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceğini belirtmiştir.⁴⁸

4. Sonuç ve değerlendirme

Yukarıda metnini verdiğimiz Federal İş Mahkemesi'ne ait kararda da açıkça görüleceği üzere, işçinin dinlenip iyileşmesine ayrılmış olan raporlu bulunulan süre içerisinde başka bir iş tutması -maddi olgunun varlığı halinde- hem Alman hukuku hem de Türk hukukuna göre haklı nedenle derhal fesih sebebi sayılmaktadır. Türk hukukunda İş Kanunu'nun 25/II-(e) alt bendinde sadakat borcu kelimesi kullanılmadan sadece doğruluk ve bağlılık kavramı kullanılmış olsa da, değinilen Yargıtay içtihatlarından da anlaşılacağı üzere bu sadece terminolojik bir farklılıktır. Ancak, Mehaz İsviçre Borçlar Kanunu'nun 321a maddesi ile aynı olan 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 396. maddesi ile İş Kanunu metnine daha önceden “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar” olarak girmiş olan “sadakat borcu” bu sefer sadakat borcu olarak yeni Borçlar Kanunu'na konmuş ve bu farklılık bir ölçüde giderilmiştir.

“Sadakat borcu” kelime olarak Alman hukukunda belki de paternalist anlayışın yarattığı toplumsal süreçlerin etkilerinden⁴⁹ uzak durmak adına kullanılmak istenmese de, işçinin iyiniyetle davranmasını gerekli kılan tüm kurallar, özellikle küreselleşme sürecinde ve ülkelerin rekabet gücünün büyük önem arz ettiği günümüz koşullarında adı ne olursa olsun benzer bir mantıkla işlemektedir. Dolayısıyla, Alman hukukunda da sadakat borcunun varlığından bahsetmek, deyimisel olarak olmasa da, kavramsal olarak mümkündür. Söz konusu Federal İş Mahkemesi kararı da bu noktada, raporluyken çalışmaya bağlanan sonuçlar yönünden, Yargıtay kararları ile uyum içerisindedir. Alman mahkemesi tarafından raporlu işçinin başka işyerinde çalışmasıyla ilgili ikinci bir husus olarak irdelenmiş olan ve bölüm 3.2'de değindiğimiz “iyileşme süreci” konusunun da, Türk mahkemelerinin önüne gelecek olan

uyuşmazlıklarda da hem iş sağlığı ve güvenliği perspektifi, hem de sadakat borcu kapsamında irdelenmesi kanımızca verimli bir iş piyasası ve sağlıklı bir toplum açısından elzemdir.

DİPNOTLAR

- 1 Çev.: Alpay Hekimler, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 18, 2008/3, s.439-440.
- 2 Çevirmenin notu: İşyeri Teşkilat Yasası (Betriebsverfassungsgesetz BetrVG) işyeri düzeyinde yönetime katılım haklarını düzenlemektedir, ibid.
- 3 Hamdi Mollamahmutoglu, İş Hukuku, Ankara 2005, s.239.
- 4 Y9HD., 09.03.2005, E. 2005/4880, K. 2005/12110, www.legalbank.net
- 5 Arzu Arslan Ertürk, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul 2010, s.1
- 6 [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09629/09629\(1933\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09629/09629(1933).pdf) (26 Ağustos 2011), LArbG. Frankfurt-am-Main 27 Kasım 1933.(ArbRSamml., C:XIX, LAG., s. 207.)
- 7 Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, s.100.
- 8 YHGK., 29.5.1991, E.1991/9-223, K.1991/315 www.kazanci.com.tr.
- 9 <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf> (18 Ağustos 2011)
- 10 A. Eda Manav, “İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, TAAD, Cilt:2, Yıl:2, Sayı:4, Ocak 2011, s.105.
- 11 Fevzi Demir/Gönenç Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması” Kamu-İş; C:11, S.1/2009, s.2; Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Ankara 2010, s.127.
- 12 Murat Demircioğlu/Tankut Centel, İş Hukuku, İstanbul 2010, s.124; Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2008, s. 303; Aktay/Arıcı/Senyen, İş Hukuku, Ankara 2007 s.140; Mollamahmutoglu, age, s.424.
- 13 Y9HD., 13.5.1991, E. 1991/457, K. 1991/8358;Y9HD., 9.7.1996, E. 1996/7565, K. 1996/15521; Y9HD., 16.12.2010, E. 2008/42769, K. 2010/38188; YHGK., 29.5.1991, E. 1991/9-223, K. 1991/315, www.kazanci.com.tr.
- 14 Y9HD., 01.02.2010, E. 2009/13571, K. 2010/1815 www.legalbank.net.
- 15 Y9HD., 14.07.2008, E.2008/26211, K. 2008/20195 www.legalbank.net.
- 16 Y9HD., 01.12.2010, E. 2009/59, K. 2010/35888 www.legalbank.net.
- 17 Y9HD., 01.03.2010, E. 2009/48006, K. 2010/5399 www.legalbank.net.
- 18 Y9HD., 28.01.2010, E. 2008/14806, K. 2010/1477 www.legalbank.net.
- 19 Y9HD., 25.03.2009, E.2007/40375, K. 2009/7979 www.legalbank.net.
- 20 Y9HD., 27.04.1992, E. 1991/17320, K. 1992/4704 www.legalbank.net; ancak Yargıtay'ın daha yeni tarihli bir ka-

- rarında uyuma eyleminin bir kez olması haklı sebeple değil geçerli sebeple fesih sebebidir, Nuri Çelik, İş Hukuku, İstanbul 2010, s.137, dn. 38'den naklen: (Y9HD, 09.02.2009, E. 2008/11037, K. 2009/1879, Çalışma ve Toplum, 2009/3, s. 312-313).
- 21 Y9HD., 02.04.2009, E. 2007/42850, K. 2009/9270 www.legalbank.net.
- 22 Y9HD., 03.12.2009, E. 2008/12070, K. 2009/33439 www.legalbank.net.
- 23 Y9HD., 27.05.2010, E. 2008/28023, K. 2010/14777 www.legalbank.net.
- 24 Y9HD., 18.06.1992, E. 1992/1015, K. 6429 www.kazanci.com.tr.
- 25 Y9HD., 16.5.1994, E. 1994/2324, K. 1994/7374 www.kazanci.com.tr.
- 26 Y9HD., 04.07.1994, E. 1994/5313, K. 1994/10491 www.kazanci.com.tr.
- 27 Y9HD., 31.12.1997, E. 1997/18516, K. 1997/23028 www.kazanci.com.tr.
- 28 Y9HD., 26.05.1997., E. 1997/4847, K. 1997/9797 www.kazanci.com.tr.
- 29 Y9HD., 16.01.2001, E. 2001/2, K. 2001/240 www.kazanci.com.tr.
- 30 Y9HD., 11.02.2004, E. 2003/12297, K. 2004/1946 www.kazanci.com.tr.
- 31 YHGK., 25.09.1991, E. 1991/9-351, K. 1991/429 www.kazanci.com.tr.
- 32 YHGK., 05.12.1980, E. 1980/3341, K.1980/2631, Şahin Çil, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2007, s. 1832.
- 33 Y9HD., 01.04.2011, E. 2009/8026, K. 2011/19708, Legal Hukuk Dergisi, 9-102, Haziran 2011, s. 2436.
- 34 Y9HD., 20.06.2005, E. 2005/16341, K. 2005/22099; Y9HD., 04.04.2000, E. 2000/2465, K. 2000/4716, www.legalbank.net; Y9HD., 02.05.2005, E. 2004/25130, K. 2005/15369, www.kazanci.com.tr.
- 35 Y9HD., 04.04.2000, E. 2000/2465, K. 2000/4716, www.legalbank.net.
- 36 Ercan Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000, s.64.
- 37 Y9HD., 16.12.2010, E. 2008/42769, K. 2010/38188.
- 38 YHGK., 29.5.1991, E. 1991/9-223, K. 1991/315, www.legalbank.net.
- 39 Ercan Akyiğit, İşçinin Başka İşde Çalışması, Ankara 1995, s.58, dn.198'den naklen BAG. U.v. 26.08.1993-2 AZR 154/93. W.Hunold'un notuyla. BB 1994/2. s.142-145,
- 40 Stuttgart İş Mahkemesi, 22.03.2007, 9 Ca 475/06, (Çeviren: Alpay Hekimler), Çalışma ve Toplum Dergisi, 15. Sayı, s.383, <http://www.calismatoplum.org/sayi15/federal.pdf> (19 Ağustos 2011).
- 41 Ibid. S.383.
- 42 YHGK., 25.09.1991, E. 1991/9-351, K. 1991/429 www.kazanci.com.tr.
- 43 Y9HD., 20.06.2005, E. 2005/16341, K. 2005/22099; Y9HD., 04.04.2000, E. 2000/2465, K. 2000/4716, www.legalbank.net.
- 44 Ertürk, age, s.317; Manav, age, s. 107.
- 45 Basın İş Kanunu m.13: "Gazeteci işverenle yaptığı mukavelede aksi zikredilmediği takdirde dışarda, basınla alakası olsun veya olmasın, başka iş tutmakta serbesttir. İş akdinin feshinden sonraki zaman için gazetecinin mesleğini icra serbestisini takyit eden hükümler batıldır."
- 46 Y9HD., 9.7.1996, E. 1996/7565, K. 1996/15521, www.legalbank.net.
- 47 YHGK., 29.5.1991, E. 1991/9-223, K. 1991/315, www.legalbank.net.
- 48 Y9HD., 13.5.1991, E. 1991/457, K. 1991/8358; Y9HD., 16.12.2010, E. 2008/42769, K. 2010/38188, www.legalbank.net.
- 49 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkzn. Ertürk, age, s.115,134,136-137,142; Nuri Çelik, age, s.135.

KAYNAKLAR

- Eda Manav, "İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", TAAD, Cilt:2, Yıl:2, Sayı:4, Ocak 2011.
- Aktay/Arıcı/Senyen, İş Hukuku, Ankara 2007.
- Arzu Arslan Ertürk, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul 2010.
- Nuri Çelik, İş Hukuku, İstanbul 2010.
- Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin, Ankara 2010.
- Ercan Akyiğit, İşçinin Başka İşde Çalışması, Ankara 1995.
- Ercan Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000.
- Fevzi Demir/Gönenç Demir, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması" Kamu-İş; C:11, S.1/2009.
- Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2005.
- Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008.
- Murat Demircioğlu/Tankut Centel, İş Hukuku, İstanbul 2010.
- Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2008.
- Şahin Çil, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2007.