

Makale Gönderim Tarihi: 6 Mayıs 2021

Makale Kabul Tarihi: 12 Mayıs 2021

## Bahçe İzni (Garden Leave) ve Türk İş Hukukunda Uygulanabilirliği

### Öz

İşveren, iş sözleşmesinde aksi yönde açık bir anlaşma olmadıkça işçinin çalışmasına izin vermek zorundadır. Bahçe izni (Garden leave), işverene işçisini işyerinde çalıştırmama yetkisi verir. Bu izin, işverenin işçisinin faaliyetlerini kısıtlamaya çalıştığı bir yoldur. İşveren çeşitli sebeplerle bahçe izni uygulamasına başvurabilir. Bununla birlikte, bahçe izni genellikle iş sözleşmesinin bildirimli feshinde işçinin ihbar önelinde işyerinden uzakta geçirdiği süreyi ifade etmektedir. İhbar öneli boyunca iş ilişkisi devam ettiği için kural olarak

işçi çalışmakla yükümlüdür. Ancak işveren bu süre boyunca işçiye bahçe izni vererek onu iş görme borcundan kurtarabilir. Özellikle İngiltere’de çalışma hayatında sıklıkla uygulanan bu izin mevzuatımızda açıkça düzenlenmediği için Türk İş Hukukuna yabancı bir kavramdır. Buna karşılık, ülkemizde de işverenler çeşitli nedenlerle bu uygulamaya başvurmak isteyebilirler. Biz çalışmamızda bahçe izni kavramını, yabancı hukuktaki uygulamaları dikkate alarak açıklayacak, ardından Türk İş Hukukunda bu iznin uygulanabilirliğini ele alacağız.

### Anahtar Sözcükler:

Bahçe izni (Garden leave), iş sözleşmesi, fesih, ihbar süresi, rekabet yasağı.

## Garden Leave and It’s Applicability in Turkish Labor Law

### Abstract

The employer is obliged to allow the employee to work unless there is a clear agreement to the contrary in the employment contract. Garden leave authorizes the employer not to employ the worker in the workplace. This leave is a way that the employer tries to restrict the activities of his / her worker. The employer can apply for a garden leave application for various reasons. However, garden

leave is usually used in the notified termination of the employment contract. It refers to the time the worker spends in his notification period away from the workplace. As a rule, the employee is obliged to work since the business relationship continues throughout the notice period. However, the employer can save the worker from his/her duty to work by giving the worker a garden leave during this period. This

\*Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, mustafa.alp@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7299-4487

\*\*İzmir Bakırçay Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, asiye.sahinemir@bakircay.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9262-3608

leave, which is frequently applied especially in business life in England, is a concept foreign to Turkish Labor Law as it is not clearly regulated in our legislation. On the other hand, employers in our country may want to apply for this

implementation for various reasons. In our study, we will explain the concept of garden leave by considering the practices in foreign law, then we will discuss the applicability of this leave in Turkish Labor Law.

### Keywords:

Garden leave, employment contract, termination, notice period, prohibition of competition.

## Giriş

İş ve üretim sırları ile müşteri çevresinin korunması işverenler bakımından büyük öneme sahiptir. İş ilişkisi boyunca sadakat borcu gereği işçi, iş sırlarını korumak ve işveren ile rekabet etmemekle yükümlüdür. Ancak iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte işçinin sadakat borcu ortadan kalkmaktadır. Her ne kadar işçinin sır saklama borcu, işverenin haklı menfaatinin korunmasının gerektirdiği ölçüde iş ilişkisi sona erdikten sonra devam etse de bu yükümlülük, işçinin eski işvereniyle hukuka uygun bir şekilde rekabet etmesini engellememektedir. Bu nedenle de işverenler rekabet yasağı (ticaretin sınırlandırılması (restraint of trade)) sözleşmeleri ya da iş sözleşmesine koydukları rekabet yasağı kayıtları ile iş ilişkisi sonrası işçinin kendileri ile rekabet etmesini engellemek istemektedirler.

İngiliz hukukunda rekabet yasağı sözleşmelerine/kayıtlarına karşı mahkemelere çok fazla başvuru yapılması nedeniyle sözleşmelerin/kayıtların uygulanabilirliği konusunda yargı belirsizlikleri ortaya çıkmıştır. Bu nedenle de işverenler kendi özel bilgilerini ve müşteri ilişkilerini korumak amacıyla rekabet yasağı sözleşmelerine/kayıtlarına alternatif bir uygulama arayışı içine girmişlerdir. Böylelikle, bahçe izni uygulamaları ortaya çıkmıştır. Başka bir ifade ile, iş sözleşmelerinde yer alan ya da ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılan bahçe izni hükümlerinin rekabet yasağı sözleşmelerine/kayıtlarına alternatif olarak geliştiğini söylemek mümkündür. Bahçe iznine ilişkin hükümlerin, işverenlerin meşru ticari çıkarlarını/

sırlarını korumak ve belirli çalışanların rakip bir işveren için hemen çalışmasını engellemek amacıyla kullanabilecekleri yararlı bir araç olduğunu kabul etmek mümkündür. Bahçe izni uygulaması Anglosakson hukukuna tabi ülkelerde yaygınlaşmak yanında uluslararası şirketlerin faaliyeti kapsamında kıta Avrupası hukukuna tabi ülkelerde de iş sözleşmelerinde yer almaktadır. Ülkemizde de yabancı şirketlerin iştiraklerinde çalışan üst düzey yöneticilerin iş sözleşmelerinde bahçe iznine uygun hükümlere yer verildiği görülmektedir. Türk öğretisinde de sınırlı da olsa bahçe izni kavramını açıklayan yazarlar bulunmaktadır<sup>1</sup>.

## I. Bahçe İzni (Garden Leave) Uygulamasının Ortaya Çıkışı

Amerika'da iş sözleşmelerinde işçilerin sözleşme sonrası rekabet teşkil eden çalışmaları bakımından çeşitli kısıtlamalara yer verilmektedir<sup>2</sup>. Mahkemeler çoğu zaman bu hükümlere şüpheyle yaklaşmaktadır<sup>3</sup>. Bu durum, kilit (önemli)

1 Uşan, M. Fatih: İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003, (İş Sırrının Korunması), s. 261; Bilge, Mehmet Emin: Ticari Sırların Korunması, Asil Yayın Dağıtım, Ankara 2005, s.157; Gürkaynak, Gönenç: "Garden Leave under Turkish Labor Law", <https://www.gurkaynak.av.tr/>, (ET: 03.12.2020), s. 1-3.

2 Lembrich, T. Greg: "Garden Leave: A Possible to the Uncertain Enforceability of Restrictive Employment Covenants", Columbia Law Review, 2002, Vol.: 102, No.: 8, s. 2291.

3 Lembrich, s. 2291.

pozisyonda çalışan bir işçinin rakip bir firmaya katılmasını veya kendileriyle rekabet etmesini engelleyecek güvenilir hiçbir yolu olmayan birçok sektördeki işverenler için büyük bir sorun olmuştur<sup>4</sup>. Benzer sorunlar yaşayan İngiltere’de de iş sözleşmelerinde yer alan rekabet yasağı hükümlerine ilişkin yargı kararlarındaki belirsizlik bahçe izni kavramının doğmasına ve gelişmesine yol açmıştır<sup>5</sup>. Bu nedenle İngiltere’de işverenler, çalışanların rekabetten uzak tutuldukları süre boyunca ücretlerinin tam olarak ödendiği “bahçe izni (*garden leave*)” adlı bir uygulama geliştirmişlerdir<sup>6</sup>. Günümüzde İngiliz mahkemeleri tarafından bu izin uygulamaları büyük ölçüde kabul görmektedir<sup>7</sup>. Zira izin İngiltere’de zamanla hukuki olarak tanınan ve yaygın bir şekilde kullanılan uygulama haline gelmiştir<sup>8</sup>. İngiltere’de sıklıkla kullanılan bahçe izni terimi, işvere-

nin çalışanına “evde kalması ve bahçesine” bakması için para ödemesi şeklinde ilginç bir fikre dayanmaktadır<sup>9</sup>.

İngiliz hukukunda bahçe izni mevzuattan kaynaklanmamaktadır<sup>10</sup>. Bu nedenle de bu izne ilişkin hususlar içtihat yoluyla gelişme göstermektedir<sup>11</sup>. Bahçe izninin uygulanabilmesi için bunun açıkça iş sözleşmesinde ya da ayrı bir sözleşme ile taraflarca kararlaştırılmış olması gerekir<sup>12</sup>. İşveren iş sözleşmesinde açık bir hüküm olmadıkça işçiyi bahçe iznine ayrılmaya zorlayamaz<sup>13</sup>. İngiltere ve Galler Yüksek Mahkemesi’nin önüne gelen bir uyuşmazlıkta, iş sözleşmesinde işçinin bahçe iznine çıkarılmasına ilişkin bir hüküm olmamasına rağmen mevzuatın işverene iş sözleşmesinin bir parçası olarak bahçe iznini zorunlu kılma yönünde zımni bir yetki verip vermediği tartışılmıştır. Mahkeme, iş sürekliliği ve çalışanın iş becerilerini korumak için, işveren tarafından işçinin büyük bir suiistimali kanıtlanmadığı sürece zımni bir bahçe izni hükmünün kabulünün söz konusu olmadığına karar vermiştir<sup>14</sup>. Taraflar arasında bahçe izni kararlaştırılmaksızın işçinin bahçe iznine çıkarılması durumunda iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğinin ve işçinin yeni bir işe girmekte özgür olduğunun kabulü gerekir<sup>15</sup>. İsviçre hukukunda ise işverenin

4 Lembrich, s. 2291.

5 İngiltere’de Evening Standard Co. Ltd. - Henderson, [1987] ICR 588 davası, bahçe izni kavramının doğmasına neden olmuştur. Bu davada mahkeme, iş sözleşmesi süresince işçinin başka bir işveren için çalışmasına izin verilmemesi gerektiğine karar vermiştir. Henderson, Londra’daki tek büyük akşam gazetesi olan Evening Standard’ın üretim müdürü olarak çalışmaktadır. Ancak Henderson’a rakip bir gazeteden daha önce çalıştığı pozisyondan daha üst bir statü önerilmiştir. Henderson, işverene yalnızca iki ay önceden bildirimde bulunmuş ve iş teklifini kabul etmiştir. Ancak iş sözleşmesinde “sözleşme süresi boyunca başka bir işveren için çalışmayacağı ve sözleşmenin her iki taraftan da bir yıllık bildirimle feshedilebileceği” hükmü yer almaktadır. Henderson ile olan sözleşmesi uyarınca Evening Standard, rakip bir firma için tam bir yıl çalışmasının engellenmesi amacıyla mahkemeden bir tedbir talebinde bulunmuştur. Henderson’ın sözleşmesini feshettiğini düşündüğü istifa mektubuna rağmen, Evening Standard onu hâlâ bir çalışan olarak görmekte ve Henderson’a tam maaşını ve sözleşme kapsamındaki sosyal haklarını ödemeyi planlamaktadır. Mahkeme, Henderson’ın iş sözleşmesi süresince başka bir işveren için çalışmasına izin verilmemesi gerektiğine karar verdi. Evening Standard Co. Ltd. - Henderson davasından bu yana bahçe izni hükümleri, İngiliz mahkemeleri arasında bir işverenin işini korumanın meşru bir yolu olarak kabul edilmiştir. Ancak söz konusu hükümlere ilişkin sınırlamalar da mahkemeler tarafından yapılmaktadır. Karar hakkında geniş bilgi için bkz., Lembrich, s. 2308-2309.

6 Lembrich, s. 2291, 2305; Harth, Angela/Taggart, Andrew: “Arbeitsrecht in Grossbritannien” in: Arbeitsrecht in Europa, Henssler/Braun, 3. Auflage, Köln, 2011, Rn. 43.

7 Lembrich, s. 2305; Harth/Taggart, Rn. 43, 44.

8 Lembrich, s. 2314; Harth/Taggart, Rn. 43, 44.

9 Klein, S. Jeffrey/Pappas, J. Nichols: ““Garden Leave” Clauses in Lieu of Non-Competes”, New York Law Journal, Vol.: 241, No.: 24, s.1; Lembrich, s. 2305.

10 Uşan, İş Sırrının Korunması, s. 261.

11 Lembrich, s. 2313.

12 <http://media.straffordpub.com/products/noncompet-agreements-for-multinational-employers-2013-01-29/reference-materials.pdf> (ET.: 04.12.2020), s. 2; <https://www.employment.govt.nz/#gref>, (ET.: 04.12.2020); Uşan, İş Sırrının Korunması, s. 261.

13 A Guide to UK Employment Law, s. 24. Taraflarca bahçe izni hükmü kararlaştırılmadığı bazı durumlarda işçinin bahçe iznine çıkarılabileceği yönündeki görüş için bkz., Emir, s. 488; Christie v. Johnston Carmichael UK-ATS/0064/09/BI; [2010] IRLR 1016, [https://uk.practical-law.thomsonreuters.com/1-503-5777?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practical-law.thomsonreuters.com/1-503-5777?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true), (ET.: 15.01.2021).

14 SG & R Valuation Service Co v. Boudrais and Ors [2008] EWHC 1340 (QB); <http://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/QB/2008/1340.html>, (ET.: 04.12.2020); Srivastava/Shroff, s.1-2.

15 <https://www.rocketlawyer.com/gb/en/quick-guides/gardening-leave>, (ET.: 20.04.2021). Ayrıca bkz. <https://>

yönetim hakkı kapsamında işçisini tek taraflı olarak ve ücretini ödeyerek işyerinden uzaklaştırabileceği belirtilmiştir. Böyle bir durumda işverenin işi kabulde temerrüde düştüğüne de yer verilmiştir<sup>16</sup>.

Birleşik Krallık'ta uzun süredir geleneksel rekabet etmeme sözleşmelerine alternatif olarak kullanılan bahçe izni, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki işverenler arasında da giderek daha popüler hale gelmiştir<sup>17</sup>. Amerikalı işverenler de kilit (önemli) pozisyonda çalışanlarının iş sözleşmelerinde benzer hükümlere yer vermeye başlamışlardır<sup>18</sup>. Çünkü bu izin, işverenlerin rekabet yasağı anlaşmalarında yaşadıkları zorluklar olmadan rekabet yasağına ilişkin hükümlerle aynı faydaları sağlamaktadır<sup>19</sup>.

Uzun yıllar Birleşik Krallık'ta ve Amerika'da bahçe izni uygulamalarının geçerliliği mahkeme kararlarında tartışılmıştır. Bu hukuk sistemlerinde belirli koşullar altında bahçe izni hükümlerinin uygulanabilirliği kabul edilmektedir<sup>20</sup>. Birleşik Krallık ve Amerika'nın dışında yaygın olarak bahçe izni uygulanan ülkeler arasında Bangladeş, Hindistan, Endonezya, Japonya, Çin Halk Cumhuriyeti Makao Özel İdari Bölgesi, Malezya, Myanmar, Yeni Zelanda, Pakistan, Singapur, Tayvan, Tayland sayılabilir<sup>21</sup>.

lawgazette.com.sg/feature/the-law-and-practice-of-garden-leave-rights-duties-enforcement-and-resistance/, (ET:02.01.2021); General Billposting Co Ltd v. Atkinson [1909] A.C. 118.

16 Streiff, Ullin/von Kaenel, Adrian/Rudolph, Roger: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR Auflage 7., Zürich - Basel - Genf 2012, Art. 324, 2012, N 13, www.swisslex.ch, (ET.: 21.02.2021); Adrian Staehelin in Peter Gauch, Jörg Schmid: Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. Abteilung (Art. 1-529 OR), Der Arbeitsvertrag, Art. 319-330a OR, Vierte, völlig neu bearbeitete Auflage, Schulthess Juristische Medien AG 2006, s. 265.

17 Lembrich, s. 2291; Klein/Pappas, s.1.

18 Lembrich, s. 2292, 2314.

19 Klein/Pappas, s.1.

20 Lembrich, s. 291 vd.; Klein/Pappas, s.1 vd.

21 Bkz., Employment Termination Survey, April 2019, https://www.wongpartnership.com/, (ET.: 05.12.2020); Yabancı ülkelerde bazı çalışanlar LinkedIn profillerinde mevcut işverenlerinde bahçe izninde olduklarını belirtmektedirler. Bkz., Komie, L. James: "Garden Leave Grows in Popularity among U.S. Employers", Chicago Daily Law Bulletin, No-

## II. Bahçe İzni (Garden Leave) Kavramı

### 1. Tanım ve İşlev

Bahçe izni, genel olarak işçinin ihbar süresinin bir kısmını veya tamamını çalışmadan ancak ücret ve sosyal yardımlardan yararlanarak geçirdiği süreyi ifade eder<sup>22</sup>. İş sözleşmesinin feshi için ihbar süresi tanınması bahçe izninin öne çıkan bir özelliğidir<sup>23</sup>. İşverenler genellikle üretim sırlarını korumak ve işçinin rakip firmada çalışarak kendisiyle rekabet etmesini önlemek amacıyla ihbar süresi (notice period) içerisinde işçinin başka bir işte çalışmamasını "bahçesine bakmasını", "evde oturmasını (stay at home)" talep etmektedir<sup>24</sup>. Çalışan genellikle bu süre zarfında görev ve sorumluluklarından kurtulur, ancak yine de işveren tarafından istihdam edilir ve bu nedenle başka bir işveren için çalışamaz. Bunun yanı sıra bahçe izninde olan işçi, serbest meslek de icra edemez<sup>25</sup>. Bahçe iznini bir çalışma yasağı olarak değil, rekabetin önünde bir kısıtlama olarak ifade etmek gerekir<sup>26</sup>. Bu bağlamda bahçe izni, çalışana rekabet etmeme süresi boyunca ödeme yapılmasını gerektirmesi ve böylece çalışanın belirtilen süre boyunca işvereni ile rekabet teşkil eden bir başka işte veya işyerinde çalıştırılmasına izin verilmemesi olarak tanımlanabilir<sup>27</sup>. Rekabet ya-

vember 8, 2018, s. 2.

22 https://parslowsjersey.com/2021/01/14/garden-leave-employment-law/, (ET.: 15.04.2021); https://www.jobsite.co.uk/worklife/garden-leave-mean-23271, (ET.: 20.04.2021).

23 Anneline de Sousa do Cabeco, s. 4.

24 Bainbridge, David: Intellectual Property, Longman, Londra 2010, s. 363-364; Uşan, İş Sırrının Korunması, s. 260-261; Sulu, Muhammed: Ticari Sırların Korunması, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, (Ticari Sır), s. 111; Sulu, Muhammed: "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", MÜHF - HAD, C. 22, S. 2, (Rekabet Yasağı), s. 596; https://www.ebglaw.com/content/uploads/2017/05/Thomson-Reuters-Rasnick-Steinmeyer-May-2017.pdf, (ET.: 08.01.2021), s. 1.

25 https://www.jobsite.co.uk/worklife/garden-leave-mean-23271/, (ET.: 20.04.2021).

26 Sullivan, A. Charles: "Tending the Garden: Restricting Competition via "Garden Leave", Berkeley Journal of Employment and Labor Law, 2016, Vol.: 37, No. 2, s. 20.

27 Lembrich, s. 2291.

sağı sözleşmeleri/kayıtları gibi bu izin, tarafların anlaşması sonucu ortaya çıkan sözleşmeye dayalı bir çalışma ve faaliyet kısıtlamasıdır<sup>28</sup>. Ancak rekabet yasağı sözleşmelerinden/kayıtlarından farklı olarak bahçe izninde çalışanın faaliyeti iş ilişkisi devam ederken kısıtlanmaktadır<sup>29</sup>. Bu izin süresi boyunca iş ilişkisi devam ettiği için işçinin sadakat borcu gereği işveren ile rekabet etme yükümlülüğü vardır. Ancak uygulamada bahçe izni sadece rekabet yasağı ile sınırlı anlamını aşmış, başka amaçlarla da başvuru alan bir önlem haline gelmiştir. Bahçe izni, işçinin işyerinde huzuru bozacağından korkulan durumlarda veya cinsel taciz gibi ağır bir eyleminden şüphelenildiği takdirde işyerinden uzaklaştırılmasını sağlayan bir araç olarak da kullanılabilir.

Taraflarca kararlaştırılan bahçe izni hükmü çalışana mali bir zorluk çıkarmadan, işletmenin meşru çıkarlarını etkin bir şekilde korumaya hizmet eder<sup>30</sup>. Bu izin uygulamasında genellikle işçi, iş sözleşmesini feshetmeden belirli bir süre önce işverene bildirimde bulunacağını, işveren ise bu süre boyunca işçiyi çalıştırmadan ücretini ödeyeceğini taahhüt eder<sup>31</sup>. Bahçe izninde olan işçi,

iş sözleşmesinin bildirimli feshinde ihbar öneli boyunca iş ilişkisinin devam etmesine karşılık bu süreyi işyerinden uzakta geçirir<sup>32</sup>. İzinde olan işçinin işyerine gelip çalışması zorunlu değildir<sup>33</sup> ya da bu durum işveren tarafından yasaklanmıştır. Ancak işçi yine de ücretini almaya ve işyerindeki sosyal yardımlardan yararlanmaya devam eder<sup>34</sup>. İşveren, izin süresi boyunca iş ilişkisi devam ettiği için herhangi bir zamanda işçinin işe dönmesini, iş ile ilgili herhangi bir bilgi göndermesini ya da bazı konularda yardımını isteyebilir<sup>35</sup>. Bahçe izni, genellikle işçiyi rakip işverenlerden uzak tutmak amacıyla kullanılmaktadır<sup>36</sup>. İzin süresi boyunca işçinin yeteneklerinin ve bilgi birikiminin yeni işverene sunması engellenmiş olur<sup>37</sup>. Ayrıca bu izin ile işçinin işyerinden uzakta kalması sağlanarak işyerindeki sistemlere, bilgilere erişmesi, personel ve müşterilerle iletişime geçmesi engellenebilir veya sınırlanabilir<sup>38</sup>. Bu durumun bir sonucu olarak da çalışan, işverenin gizli bilgilerine erişemeyecek ve muhtemelen halihazırda sahip olduğu gizli bilgiler yeni bir işveren için çalışmaya başladığında geçersiz veya en azından

download/pdf/153553173.pdf, (ET.: 07.12.2020), s. 28.

28 Bishara, D. Norman/Westermann-Behaylo, Michelle: "The Law and Ethics of Restrictions on an Employee's Post-Employment Mobility", *American Business Law Journal*, Vol.: 49, Issue: 1, s. 25.

29 <http://media.straffordpub.com/products/noncompete-agreements-for-multinational-employers-2013-01-29/reference-materials.pdf>, (ET.: 04.12.2020), s. 2.

30 Lewis, B. Thomas/ Kowal, F. Mark: "Garden Leave Provisions: A Growing Trend in Employment Agreements", *New Jersey Law Journal*, Vol.: 204, No.: 3, [https://www.njlawblog.com/files/2014/08/TBL-MFK-NJLJ-4\\_18\\_11.pdf](https://www.njlawblog.com/files/2014/08/TBL-MFK-NJLJ-4_18_11.pdf), (ET.: 12.11.2020), s. 1

31 Carnevale, F. Lawrence: *Contractual Restraints on Employee Conduct*, <https://www.clm.com/>, s. 24; Raker, J. Daniel: "A Lower Level of Scrutiny? New Alternatives for an Effective Restraint on Competitive Activity", *Loyola University Chicago Law Journal*, 2008, Vol.: 39, Issue: 4, s. 752, 757; Rubin, J. Howard/Gilman, A. Gregg: "Will Garden Leaves Blossom in the States?", *Employee Relations Law Journal*, 2007, Vol.: 33, No.: 2, s. 1; Bishara/Westermann-Behaylo, s. 26; Anneline de Sousa do Cabeco: *Garden Leave in South Africa: Vodacom (Pty) Ltd V Motsa & Another 2016 (3) Sa 116 (LC)*, Ms Karmini Pillay at the Faculty of Law, University of Witwatersrand 2018, s. 4, 5; Lembrich, s. 2292; Lewis/ Kowal, s. 1; Gürkaynak, s.1; Wong, Lyndsey Deanne: *Restraint of Trade: How Much Protection Can an Employer Obtain?*, Law Faculty Victoria University of Wellington, 2002, <https://core.ac.uk/>

32 A Guide to UK Employment Law, [www.tim-russell.co.uk](http://www.tim-russell.co.uk), (ET.: 02.12.2020), s. 9; Carnevale, s. 24; Raker, s. 752, 757; Stratton, LG.C.: "Restraint Of Trade During And On The Termination Of A Contract Of Employment", *The Denning Law Journal*, Vol.: 12, No. 1 (1997), s.112; Estlund, L. Cynthia: "Between Rights and Contract: Arbitration Agreements and Non-Compete Covenants as a Hybrid Form of Employment Law", *University of Pennsylvania Law Review*, Vol.: 15, Issue: 2, s. 425; Rubin/Gilman, s. 1, 2; Bishara/Westermann-Behaylo, s. 26; Anneline de Sousa do Cabeco, s. 4, 5; Richards, G. W.: "Paper on Miscellaneous Issues, Including Workplace Privacy", *IÜHF M C. LXXII*, 2014, S. 2, s. 371; Gürkaynak, s.1.

33 Emir, s. 488.

34 Lembrich, s. 2292, 2305, 2315; Emir, Astra: *Selwyn's Law of Employment*, 18. Edition Oxford University Press, United States of America 2014, s. 488; Uşan, İş Sırrının Korunması, s. 261; Sulu, Ticari Sır, s. 111; Sulu, Rekabet Yasağı, s. 596; <https://parslowsjersey.com/2021/01/14/garden-leave-employment-law/>, (ET.: 15.04.2021).

35 <https://www.jobsite.co.uk/worklife/garden-leave-mean-23271/>, (ET.: 20.04.2021).

36 A Guide to UK Employment Law, s. 9; Carnevale, s. 24; Rubin/Gilman, s. 2.

37 Stratton, s. 112.

38 Sullivan, s. 4; Rubin/Gilman, s. 2; Richards, s. 371; <https://www.ebglaw.com/content/uploads/2017/05/Thomson-Reuters-Rasnack-Steinmeyer-May-2017.pdf>, (ET.: 08.01.2021), s. 2.

daha az değerli hale gelecektir<sup>39</sup>.

Amerika Birleşik Devletleri'nde bahçe izni hükümleri dışarıda oturma hükümleri (sitting out) olarak da adlandırılmaktadır<sup>40</sup>. Bu hukuk sisteminde zamanla işverenlerin rekabeti sınırlama dışında başka sebeplerden dolayı da işçileri işyerinden uzak tutmak istediği durumlarda bu izne başvurduğu görülmektedir. Örneğin, iş sözleşmesini bildirimli fesheden işçinin ihbar süresi boyunca çalışması durumunda işveren, işçinin işyerindeki huzuru bozabileceğine dair bir endişeye sahipse bu izne başvurmayı tercih edebilir<sup>41</sup>. Aynı şekilde işveren, fesih bildiriminde bulunan ya da bildirimli fesih ile iş sözleşmesi feshedilen işçiden ihbar süresi boyunca çalışması halinde gerekli performansı alma konusunda şüphe duyuyorsa bahçe izni uygulaması ile çalışanı işyerinden uzak tutmayı isteyebilir<sup>42</sup>. Tüm bunların yanı sıra, işyerinde yürütülen soruşturmanın etkin ve kesintisiz bir şekilde ilerlemesini sağlamak amacıyla soruşturma süresince ilgili işçiye bahçe izni verilebilir<sup>43</sup>. Özetle, Amerika'da bahçe izni zamanla işçinin işyerine girmesine ve çalışmaya devam etmesine izin verildiğinde ortaya çıkabilecek çeşitli istenmeyen durumları ortadan kaldırmak için alınan bir önlem halini almıştır<sup>44</sup>.

İsviçre hukukundaki Freistellung (iş görmekten muaf tutma) uygulamasının bahçe iznine benzer bir uygulama olduğunu söylemek mümkündür. Zira bu uygulama, işçinin ücret hakkını kaybetmeksizin işveren tarafından izne çıkarılmasına dayanmaktadır. İşçi, iş görmekten muaf tutulmakta, ancak sadakat borcu devam etmektedir. Bu hukuk sisteminde de kural olarak ihbar süresi boyunca işçinin iş görmekten muaf tutulabileceği kabul edilmektedir. Bununla birlikte, İsviçre'de çalışanlara karşı cinsel taciz iddiası söz konusu olduğunda ya da işveren tarafından disiplin soruşturması yürütülmek istendiğinde işçinin iş gör-

mekten muaf tutulabileceği kabul edilmektedir. Bu sayede daha fazla cinsel taciz olayının gerçekleşmesinin ve haksız işten çıkarmaların önlenileceği ifade edilmiştir<sup>45</sup>. Alman hukukunda da işçi tarafından işverenin ticari sırlarının ifşa edilmesi, işveren ile rekabet teşkil eden davranışlar sergilenmesi durumunda işçinin iş görmekten muaf tutulabileceği kabul edilmektedir. Bu durumun yanı sıra işveren tarafından yapılan fesih, işçinin suç teşkil eden bir davranışına ya da bu yönde acil bir şüphenin varlığına dayanıyorsa, işverenin işçiyi iş görmekten muaf tutulabileceği ve ücretini ödemeye devam edeceği kabul edilmektedir<sup>46</sup>.

Bahçe izni uygulaması, özellikle bankacılık, finansal hizmetler<sup>47</sup>, bilişim teknolojisi, ilaç, biyoteknoloji, medya, telekom ve perakende gibi sektörlerde faaliyet gösteren şirketler bakımından çok önemli olabilir<sup>48</sup>. İşverene maddi bir külfet yükleyen bu izin, özellikle üretim sınırlarına vakif olmuş olan üst düzey çalışanların iş sözleşmelerinde yaygın olarak yer almaktadır<sup>49</sup>. Zira, bu işçilerin sır niteliğindeki bilgilere ulaşması ya da işveren ile rekabet edici davranışta bulunma olasılığı yüksektir. Bu nedenle, bahçe izni hükümleri genellikle düşük ücretli çalışanlar için kullanılmaz<sup>50</sup>. Bahçe izni süresince işveren tarafından ücret ve sosyal yardımlar işçiye ödenmeye devam edeceği için işveren hangi işçilerin iş sözleşmesine bahçe iznine ilişkin hüküm koyacağı hususunda dikkatli olmalıdır. Genellikle üst düzey yöneticilerle, işyerindeki gizli bilgilere erişim hakkı olan işçilerle yapılacak olan iş sözleşmelerinde bahçe izni hü-

39 Lembrich, s. 2305; Lewis/ Kowal, s. 1.

40 Sullivan, s. 5.

41 Gürkaynak, s.1.

42 Gürkaynak, s.1.

43 Gürkaynak, s.1.

44 Gürkaynak, s.1.

45 Streiff/von Kaenel/Rudolph, N 13, www.swisslex.ch, (ET.: 21.02.2021).

46 Kreitner Jochen, in: Wolfdieter Küttner, Personalbuch 2020, 27. Auflage, Rn. 18-19, www.beckonline.de, (ET.: 01.10.2020).

47 Sullivan, s. 1.

48 Srivastava, Kabeer/Shroff, Vikram: "Using Garden Leave Can Help Take the edge off Attrition", Daily News & Analysis, <http://www.nishithdesai.com/>, (ET.: 02.01.2021), s.1.

49 Anneline de Sousa do Cabeco, s. 4; <https://www.ebglaw.com/content/uploads/2017/05/Thomson-Reuters-Rasnack-Steinmeyer-May-2017.pdf>, (ET.: 08.01.2021), s. 4; Lembrich, s. 2310; Sullivan, s. 8; Bilge, s.157; Sulu, Ticari Sır, s. 111; Sulu, Rekabet Yasağı, s. 596.

50 <https://www.ebglaw.com/content/uploads/2017/05/Thomson-Reuters-Rasnack-Steinmeyer-May-2017.pdf>, (ET.: 08.01.2021), s. 4.

kümülerine rastlanmaktadır<sup>51</sup>.

Rekabet yasağı sözleşmelerine/kayıtlarına bir alternatif olarak geliştirilen bahçe izni uygulamalarında genelde işçinin 30 ile 90 gün boyunca rakip bir işveren yanında çalışması engellenirken, rekabet yasağı sözleşmelerinde/kayıtlarında bu süre 1 ya da 2 yıldır<sup>52</sup>. Ancak 6 aya ve hatta 12 aya kadar bahçe izni süresi ile de karşılaşmak mümkündür<sup>53</sup>. İşçinin işyerindeki konumu ve iş sözleşmesinin özelliği, bahçe izninin süresinin belirlenmesinde dikkate alınmaktadır. Önemli görevlerde çalışan işçiler için daha uzun süreli bahçe izni kararlaştırılabilmektedir<sup>54</sup>. Ancak bahçe izni süresinin aşırı olmaması gerekir. İzin süresinin uzun olması, çalışanın çok uzun süre işyerinde olmadığı anlamına gelebilir ve bu durum çalışanın işi ile ilgili yeteneklerine zarar verebilir. Örneğin, çalışanın rekabetçi bir piyasada çalışma yeteneğini önemli ölçüde azaltacağından, bir mahkemenin 2 yıllık bir bahçe izni süresi uygulaması pek olası değildir<sup>55</sup>. Bahçe izni süresi taraflarca kararlaştırılan ihbar süresi kadardır. Örneğin işçi, iş sözleşmesini feshetmek istiyorsa ve bunu 3 ay önceden işverene bildirmek zorunda olduğu iş sözleşmesinde yazıyorsa, bahçe izni süresi de kural olarak 3 aydır. Bununla birlikte, tarafların ihbar süresinin bir kısmında işçinin çalışacağını bir kısmında bahçe izninde olacağını kararlaştırmasına engel bulunmamaktadır<sup>56</sup>. Tarafların ih-

bar süresinden uzun kararlaştırdıkları bahçe izni, mahkemeler tarafından geçersiz sayılmaktadır<sup>57</sup>.

Çoğu iş sözleşmesinde bahçe izni ifadesi kullanılmaz. Bunun yerine, iş sözleşmelerinde çalışanın istifasını belirli bir süre önceden işverene bildirmesi gerektiğine, bu süre boyunca çalışmayaacağına, müşterilerle veya tedarikçilerle iletişime geçmeyeceğine dair hükümlere yer verilir. Bu hükümler, işverenin çalışanın ihbar süresi içinde bahçe iznine çıkarabileceği anlamına gelir<sup>58</sup>. Bu sürede işçi, işverene sadakat yükümlülüğü ile bağlı olup işçilik haklarından yararlanmaya devam eder<sup>59</sup>. İşçi, izin süresi boyunca yeni bir işverenin yanında çalışmaya başlayamayacağı gibi işverene ait gizli bilgileri başka işverenlerle paylaşamaz<sup>60</sup>. Bunun yanı sıra işveren söz konusu sürede işçinin çalışmasını da isteyebilir<sup>61</sup>.

Kural olarak, bir bahçe izni süresini rekabeti yasaklayan bir hükmün takip etmesine herhangi bir engel bulunmamaktadır<sup>62</sup>. Diğer bir ifade ile bahçe izninin rekabet yasağı sözleşmesi/kaydı ile bir arada kullanılması mümkündür. Böyle bir durumda bahçe izni hükmü, rekabetçi faaliyetin yasaklandığı süreyi uzatma etkisine sahiptir. Söz konusu durumda çalışan, ihbar süresi boyunca ve rekabet yasağı hükümlerinde belirtilen süre boyunca rakip bir işveren için çalışamaz<sup>63</sup>. Bu iki yönlü yaklaşım İngiliz mahkemeleri tarafından onaylanmıştır<sup>64</sup>. Ancak, bir bahçe izni maddesinin varlığı, rekabet yasağı sözleşmesinin/kaydının geçerliliğini belirlerken dikkate alınması gereken bir faktör olabilir

51 Klein/Pappas, s. 2.

52 Komie, s.1; <https://www.ebglaw.com/content/uploads/2017/05/Thomson-Reuters-Rasnick-Steinmeyer-May-2017.pdf>, (ET.: 08.01.2021), s. 4-5.

53 <https://www.ebglaw.com/content/uploads/2017/05/Thomson-Reuters-Rasnick-Steinmeyer-May-2017.pdf>, (ET.: 08.01.2021), s. 5. Ayrıca bkz., Davis, Angie/ Reicin, Eric D./ Warren, Marisa: "Developing Trends in Non-Compete Agreements and Other Restrictive Covenants", ABA Journal of Labor & Employment Law, Winter 2015, Vol.: 30, Issue: 2, <https://www.jstor.org/stable/e26410758>, (ET.: 13.12.2020), s. 267; Lembrich, s. 2305.

54 Uşan, İş Sırrının Korunması, s. 262.

55 <http://media.straffordpub.com/products/non-compete-agreements-for-multinational-employers-2013-01-29/reference-materials.pdf>, (ET.: 12.01.2021), s. 3.

56 <https://parslowsjersey.com/2021/01/14/garden-leave-employment-law/>, (ET.: 15.04.2021); <https://www.jobsite.co.uk/worklife/garden-leave-mean-23271>, (ET.: 20.04.2021).

57 Dava konusu olayda, ihbar öneli 6 ay olmasına rağmen bahçe izni süresi 12 ay olarak kararlaştırılmıştır. Mahkeme bahçe izninin ihbar önelinden sonraki 6 aylık bölümünün geçersizliğine karar vermiştir. Bkz., 1996 tarihli Credit Suisse Asset Management Ltd v. Armstrong (1996) ICR 882; Bainbridge, s. 363.

58 Raker, s. 757; Komie, s.1, 2; Lewis/ Kowal, s.1; Emir, s. 488; <https://www.employment.govt.nz/#gref>, (ET.: 21.12.2020).

59 Raker, s. 757; Komie, s.1, 2; Lewis/ Kowal, s.1; Emir, s. 488; In Balston Ltd v. Headline Filters Ltd (1990) FSR 385.

60 Komie, s. 2.

61 Komie, s. 1.

62 Emir, s. 489.

63 Carnevale, s. 25; <https://www.employment.govt.nz/#gref>, (ET.: 21.12.2020).

64 Carnevale, s. 25; Credit Suisse Asset Mgmt. v. Armstrong (1996), I.R.L.R. 450.

ve eğer bahçe izni süresi aşırı uzunsa, mahkemeler iş sözleşmesi sonrası rekabeti yasaklayan hükümlerin uygulamasını reddedebilirler<sup>65</sup>.

## 2. İş Sözleşmesinde Yer Alan Bahçe İzni (Garden Leave) Hükümlerinin Geçerliliği

İş sözleşmesinde yer alan ya da ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılan bahçe izni hükmü, ancak süre açısından makul olması ve işverenin gerçek menfaatlerini koruma amacı taşıması halinde uygulanabilir<sup>66</sup>. İşçinin çalışma ve kendini geliştirme hakkı, özellikle beceri ve yeteneklerinin körelmesindeki menfaati karşısında bahçe izninin geçerli olması, işverenin meşru menfaatlerine hizmet etmesi ve ölçülü olması koşullarına bağlıdır<sup>67</sup>.

Yabancı hukukta mahkemeler, taraflarca kararlaştırılan bahçe izni hükümlerinin suiistimale açık olduklarını kabul etmiş ve hem süresi hem de kapsamı bakımından söz konusu izne ilişkin hükümlerin uygulanmasında geniş bir takdir yetkisi kullanmışlardır<sup>68</sup>.

Hindistan'da Bombay Yüksek Mahkemesi'nde görülen VFS Global Pvt Ltd ile Mr. Suprit Roy davasında uyuşmazlık, iş sözleşmesinde yer alan bahçe izni hükmünün uygulanabilirliğine ilişkindir. Mahkeme kararında, iş sözleşmesinde yer alan bahçe izni hükmünde izin süresi boyunca iş sözleşmesinin devam edeceğine ve çalışanın tüm sözleşme hüküm ve koşullarına tabi olacağı belirtilmesi gerektiğine yer vermiştir<sup>69</sup>. Hindistan'da iş sözleşmelerinde, sözleşmenin feshinden sonra işçinin işveren ile rekabet etmesini yasaklayan hükümler geçersiz sayılmaktadır. Bu nedenle, iş ilişkisi devam ederken işçinin rekabet etmesini kısıtlamaya ilişkin uygulama yapılmadıkça, işten ayrılan işçinin rakip bir işverene katılmasının

engellenmesi mümkün değildir. Bu sebeple de Hindistan'da söz konusu durumun çözümünde bahçe izni etkin bir çözüm yolu olarak kabul edilebilir<sup>70</sup>.

Güney Afrika'daki bahçe iznine ilişkin ilk karar Vodacom (Pty) Ltd v. Motsa davasında<sup>71</sup> verilmiştir. Vodacom şirketi ile kıdemli ve yönetici konumunda bir çalışan olan Motsa arasında imzalanan iş sözleşmesinde yer alan 16. madde hükmü tartışma konusu olmuştur. Motsa satış, pazarlama, veri toplama ve tüketici satışlarının yönetimi, ürün stratejisi, toptan ürün ve hizmetler, toplum hizmetleri, müşteri ilişkileri yönetimi ve bayi ilişkileri dahil olmak üzere Vodacom şirketinin ticari işinin önemli yönlerinden sorumludur. Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin 16. maddesi sözleşmenin feshine ilişkin düzenlemeler içermektedir. Madde hükmüne göre, taraflardan herhangi biri, diğer tarafa en az 6 ay önceden yazılı bildirimde bulunarak iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olacaktır (16/1). İşveren bu süre içerisinde, yegâne ve mutlak takdir yetkisine bağlı olarak, herhangi bir nedenle, yönetici konumunda olan işçinin feshe ilişkin ihbarı sırasında normal istihdamla ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirmesini talep etmeyebilir. Ancak işveren, bu süre içinde işçinin sorumluluklarını yerine getirmek üzere hazır bulunmasını isteyebilir. Aynı maddede işçinin, bu tür durumlarda, işverenin önceden yazılı izni olmaksızın ihbar süresi boyunca müşteriler ile temas kuramayacağına yer verilmiştir (16/6). İşçinin sözleşmenin 16. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen ihbar süresinde çalışması gerekebilir. Ancak işveren ihbar süresinde işçinin çalışması yerine ona ödeme yapmayı seçebilir. Böyle bir durumda işverenin işçiyi ihbar süresinde çalıştırması gerekmez. Motsa, Vodacom'un en büyük rakibi olarak tanımladığı MTN şirketinde çalışmak için istifasını sunmuş daha sonra ise bu istifasını geri çekmiştir. Ancak Vodacom şirketi, MTN firmasının Ocak 2016 tarihinden itibaren Güney Afrika'yı içeren güneydoğu Afrika bölgesinden sorumlu başkan

65 Emir, s. 489. Ayrıca bkz., <https://www.rocketlawyer.com/gb/en/quick-guides/gardening-leave>, (ET.:20.04.2021).

66 Emir, s. 488.

67 William Hill Organisation v. Tucker (1998) IRLR 313, CA.

68 <https://www.independent.co.uk/news/people/law-report-restrictions-enforced-after-garden-leave-1336989.html>, (05.01.2021).

69 2008 (2) BomCR 446, 2007 (2) CTLJ 423 Bom, <https://indiankanoon.org/>, (ET. 02.12.2020); Srivastava/Shroff, s.1.

70 Srivastava/Shroff, s.1.

71 Vodacom (Pty) Ltd v. Motsa and Another (J 74/16) [2016] ZALCJHB 53.



yardımcısı olarak Motsa'yı işe alacağını öğrenmiştir. Bu durum, işveren tarafından Motsa'ya sorulduğunda Motsa teklifi düşündüğünü bildirmiş ve daha sonra istifasını sunmuştur. İşveren ise bunun ardından Motsa'ya 6 aylık ihbar süresine tabi olduğunu, bu süre boyunca işyerinde kendisine ihtiyaç duyulmadığını, buna rağmen ücretinin ödenmeye devam edeceğini ve kendisinin sadakat yükümlülüğüne bağlı olduğunu bildiren bir yazı göndermiştir. Mahkeme, işçinin ihbarını sunduğunda iş sözleşmesinde yer alan 16. madde hükmü gereğince işverenin üç farklı seçeneğinin bulunduğu karar vermiştir. İşverenin ilk seçeneği, ihbar süresinde işçinin çalışmasına izin verebilmesidir. İkinci olarak işveren, işçiyi bahçe iznine çıkarabilir. Üçüncü olarak da işveren, ihbar süresinden feragat edip işçiye ödeme yapabilir. Mahkeme, işverenin hangi seçeneği uygulayacağını seçme konusunda takdir yetkisine sahip olduğunu belirtmiştir. Ayrıca mahkeme işverenin ihbar süresinden feragat ettiğine ve taraflar arasındaki ilişkinin ancak Motsa hizmet verdikten sonra sona erdiğine dair hiçbir kanıt olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu nedenle de mahkeme Vodacom şirketinin açıkça Motsa'yı ihbar süresi boyunca ticari olarak pasif hale getirerek elde edebileceği gizli bilgilerden uzaklaştırarak olan bahçe iznine çıkardığına karar vermiştir. Bununla birlikte mahkeme, tecrübeli ve yetkin çalışanların hareketsiz kalmasına ve ticari faaliyetlerden makul olmayan bir şekilde uzun süreli dışlanmaları sırasında becerilerinin zayıflamasına engel olan hükümlerin kamu çıkarıyla daha uyumlu olacağını belirtmiştir.

Bazen mahkemeler bahçe izni hükümlerinin içeriğine müdahale etmektedir. İngiltere ve Galler Yüksek Mahkemesi'nin önüne gelen Symbian Ltd v. Christensen davasına konu olayda, işveren ile işçiler arasında imzalanan iş sözleşmesinde işçilerin 6 ay önceden bildirerek iş sözleşmelerini feshedebileceği ve bu ihbar öneli boyunca herhangi bir işveren için çalışmasının yasak olduğu belirtilmiştir. Mahkeme ise, bu hükmü işçinin işveren ile rekabet etmeyen işverenlerin yanında çalışmasını yasakladığı için geniş bulmuştur. Bu

nedenle de mahkeme söz konusu hükmü, işçinin 6 ay boyunca herhangi bir zamanda rakip bir işveren yanında çalışmayacağı şeklinde değiştirmiştir<sup>72</sup>. Benzer şekilde, mahkeme bahçe izninin uzunluğunu da değiştirebilir ve gerekirse somut durumun gereklerine uygun bir süreye indirebilir<sup>73</sup>. Yüksek Mahkeme GFI Group Inc v. Eaglestone<sup>74</sup> davasında 20 haftalık bahçe izni süresini 13 haftaya indirirken, Euro Brokers Ltd v. Rabey<sup>75</sup> davasında 6 aylık bahçe izni süresini uygun bulmuştur<sup>76</sup>. Doktrinde de her ne kadar bahçe izni süresi boyunca işçiye ücreti ve sosyal hakları ödenecek olsa da uzun süreli izin içeren hükümlerin uygulanmaması gerektiği ifade edilmiştir<sup>77</sup>.

Rekabeti sınırlayan sözleşmeler gibi bahçe izni hükümleri, doğası gereği ticareti kısıtlayan sözleşmelerdir. Bu nedenle, yalnızca makul olmaları, yani işverenin meşru ticari çıkarlarına atıfta bulunularak gerekçelendirilmeleri halinde mahkemeler tarafından uygun bulunacaktır. Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, bir mahkemenin bahçe iznine ilişkin düzenlemeyi kabul edip etmeyeceği her somut olayın özelliğine göre belirlenecek bir takdir meselesidir<sup>78</sup>.

Bununla birlikte, mahkemeler hem bahçe izni uygulama kararının süresi hem de kapsamı ile ilgili olarak bu geniş takdir yetkisini kullanırken, uzun süreli bahçe izni uygulamasının açıkça kötüye kullanılabilceğini ve bunun işverenlerin elinde bir silah olduğu da belirtilmiştir<sup>79</sup>.

### 3. Bahçe İzni (Garden Leave) Hükümüne Aykırı Davranışın Sonuçları

İşveren, işçinin bahçe izni hükmüne aykırı dav-

72 Symbian Ltd v. Christensen [2000] UKCLR 879; Emir, s. 489.

73 Emir, s. 489.

74 GFI Group Inc v. Eaglestone (1994) IRLR 119. Ayrıca bkz., Brooks, s. 374-375.

75 Euro Brokers Ltd v. Rabey [1995] IRLR 206, HC.

76 Emir, s. 489.

77 Stratton, s. 116.

78 Emir, s. 488.

79 Provident Financial Group Plc v. Hayward [1989] 3 All ER 298; JM Finn & Co Limited v. Holliday [2013] EWHC 3450 (QB).

ranması halinde mahkemeye başvurup uğradığı zararların giderilmesini ya da ihtiyati tedbir kararı verilmesini isteyebilir<sup>80</sup>. Ancak, bu tür çözümlerin isteğe bağlı olduğu unutulmamalıdır<sup>81</sup>. Bahçe izninde olan bir işçi, başka bir işyerinde çalışırsa mahkeme vereceği bir kararla işçiyi çalışmaktan alıkoyabilmektedir<sup>82</sup>. Ancak mahkemeler bahçe iznini hukuka uygun bulduğu her davada ihtiyati tedbir kararı vermeyebilir. İngiltere ve Galler Yüksek Mahkemesi'nin önüne gelen Provident Financial Group v. Hayward<sup>83</sup> davasında, iş sözleşmesinde istihdam süresi boyunca işçinin başka bir işveren için çalışmasını yasaklayan, işçinin sözleşmenin feshini 1 yıl önceden bildirmesini ve bu sürede işçinin tam ücretini alacağını belirten hükümler bulunmaktadır. Mahkeme tarafından bu hükümlerin halk arasında bahçe izni olarak nitelendirildiği ifade edilmiştir. Taraflar, sözleşmedeki 1 yıllık ihbar süresini daha sonra 6 aya indirmek üzere anlaşmışlardır. İş sözleşmesini feshetmek için bildirimde bulunan işçi, ihbar süresinin 2. ayına kadar işyerinde çalışmaya devam etmiştir. Ancak davacı işveren, işçinin gizli bilgiler edinebileceğinden korkarak, bahçe izni nedeniyle ihbar süresinin geri kalanını evde geçirmesini talep etmiştir. Davalı işçi, ihbar süresinin tamamının bitmesini beklemeden başka bir işveren yanında işe başlayacağını işverene bildirmiştir. Bunun üzerine işveren, ihbar süresinin tamamı bitmeden başka bir işveren yanında çalışmasını engellemek amacıyla mahkemeye başvurmuştur. Mahkeme, davacı işveren ile işçinin yeni işe başlayacağı işveren birbirine rakip olsa da davalı işçinin işyerindeki konumunun farklı olduğunu be-

lirtmiş ve işçinin ihbar süresinden kalan 10 hafta boyunca başka bir işveren yanında çalışması durumunun işveren bakımından herhangi önemli bir zarar yaratmayacağı gerekçesiyle ihtiyati tedbir kararı vermeyi reddetmiştir<sup>84</sup>. Bunun yanı sıra, JA Mont (UK) Ltd. v. Mills davasında aynı mahkeme, işverenin iş sözleşmesinde açık bir bahçe izni hükmü yoksa çalışanı bahçe iznine çıkaramayacağını tespit ederek ihtiyati tedbir kararı vermeyi reddetmiştir<sup>85</sup>.

İşçi, bahçe izninde işverene rakip olmayan bir şirket için çalışır veya gizli olmayan bilgileri ifşa ederse, bu durum rakip bir firmada çalışmayı engelleyen bahçe izni hükmünün ihlali anlamına gelmez, ancak böyle bir durumda genel olarak sözleşmede yer alan bahçe izni hükümlerine aykırılık söz konusu olur. Söz konusu durumda işveren, işçinin iş sözleşmesini feshedebilir ve/veya işçiye karşı tazminat davası açabilir<sup>86</sup>.

#### 4. Bahçe İzninin (Garden Leave) Avantaj ve Dezavantajları

Tek taraflı ya da mahkeme tarafından belirlenmiş koşullar olmadığı için bahçe izni hükümlerinin sözleşmenin tarafları bakımından birçok avantajı bulunmaktadır<sup>87</sup>. Bahçe izni uygulaması genellikle ticari sırların korunmasına hizmet ettiği için işverenler bakımından oldukça caziptir<sup>88</sup>. Söz konusu izin uygulamasında işçi, her ne kadar işverenin işyerinde çalışmasa da izin süresi boyunca işveren ile arasındaki iş ilişkisi devam ettiği süre boyunca işverenin işçisi sayılmaktadır. Bu nedenle de işçinin izin süresi boyunca işverene karşı sadakat borcu devam etmekte, işçi, işverenin iş sırlarını korumak ve işveren ile rekabet teşkil eden her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlü kalmak-

80 Emir, s. 488.

81 Emir, s. 488.

82 Bainbridge, s. 363; JM Finn & Co Limited v. Holliday [2013] EWHC 3450 (QB), davasında işçi 12 aylık bahçe izni süresi sona erene kadar rakip bir işveren yanında çalışmaya başlamasını engelleyen tedbir kararına itiraz etmiştir. Mahkeme, bahçe izni süresinin uygulanmasına yardımcı olacak bir tedbirin, davacının meşru menfaatini korumak için makul olduğuna karar vermiş ve işçinin talebini reddetmiştir. Ayrıca bkz., Großbritannien: Einstweilige Verfügung bei "Garden Leave"-Klausel, EuZA 2014, 395, www.beck-online.de, (ET.10.11.2020).

83 Provident Financial Group Plc v. Hayward [1989] 3 All ER 298.

84 Karar hakkında geniş bilgi için bkz., Lembrich, s. 2309-2311.

85 JA Mont (UK) Ltd v. Mills [1993] IRLR 172. Ayrıca bkz., Brooks, Adrian: "The Limits Of Competition: Restraint of Trade in the context of Employment Contracts", UNSW Law Journal, 2001, Vol.: 24(2), s. 373-374.

86 Emir, s. 488.

87 Bishara/Westermann-Behaylo, s. 54, 55.

88 Raker, s. 757.

tadır<sup>89</sup>. Aksi taktirde, işçi sadakat borcunu ihlal etmiş olur<sup>90</sup>. Bu kapsamda, iş sözleşmesinde yer alan bahçe izni hükmünün işvereni hem çalışandan gelen rekabete hem de gizli iş bilgilerinin kötüye kullanılmasına karşı koruduğunu söylemek mümkündür<sup>91</sup>. Özetle bahçe izni, işçinin rekabet etmesinin engellenmesi ile işverenin çıkarlarını korurken, izin süresi boyunca iş görmesi gerekmeden işveren tarafından ücretin ödenmesiyle de işçinin çıkarlarını korur<sup>92</sup>.

Uzun süreli bahçe izinlerinde işçi, her ne kadar çalışmadan ücrete hak kazansa da daha iyi bir maaşla çalışma şansından mahrum kalmaktadır. Ayrıca izin süresi boyunca çalışmadığı için işçinin bilgi, beceri ve yeteneklerinde azalma sözkonusu olabilecektir<sup>93</sup>. Böyle bir durumda, işçinin gelecekte herhangi bir işveren için değeri azalabilecektir<sup>94</sup>.

Bahçe izni uygulamalarının temel zayıf yönlerinden biri, çalışan açısından tembelliğe ve toplumun genelinin zararına bir üretkenlik kaybına yol açmasıdır. Buna karşılık, haklar açısından bakıldığında, bahçe izni hem işverenlerin hem de çalışanların temel haklarını ve meşru menfaatlerini korumak için en iyi yoldur. İşverenler, özel bilgiler üzerindeki mülkiyet haklarını korurken, çalışanlar ücret haklarını korumaktadır. Her iki tarafa hak ve yükümlülüklerin tanınması, bahçe izni mekanizmasının doğasında vardır. Zira bu izin, her iki tarafın önemli haklarını korumanın bir yolunu bularak karşılıklı kabul edilebilir uzlaşma sonucu ortaya çıkar<sup>95</sup>.

### III. Bahçe İzninin (Garden Leave) Türk İş Hukukunda Uygulanabilirliği

Bahçe izni uygulamaları hem işverenlere hem de çalışanlara sağladığı karşılıklı faydalar nedeniyle özellikle sözleşme ile ihbar öneli uzatıldığına Türk İş Hukukunda da rekabeti kısıtlayan diğer sözleşmelere popüler bir alternatif olabilir. Bununla birlikte ülkemizde işverenler başka sebeplerden dolayı da bahçe izni uygulamasına başvurmak isteyebilirler.

Bahçe izninin Türk İş Hukukunda uygulanıp uygulanamayacağı tartışılabilir. İş mevzuatında bahçe iznine ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, Türk iş mevzuatı açık bir şekilde işverene bahçe izni kullandırma hakkı vermemektedir. Bununla birlikte, Türk hukukunda iş sözleşmesinin taraflarının karşılıklı anlaşması ile sözleşmeye bahçe izni uygulanmasına yönelik hüküm koymalarını engelleyen açık yasal bir düzenleme de bulunmamaktadır. Bu nedenle de tarafların sözleşme özgürlüğü kapsamında iş sözleşmesinin bir hükmü olarak ya da ayrı bir sözleşme ile bahçe izni uygulaması kararlaştırılabilmelerinin mümkün olduğu söylenebilir<sup>96</sup>. Bir uyuşmazlık çıkması durumunda ispat kolaylığı için söz konusu iznin yazılı bir anlaşmayla kararlaştırılması isabetli olur<sup>97</sup>. Ancak elbette ki söz konusu hükümlerin geçerliliği yargı denetimine tabidir. Kanaatimizce böyle bir durumda tarafların menfaatleri, söz konusu iznin süresi ve kapsamı iznin geçerliliği bakımından önem taşıyacaktır. Bu hususların yanı sıra, mahkemelerin bahçe izni hükümlerinin geçerliliğini incelerken rekabet yasağı sözleşmelerinin/kayıtlarının geçerliliği konusundaki sınırlamalara ilişkin<sup>98</sup> yargı

89 Klein/Pappas, s.1; Lembrich, s. 2292; Uşan, s. 262; Lewis, B. Thomas/ Kowal, F. Mark: "Garden Leave Provisions: A Growing Trend in Employment Agreements", New Jersey Law Journal, Vol.: 204, No.: 3, [https://www.njlawblog.com/files/2014/08/TBL-MFK-NJLJ-4\\_18\\_11.pdf](https://www.njlawblog.com/files/2014/08/TBL-MFK-NJLJ-4_18_11.pdf), s. 1.

90 Klein/Pappas, s.1; Raker, s. 757; Lewis/Kowal, s.1; Sullivan, s. 3.

91 Davis/ Reicin/ Warren, s. 267; Emir, s. 488; Klein/Pappas, s.1; Sullivan, s. 6.

92 Lembrich, s. 2292; Raker, s. 757.

93 Deakin, Simon/Morris, Gillian: Labour Law, 3. Ed., Butterworths, London 2001, s. 341; Wong, s. 28-29; Anneline de Sousa do Cabeco, s. 3.

94 Deakin/Morris, s. 341; Wong, s. 28-29; Anneline de Sousa do Cabeco, s. 3

95 Bishara/Westermann-Behaylo, s. 55.

96 Aynı yönde bkz., Gürkaynak, s. 2.

97 Gürkaynak, s. 2.

98 Bu konuda geniş bilgi için bkz., Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 19. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2020, (İş Hukuku), s. 350-353; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 33. Bası, Beta Basım, İstanbul 2020, s. 326-330; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Ş. Esra:

görüşlerini temel alacağı kanaatindeyiz. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Anayasa'da<sup>99</sup>(Any) güvence altına alınan çalışma ve sözleşme özgürlüğü (Any md. 48), işçinin hayatını kazanması yanında, onun maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını da temin eder<sup>100</sup>. Bu nedenle, yabancı ülkelerde olduğu gibi Türk yargısında da uzun süreli bahçe izni hükümlerinin geçerliliğinin tartışmalara neden olabilir.

Bahçe izninin Türk çalışma hayatında başvurulabileceği ve yarar sağlayabileceği durumlara örnek olarak aşağıdakiler sayılabilir:

İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2020, s. 136; Uşan, İş Sırrının Korunması, s. 228-248; Şahlanan, Fevzi: "Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları Hükümleri ve Sonuçları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorular ve Çözüm Önerileri, 11. Toplantı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008, (Rekabet Yasağı Sözleşmesi), s. 79-82; Taşkent, Savaş/Kabakçı, Mahmut: "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, S. 16, s. 29-34; Uşan, M. Fatih: "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, S. 21, (Rekabet Yasağı Sözleşmesi), s. 123-124; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhiittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2019, s. 152-154; Süzek, Sarper: "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan, İÜHFİM, C. LXXII, S. 2, (Rekabet Etmeme Borcu), s. 458-461; Şahlanan, Fevzi: "Bir Bedel Karşılığı Öngörülen Rekabet Yasağından İşverenin Vazgeçmesi (Karar İncelemesi)", Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi, 2015, S. 94, (Karar İncelemesi), s. 3-5; Tuncay, A. Can: "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları (Bir Yargıtay Kararı Üzerine)", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan C. 1, İKÜHFD Özel Sayısı, C. 15, S. 11, s. 489-492; Savaş, Fatma Burcu: "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri (Türk ve Fransız Hukuklarına İlişkin Mukayeseli Hukuk Çalışması)", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007, C. 4, S.13, s. 108-113; Yıldız, Burcu Gaye: İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, s. 48-52; Manav, A. Eda: "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları", TBB Dergisi, 2010, S. 87, s. 343-352; Keser, Hakan: "6098 Sayılı Kanun'na Göre Rekabet Yasağı", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, S. 24, s. 94-96; Başkan, Şükriye Esra: "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2012, C. 2, S. 2, s. 120-121; Doğan, Sevil: İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 106-121.

99 RG.:09.11.1982, S. 17863 (Mükerrer).

100 Taşkent/Kabakçı, s. 22.

1. 4857 sayılı İş Kanunu iş sözleşmesinin bildirimli feshinde işverene iki alternatif vermektedir: İhbar öneli sonuna kadar iş ilişkisini sürdürmek veya peşin ödeme ile iş ilişkisine derhal son vermek. Özellikle, işçi lehine ihbar önelinin uzatıldığı durumlarda bu alternatifler işveren açısından bazı sorunlara yol açabilir. Örneğin, yüksek ücretli bir genel müdürün ihbar öneli kadar ücretini bir anda peşin ödemek ve ondan hemen ayrılmak rekabet etmesine imkân tanımak işletme menfaatlerine aykırı olacaktır. Bu çalışanın işyerinde uzatılmış ihbar öneli sonuna kadar çalışması ise başka sorunlar doğurmaya elverişlidir. Çalışanın motivasyonunda azalma, verimsizlik ve rakiplere iş sırlarını taşıyacağı endişesi karşısında işverenin bu çalışana bahçe izni ile işyerinden ve işyeri bilgilerinden uzaklaştırılmasında açık bir menfaati bulunmaktadır.

Bu olasılıkta gerçi işçi ücretini almaya devam edeceği için işçi aleyhine bir sonuç doğmamış gibi görünmektedir. Ancak bu durumda özellikle ihbar öneli çok uzun ise işçinin çalışma hayatından ve kendini geliştirme imkânından uzaklaşması, yeni bir işe de girememesi ve böylece dolaylı olarak bir rekabet yasağı uygulamasına gidilmesine karşı korunmasına da dikkat edilmelidir. Fakat yerindeliği tartışmalı olmakla birlikte Yargıtay'ın toplu iş sözleşmeleri ile arttırılan ihbar önelleri bakımından geliştirdiği içtihadı burada da uygulanır ve yasal ihbar öneli azami dört katına kadar arttırılabilirse<sup>101</sup> (kanuni ihbar öneli

101 İhbar önellerinin arttırılması konusunda öğretici görüşleri ve yargı kararları için bkz., Süzek, İş Hukuku, s. 529-532; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 488-490; Eyrenci/ Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 181-182; Çelik, Nuri: "Toplu İş Sözleşmeleri ile Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Arttırılmasında Karşılaşılan Sorunlar", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011, S. 31, s. 19-21; Kaplan, Emine Tuncay: "Bildirim Sürelerinin Sözleşmelerle Arttırılmasının Üst Sınırı Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2008, S. 9, s. 10-13; Yarg. 9. HD, 11.4.2006, 2006/2630 E., 2006/9547 K., Kararın incelemesi için bkz., Şahlanan, Fevzi: "Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alan Fahiş İhbar Önelleri ve Yargının Müdahalesi", (Karar İncelemesi)", Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 2006, Hukuk 8, s. 2-4; Kararın eleştirisi için bkz., Bakırçı, Kadriye: "Yargıcın Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, s. 106-113; Yarg. 9 HD., 21.03.2006, 2006/109 E., 2006/7052 K., <https://lib.kazanci.com.tr/>, (ET.: 04.03.2021); Yarg. 9.

8 hafta olan işçi için azami 32 hafta) aşırıya kaçmayan bir bahçe izninin geçerli olduğu söylenebilir.

Özellikle iş sözleşmesi feshedildikten sonra taraflar bahçe izni konusunda anlaşmış iseler artık işçinin özgür iradesi ile bahçe iznini kabul ettiği ve bunun kural olarak geçerli olacağı kabul edilmelidir. İş sözleşmesi kurulurken genel işlem şartı niteliğinde işverene bahçe iznine çıkarma yetkisi veren hükümler ise işe girerken müzakere edilmeden verilen bir rıza beyanına dayandıkları için yürürlük ve içerik denetimine<sup>102</sup> tabi tutulmalıdır. Burada özellikle işçinin görevi, işyerindeki konumu ve ihbar önelinin uzunluğu nedeni ile bahçe izninde işverenin korunmaya değer bir menfaati olup olmadığı ile bahçe izninin süresi dikkate alınarak bir gereklilik ve ölçülülük denetimi yapılmalıdır. Bahçe izninde işçiye ücret ve diğer haklarının tam olarak sağlanması zaten temel geçerlilik koşuludur.

Burada tartışılmalı husus, Türk hukukunda işverene peşin ödeme ile iş akdini derhal fesih imkânı tanınması nedeni ile bahçe izninin mümkün olup olmadığıdır. İş Kanunu'nda böyle bir imkân bulunduğu için bahçe izninin örtülü olarak yasaklandığı düşünülebilir. Kanımızca Kanundan böyle bir yasaklama sonucu çıkmamaktadır. Öncelikle Kanun iş sözleşmesinin bildirimli feshinde sadece ihbar öneline uyulmasını aramakta fakat peşin ödemeye izin vererek işverenin ihbar öneline uymadan işçiyi derhal işyerinden uzaklaştırmasını da serbest bırakmaktadır. Böyle bir sistemde ödeme ve işyerinden uzaklaştırmanın bir arada olmasının yasaklandığı kabul edilemez.

Bunun da ötesinde bahçe izni, bildirimli fesihle yeni bir usul olmaktan ziyade, ihbar önelinin işyerinde çalışma olmadan geçirilmesi üzerinde anlaşma sağlanmasıdır. İhbar önelinin ne şekilde geçirileceği konusunda tarafların irade özerkliği kapsamında bir anlaşmaya gitmesi, bunu bir tür ücretli izin olarak belirlemeleri kanımızca mümkündür. Bunun aksini gerektiren bir irade iş mevzuatından çıkmamaktadır. Bahçe izninde işçinin ihbar öneli boyunca ücret ve diğer hakları korunduğu için kanun koyucunun önem verdiği temel menfaatler de yeterince korunmuş olmaktadır. Bahçe izni işçinin yararına sonuçlar da doğurmaktadır: İşçi böylece yeni iş aramak için kanuni yeni iş arama izninden çok daha fazla zaman bulmaktadır. Ayrıca işçi yıllık ücretli izninden kayıp olmadan bir ücreti dinlenme imkânı da elde etmektedir. Şüphesiz durumun buna uygun olması için işçinin bahçe izninde yeni iş aramasına engel olunmamalı, bahçe izni yıllık ücretli izinden düşülmemeli ve ücreti tam olarak ödenmeye devam edilmelidir. Bahçe izni bu durumda amacına uygun olarak işçinin sadece işten hemen ayrılıp başka bir işte çalışması ve rekabet etmesi imkânını sınırlamak, işyeri sınırlarını korumak, işyerinde doğabilecek aksaklık ve huzursuzlukları önlemek hedefini aşmamalıdır. Bu koşullar ile özellikle üst düzey yöneticiler ile yapılan iş sözleşmelerinde yer verilen bahçe izni kayıtları geçerli kabul edilmelidir.

**2.** İşçinin bir suç işlediği veya iş sözleşmesine ağır aykırılıkta bulunduğu şüphesi doğduğunda, özellikle de bu şüphenin giderilmesi için bir soruşturma yapılması gerekli olduğunda, bu işçinin işyerinde bulunması soruşturma açısından zararlı olabilir. Başka bir çalışanı cinsel taciz iddiası veya ayrıntılı incelemeleri gerektiren yolsuzluk iddialarının araştırılması sırasında işçinin işyerinden uzak tutulması daha da önemli olacaktır. Bahçe izni ile işçinin bu durumda soruşturma süresince eve gönderilmesi, işyeri ile iletişiminin bu şekilde kesilmesinde işletmenin korunmaya değer bir yararı olduğu ve bahçe izninin uygun bir tedbir olduğu kabul edilmelidir. Böyle bir bahçe izni, işçinin yıllık ücretli izni kalmadığı veya henüz doğ-

HD., 14.7.2008, 2007/24490 E., 2008/20203 K, <https://www.lexpera.com.tr>, (ET.: 04.03.2021); Yarg. 9 HD., 16.01.2013, 2010/38843 E., 2013/1608 K., <https://lib.kazanci.com.tr/>, (ET.: 04.03.2021); Yarg. 9. HD., 27.10.2014, 2012/39092 E., 2014/31025 K., <https://lib.kazanci.com.tr/>, (ET.: 04.03.2021).

102 Genel işlem koşullarının denetimi hakkında bkz., Soyer, Polat M.: Genel İş Koşulları, Özgün Matbaacılık, İzmir 1987, s. 153 vd.; Süzek, İş Hukuku, s. 66-69; Ertürk, Şükran: "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, C. 1, 2013, s. 100-114; Civan, Orhan Ersun: Genel İş Koşulları, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015, s. 141-282.

madığı durumlarda özellikle başvurulması uygun bir çözüm yoludur. Ancak işçinin yıllık ücretli izin hakkından hiç düşülmeyen başka bir ücretli izin olarak kullanılabilmesi işçi lehine olacağından bahçe izni daha da uygun görünmektedir.

Bununla birlikte madalyonun diğer yüzünde işçinin bu şekilde itham altında bırakılması, damgalanması ve tecrit edilmesi yer almaktadır. Bu nedenle, işverenin bu durumda bahçe iznini işçiyi gözetme borcuna uygun olarak çok dikkatli uygulaması zorunludur. Kuvvetli bir şüphe oluşmadıkça veya daha hafif tedbirler (örneğin geçici işyeri değişikliği) mümkün veya yeterli görülmedikçe bahçe iznine başvurulmamalıdır. Ayrıca işçinin itibarının korunması için bahçe izni uygulandığı ve nedenleri mümkün olduğunca gizli tutulmalıdır. Böyle bir durumda sözleşmede önceden yer verilen bahçe izni kaydının geçerliliği ayrıca ölçülülük denetimine de tabi tutulmalı, özellikle de bahçe izninin önceden sözleşmede açıkça belirtilen sınırlı kısa bir süreyi aşmamasına dikkat edilmelidir.

## IV. Bahçe İzni (Garden Leave) ile Rekabet Yasağı Sözleşmelerinin/Kayıtlarının Karşılaştırılması

### 1. Genel Olarak

Sadakat borcu gereğince işçi, iş sözleşmesinin devamı süresince işveren ile rekabet etmemelidir (TBK md. 396/3)<sup>103</sup>. Buna karşılık, taraflar

103 Süzek, İş Hukuku, s. 348; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 322-323; Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2018, s. 103; Eyrenci/Ulucan/Taşkent/Baskan, s. 134; Uşan, İş Sırrının Korunması, s. 45, 47; Süzek, Rekabet Etmeme Borcu, s. 457; Şahlanan, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 71; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 149-150; Alpagut, Gülsevil: "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2011, C. 8, S. 31, s. 943, 944; Doğan Yenisey, Kübra/Öztürk, Özgür: "İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü", Devrim Ulu-

can'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 423; Özkaraca, Ercüment: "Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim", Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 341; Yıldız, s. 33; Savaş, s. 105, 106; Baskan, s. 117; Doğan, s. 46; Yarg. 22. HD. 20.01.2020, 2016/27017 E., 2020/665 K., <https://legalbank.net/>, (ET.: 30.01.2021).

iş sözleşmesi yapılırken veya iş sözleşmesi sona ermeden önce bazı koşullar altında sözleşmenin sona ermesinden sonra işçinin işveren ile rekabet etmeyeceğine ilişkin iş sözleşmesine hüküm koyabileceği gibi ayrı bir sözleşme ile de bunu kararlaştırabilirler<sup>104</sup>. Rekabeti yasaklayan hükümler ile işverenin işletmesel menfaatleri korunmakta iken işçinin bu yasaktan hiçbir menfaati bulunmamakta, aksine çalışma ve sözleşme özgürlüğü kısıtlanmaktadır<sup>105</sup>.

Bahçe izni ve rekabet yasağı hükümlerinin her ikisi de işverenlerin çalışanın bir süre boyunca rakip bir işveren için çalışmasını önlemek istediğinde başvurabileceği araçlardır. Geleneksel rekabet yasağı hükümlerinde, çalışanların istihdam ilişkileri sona erdikten sonra sınırlı bir süre için işverenin rakipleri (veya belirli tanımlanmış rakipler) yanında çalışması ya da kendisinin işveren ile rekabet halinde bir iş yapması doğrudan yasaklanır<sup>106</sup>. Çalışanlara genellikle rekabetin olmadığı dönemde ödeme yapılmaz<sup>107</sup>. Rekabet yasağına tabi olan kişi, yasak süresi boyunca hayatını geçindirmek için genellikle tek geçim kaynağı olan ücret gelirinden mahrum kalmaktadır<sup>108</sup>.

can'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 423; Özkaraca, Ercüment: "Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim", Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 341; Yıldız, s. 33; Savaş, s. 105, 106; Baskan, s. 117; Doğan, s. 46; Yarg. 22. HD. 20.01.2020, 2016/27017 E., 2020/665 K., <https://legalbank.net/>, (ET.: 30.01.2021).

104 Süzek, İş Hukuku, s. 348; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 323; Tunçomağ/Centel, s. 104; Eyrenci/Ulucan/Taşkent/Baskan, s. 135; Şahlanan, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 72; Taşkent/Kabakçı, s.35; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 152; Süzek, Rekabet Etmeme Borcu, s. 457; Ak-yiğit, Ercan: Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, (İş Hukuku), s. 316; Alpagut, s. 943-944; Keser, s. 89; Savaş, s. 106-107; Yıldız, s. 36; Baskan, s. 117.

105 Ertan, s. 255; Özkaraca, s. 359.

106 Süzek, İş Hukuku, s. 352; Tunçomağ/Centel, s. 103-104; Eyrenci/Ulucan/Taşkent/Baskan, s. 135-136; Uşan, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 121; Süzek, Rekabet Etmeme Borcu, s. 458; Tuncay, s. 489; Doğan Yenisey/Öztürk, s. 426; Savaş, s. 106; Manav, s. 323; Baskan, s. 117; Keser, s. 89; Doğan, s. 83.

107 <https://www.ebglaw.com/content/uploads/2017/05/Thomson-Reuters-Rasnick-Steinmeyer-May-2017.pdf>, (ET.: 08.01.2021), s. 2.

108 Taşkent/Kabakçı, s. 37; Uşan, İş Sırrının Korunması, s. 263; Özkaraca, s. 354.

Bunun aksine, bahçe izni uygulamasında, iş sözleşmesinin bildirimli feshinde işçi,<sup>109</sup> ihbar öneli boyunca işverenin işçisi olarak kalır. Bu nedenle de ücret ve diğer haklarını almaya devam eder, ancak genellikle görev ve sorumluluklarının bir kısmından veya tamamından kurtulur. Bahçe izni hükmünün geçerli olduğu durumlarda işveren, bir işçisine aynı ihbar süresini vermeden veya ihbar süresi yerine ödeme yapmadan onu işten çıkarmaz<sup>110</sup>.

Bahçe izni uygulaması ile işveren, benzer bir rekabet yasağı hükmü ile aynı korumayı elde eder<sup>111</sup>, ancak bu yasağın sonuçlarını çalışana yüklemek yerine birincil ekonomik yükü kendisi taşır. Rekabet yasağı sözleşmelerinde işçilerin işten çıkarılma sonrası faaliyetleri sınırlıdır. Bu yasağın döneminde bazı fırsatlar ve çalışanların bazı bilgileri eskimiş olabilir. Ancak bahçe izni, işverenleri, çalışanların işten ayrılma sonrası faaliyetlerine getirilen kısıtlamaların birincil maliyetini içselleştirmeye ve böylece bunu yapmak isteyip istemediklerini ve ne kadar süreyle yapacaklarını iki kez düşünmeye zorlama etkisine sahiptir<sup>112</sup>. Zira, iş sözleşmesinin feshinden sonra rekabeti kısıtlayan hükümlere kıyasla bahçe izninde işveren ücret ödeme yükümlülüğü altına girdiği için bu izne başvurmak isteyip istemediğini ve iznin kendisine ne gibi faydalar getireceği konusunda daha dikkatli olacaktır.

Bahçe izni hükümleri ile rekabet yasağı sözleşmeleri arasındaki temel fark sadece çalışanın izin süresi boyunca (ihbar süresi) ücrete hak kazanması değil, aynı zamanda işverenin bir çalışana olarak kalmaya devam etmesidir<sup>113</sup>. Uygulamada bahçe izni süreleri rekabet yasağı hükümlerinde belirtilen sürelerle kıyasla daha kısa olduğu için işveren bakımından daha az koruma sağlayabi-

lir<sup>114</sup>. Rekabet yasağı hükmü, işverene tek taraflı haklar sağlayıp çalışanı görevler ile bağlarken, bahçe izni hükümleri hem işveren hem de çalışan adına iki taraflı haklar ve görevler oluşturur<sup>115</sup>. Bu nedenle, rekabet yasağı hükümlerine kıyasla bahçe izni uygulamalarının işveren ile işçinin çıkarlarını büyük ölçüde dengelediğini söylemek mümkündür<sup>116</sup>.

## 2. Bahçe İzni ile Karşı Edimli Rekabet Yasağı Sözleşmelerinin/Kayıtlarının Karşılaştırılması

Karşı edim, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra geçerli olacak olan rekabet yasağı hükmü gereğince çalışma özgürlüğü sınırlanmış olan işçiye, bu sınırlamanın bir karşılığı olarak ödenen bir bedel şeklinde ifade edilebilir<sup>117</sup>. Karşı edimin, kendine özgü götürü bir tazminat olduğunu söylemek mümkündür<sup>118</sup>. Almanya'da işverenin rekabet yasağı karşılığında işçiye ödemekle yükümlü olduğu edime *Karenzentschädigung (mahrumiyet/yoksunluk tazminatı)* denilmektedir<sup>119</sup>. Alman hukukunda rekabet yasağı hükümlerinin geçerliliği için işverenin işçiye karşı edim ödemeyi üstlenmesi gerekir<sup>120</sup>. Alman Ticaret Kanunu'na (*Handelsgesetzbuch*) göre, rekabet yasağı hükmünün geçerli olabilmesi için işverenin işçinin son ücretinin en az yarısı kadar bir karşı edim üstlenmesi gerekir (§ 74 Abs. 2 HGB)<sup>121</sup>.

114 Lembrich, s. 2305.

115 Bishara/Westermann-Behaylo, s. 41.

116 Lembrich, s. 2321.

117 Ertan, Emre: İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul 2012, s. 220; Özkaraca, s. 352.

118 Ertan, s. 220.

119 Pauken, Thomas: "Nachvertragliche Wettbewerbsverbote rechtssicher gestalten", *ArbRAktuell* 2017, s. 379; Heilmann, Insa/Koch, Jochen: "Karenzentschädigung im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes nach § 74 HGB bei Altersteilzeitarbeitsverträgen", *NZA* 2018, s. 339; Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid: *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 21. neubearbeitete Aufl., C.H. Beck, München 2021, ErfK/Oetker, HGB § 74, rn 18.

120 ErfK/Oetker, HGB § 74, rn 18.

121 Das Wettbewerbsverbot ist nur verbindlich, wenn sich der Prinzipal verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine Entschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots

109 Carnevale, s. 24; Raker, s. 752, 757; Rubin/Gilman, s. 1; Bishara/Westermann-Behaylo, s. 26; Lembrich, s. 2292; Lewis/ Kowal, s. 1; Uşan, s. 260; Gürkaynak, s. 1

110 <https://www.ebglaw.com/content/uploads/2017/05/Thomson-Reuters-Rasnick-Steinmeyer-May-2017.pdf>, (ET.: 08.01.2021), s. 2.

111 Estlund, s. 425; Lewis/ Kowal, s. 1.

112 Estlund, s. 425; Bishara/Westermann-Behaylo, s. 49.

113 Lembrich, s. 2305.

Mevzuatımızda rekabet yasağı hükümlerinin geçerlilik koşulları arasında karşı edime yer verilmiştir<sup>122</sup>. Buna karşılık, taraflarca rekabet yasağı hükümlerinde karşı edim kararlaştırılması mümkündür<sup>123</sup>.

Karşı edimli rekabet yasağı sözleşmelerinde/kayıtlarında, işverenin menfaatleri korunurken her ne kadar işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğü kısıtlansa da işçiye karşı edim ödenerek söz konusu yasağın yükü sadece işçi üzerinde bırakılmamış olmaktadır<sup>124</sup>. Bu nedenle, Türk hukukunda rekabet yasağı hükümlerinde karşı edimin geçerlilik koşulu olarak düzenlenmemiş olması eleştirilmektedir. Bu bağlamda, mevcut hukuki durumun iş hukukunun temel ilkelerinden biri olan işçiyi koruma ilkesi ile de bağdaşmadığını söylemek mümkündür<sup>125</sup>.

Her ne kadar karşı edimli rekabet yasağı hükümleri bazen bahçe izni olarak adlandırılrsa da bu kullanım yanlıştır<sup>126</sup>. Bu hükümler, bahçe izni ile aynı özelliklere ve aynı avantajlara sahip gibi görünse de önemli farklılıklar söz konusudur. Zira, bahçe izninde iş sözleşmesi devam ederken bir rekabet etmeme durumu söz konusudur

ve bu süre esnasında işçi, sözleşmesi devam ettiği için sadakat borcu ile yükümlüdür. Bununla birlikte, izin süresi boyunca işveren tarafından işçiye ücret ve sosyal hakları ödenmektedir. Oysaki karşı edimli rekabet yasağı hükümlerinde, iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin işveren ile rekabet etmemesi söz konusudur. Ayrıca karşı edim olarak ödenen bedel, götürü bir tazminat niteliğinde olup ücret özelliği taşımamaktadır<sup>127</sup>. İş sözleşmesi sona erdiği için işçi adına herhangi bir sigorta primi ödenmesi de söz konusu değildir. Şunu belirtmek gerekir ki, işverenler iş sözleşmelerine bahçe izni hükmü koyarken titiz ve dikkatlidirler. Zira izin süresi boyunca işçiye ücret ödemeye devam etmektedirler. Öğretide benzer bir şekilde karşı edimin, rekabet yasağı sözleşmelerinin/kayıtlarının geçerlilik koşulu olarak düzenlenmesi durumunda, işverenlerin gerçekten kendileri ile rekabet etmesi önemli zararlara sebep olacak işçiler ile rekabet yasağı hükümlerini kararlaştıracakları belirtilmiştir<sup>128</sup>. Karşı edimli rekabet yasağı hükümleri ile geleneksel rekabet yasağı hükümleri aynı yargısal denetime tabi tutulurlar ve bahçe izni uygulamalarıyla karıştırılmamalıdır<sup>129</sup>.

## Sonuç

Bahçe izni (garden leave), iş ve üretim sırları ile müşteri çevresini korumak isteyen işverenlerin rekabet yasağı kayıtlarına alternatif olarak, ihbar önelinde işçiyi işyerinden uzakta/evinde tutması şeklinde ortaya çıkmıştır. Özellikle Birleşik Krallık'ta ve Amerika'da uzun zamandır mahkemeler tarafından belirli koşullar altında bahçe izni hükümlerinin geçerliliği kabul edilmiştir. Bu izin, başlangıçta iş sözleşmesi bildirimli fesih ile sona eren işçinin işyerinden uzaklaştırılarak işyerindeki bilgilere, işverenin müşteri çevresine ulaşmasını engellemek ve bu sayede işveren ile rekabet teş-

mindestens die Hälfte der von dem Handlungsgehilfen zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht.

122 Mevzuatımızda rekabet yasağı karşılığında işverenin karşı ediminin bir geçerlilik şartı olarak açıkça düzenlenmemesinin yerinde olmadığı yönündeki görüşler için bkz., Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 136; Taşkent/Kabakçı, s. 37; Özdemir, Erdem: "İş Sözleşmesinin İçeriği ve Ücret", III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları), Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, s. 51-52; Savaş, s. 111; Özkaraca, s. 359, 367; Ayrıca bkz. Soyer, Polat M.: "Karşı Edimli" Rekabet Yasağı Sözleşmesinde İşverenin Yasaktan Vazgeçme Hakkı", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2019, C. 16, S. 63, s. 889-890.

123 Soyer, s. 19-20; Akyiğit, Ercan: "İsviçre ve Türk İş Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 2, S. 6-7, Ocak 1991, s. 8; Uşan, İş Sırrının Korunması, s. 257; Şahlanan, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 83; Taşkent/Kabakçı, s. 37; Şahlanan, Karar İncelemesi, s. 5; Ertan, s. 268; Akyiğit, İş Hukuku, s. 318; Tuncay, s. 495; Keser, s. 90; Yıldız, s. 38; Baskan, s.121; Manav, s. 358; Doğan, s. 96, 134.

124 Özkaraca, s. 359.

125 Taşkent/Kabakçı, s. 37; Özkaraca, s. 359.

126 <https://www.ebglaw.com/content/uploads/2017/05/Thomson-Reuters-Rasnack-Steinmeyer-May-2017.pdf>, (ET.: 08.01.2021), s. 2.

127 Karşı edimin hukuki niteliği hakkında bkz., Ertan, s. 219-220.

128 Özkaraca, s. 359.

129 <https://www.ebglaw.com/content/uploads/2017/05/Thomson-Reuters-Rasnack-Steinmeyer-May-2017.pdf>, (ET.: 08.01.2021), s. 2.



kil eden davranışlardan uzak tutulması amacıyla uygulanmıştır. Ancak zamanla işverenler sözleşme özgürlüğü çerçevesinde işyerinde doğabilecek huzursuzlukları ve çatışmaları engellemek gibi başka sebeplerle de bu izne başvurmuşlardır. İsviçre ve Alman hukukunda, cinsel taciz gibi ağır davranışlar ile itham edilen işçinin ücretli olarak işyerinden uzaklaştırılması üzerinde durulmuştur. Çeşitli görünülerinin ortak noktası, bahçe izninin ücretli olmasıdır. Bununla birlikte, bahçe izni tam anlamı ile bir ücretli izin de değildir. Zira işçi işyerinden ve işyeri bilgilerinden uzak tutulmakla birlikte, bahçe izni sırasında da işle ilgili bazı edimlerde bulunması, örneğin bilgi sorulduğunda cevap vermesi, tanıdığı müşterilere bilgi vermesi veya yerine yetiştirilecek kişiye yardımcı olması beklenebilir. Amacına göre bahçe izninin şekli ve süresi farklı değerlendirilmektedir. Bu nedenle, bahçe iznine ilişkin hükümlerin geçerliliğinde her somut olayın özellikleri dikkate alınmaktadır. İznin süresinin makul olup olmadığı, izin ile işverenin meşru çıkarlarının korunup korunmadığı konusunda mahkemelerin geniş bir takdir yetkisi bulunmaktadır.

Bahçe izni bakımından sözleşmeyi fesheden tarafın işçi veya işveren olması bir fark yaratmaz. Türk hukukunda rekabet yasağının kanunla düzenlenmesine karşılık bahçe iznine ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum, tarafların bahçe izni kararlaştıramayacağı anlamına gelmez. Sözleşme özgürlüğü çerçevesinde taraflar işverenin bahçe iznine başvurulabileceğini kararlaştırabilirler. İhbar öneli içinde kullanılan bahçe izni, sözleşme sonrası rekabet yasağı hükümlerine kıyasla işveren ile işçinin çıkarlarını daha adil dengelemektedir. Zira ihbar öneli içinde işçinin rekabet etmeme ve sır saklama borçları halen bir sınırlama da olmadan devam etmekte, işçi buna karşılık ücret ve diğer haklarından tam olarak yararlanmaktadır. İşveren de fesih üzerine peşin ödeme yapma veya işçiyi önel sonuna kadar işyerinde tutma alternatiflerinden daha uygun bir çözüm yolu elde etmektedir. Özellikle sözleşme ile ihbar önellerinin uzun belirlendiği durumlarda ve üst düzey nitelikli çalışanlarda bu

tür bahçe izninin önemli bir avantaj sağlayacağı açıktır. Ancak bahçe izninin aşırı uzun olması, işçinin çalışma ve kendini geliştirme özgürlüğünü sınırlandırabileceği için dikkatli olunmalıdır. Türk hukukunda Yargıtay kararları ile aşırı ihbar önellerini sınırlandırılması burada da bir ölçüt olarak kullanılabilir veya somut duruma göre mahkemeler bahçe izninin ölçülü olup olmadığını denetleyebilir.

İş mevzuatımızda bahçe iznini yasaklayan, ihbar öneli içinde işçinin hakları korunmak kaydı ile tarafların aralarındaki ilişkiyi düzenlemesini engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Özellikle iş sözleşmesi feshedildikten sonra tarafların ihbar öneli içinde bahçe izni uygulanacağını kararlaştırmaları geçerli kabul edilmelidir. Bu durumda işçinin özgür iradesi ile ihbar öneli içinde işyerinde çalışmaya devam etmek yerine evinde oturup ücretini almak, daha rahat yeni iş aramak ve geçiş sürecini dinlenerek geçirme tercihi olması normaldir. Genel işlem şartı niteliğinde sözleşme hükümleri ile işverene önceden tanınan tek taraflı bahçe izni yetkisi ise yürürlük ve geçerlilik denetimine tabi tutulmalıdır. Bu denetimde de işçinin görev ve nitelikleri, işverenin bahçe izninden menfaatleri ve işçinin menfaatlerine göre somut olay bazında bir değerlendirme yapılmalı, rekabet yasağının denetiminde olduğu gibi bahçe izninin gerekli ve ölçülü olup olmadığı üzerinde durulmalıdır. Örneğin, sözleşmesi feshedilen bir genel müdürün birkaç ay bahçe iznine çıkarılması kural olarak geçerli kabul edilirken, niteliksiz bir işçinin yasal ihbar önellerini de aşan bir süre bahçe iznine çıkarılması kural olarak yerinde olmayabilir.

Bahçe izninin başka nedenlerle örneğin, işçi hakkında yapılan soruşturma veya yaşanan bir olumsuz olay üzerine geçici olarak işyerinden uzaklaştırma amacı ile kullanılması da mümkündür. Ancak bu tip bahçe iznine daha sınırlayıcı yaklaşılmalıdır. Zira bir itham ile işyerinden uzaklaştırma işçinin kişilik haklarını ihlal edip ona zarar veren bir hale gelebilir. Bununla birlikte işletmenin haklı menfaatlerinin gerektirdiği ağır durumlarda, örneğin bir cinsel taciz veya işvere-

nin güvenini kötüye kullanma eylemlerinde, objektif olarak şüphe duyulmasını haklı kılan koşulların da bulunmasına bağlı olarak işçinin bahçe iznine gönderilmesi yerinde olabilir. Bu tip bahçe izni, her nitelikte çalışan için başvurulabilecek bir önlemdir. Ancak kısa sürmesi ve işçinin kişilik haklarının korunması özellikle üzerinde durulması gereken hususlardır.

## KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan: "İsviçre ve Türk İş Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 2, S. 6-7, Ocak 1991, s. 4-22.
- Alpagut, Gülsevil: "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2011, C. 8, S. 31, s. 913-959.
- Anneline de Sousa do Cabeco: Garden Leave in South Africa: Vodacom (Pty) Ltd v. Motsa & Another 2016 (3) Sa 116 (LC), Ms Karmini Pillay at the Faculty of Law, University of Witwatersrand 2018.
- Bainbridge, David: Intellectual Property, Longman, Londra 2010.
- Bakırcı, Kadriye: "Yargıcın Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, s. 106-113.
- Başkan, Şükriye Esra: "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2012, C. 2, S. 2, s.116-125.
- Bilge, Mehmet Emin: Ticari Sırların Korunması, Asil Yayın Dağıtım, Ankara 2005.
- Bishara, D. Norman/Westermann-Behaylo, Michelle: "The Law and Ethics of Restrictions on an Employee's Post-Employment Mobility", American Business Law Journal, Vol.: 49, Issue: 1, s. 1-61.
- Brooks, Adrian: "The Limits Of Competition: Restraint of Trade in the context of Employment Contracts", UNSW Law Journal, 2001, Vol.: 24(2), s. 346-381.
- Carnevale, F. Lawrence: Contractual Restraints on Employee Conduct, <https://www.clm.com/>
- Civan, Orhan Ersun: Genel İş Koşulları, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015.
- Collins H./Ewing, K./McColgan, A: Labour Law Cambridge University Press, Cambridge 2012.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 33. Bası, Beta Basım, İstanbul 2020.
- Çelik, Nuri: "Toplu İş Sözleşmeleri ile Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011, S. 31, s. 11-24.
- Davis, Angie/ Reicin, Eric D./ Warren, Marisa: "Developing Trends in Non-Compete Agreements and Other Restrictive Covenants", ABA Journal of Labor & Employment Law, Winter 2015, Vol.: 30, Issue: 2, s. 255-272, <https://www.jstor.org/stable/e26410758>.
- Doğan, Sevil: İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.
- Doğan Yenisey, Kübra/Öztürk, Özgür: "İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü", Devrim Ulucan'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 399-457.
- Emir, Astra: Selwyn's Law of Employment, 18. Edition Oxford University Press, United States of America 2014.
- Ertan, Emre: İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2012.
- Ertürk, Şükran: "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, C. 1, 2013, s. 81-118.

- Estlund, L. Cynthia: "Between Rights and Contract: Arbitration Agreements and Non-Compete Covenants as a Hybrid Form of Employment Law", *University of Pennsylvania Law Review*, Vol.: 15, Issue: 2, s. 379-445.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Ş. Esra: *İş Hukuku*, 10. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2020.
- Harth, Angela/Taggart, Andrew: "Arbeitsrecht in Grossbritannien" in: *Arbeitsrecht in Europa*, Henssler/Braun, 3. Auflage, Köln, 2011.
- Kaplan, Emine Tuncay: "Bildirim Sürelerinin Sözleşmelerle Artırılmasının Üst Sınırı Sorunu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2008, S. 9, s. 10-13.
- Keser, Hakan: "6098 Sayılı Kanunu'na Göre Rekabet Yasağı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2011, S. 24, s. 88-106.
- Klein, S. Jeffrey/Pappas, J. Nichols: "Garden Leave" Clauses in Lieu of Non-Competes", *New York Law Journal*, Vol.: 241, No.: 24, s.1-2.
- Komie, L. James: "Garden Leave Grows in Popularity among U.S. Employers", *Chicago Daily Law Bulletin*, November 8, 2018, s.1-2.
- Kreitner Jochen, in: Wolfdieter Küttner, *Personalbuch 2020*, 27. Auflage, C.H. Beck Verlag, 2020 Rn. 18-19, [www.beckonline.de](http://www.beckonline.de)
- Lembrich, T. Greg: "Garden Leave: A Possible to the Uncertain Enforceability of Restrictive Employment Covenants", *Columbia Law Review*, 2002, Vol.: 102, No.: 8, s. 2291-2323.
- Lewis, B. Thomas/ Kowal, F. Mark: "Garden Leave Provisions: A Growing Trend in Employment Agreements", *New Jersey Law Journal*, Vol.: 204, No.: 3, s. 1-3, [https://www.njlawblog.com/files/2014/08/TBL-MFK-NJ-LJ-4\\_18\\_11.pdf](https://www.njlawblog.com/files/2014/08/TBL-MFK-NJ-LJ-4_18_11.pdf).
- Manav, A. Eda: "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları", *TBB Dergisi*, 2010, S. 87, s. 332-364.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2019.
- Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid: *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 21. neubearbeitete Aufl., C.H. Beck, München 2021, (ErfK/Bölüm Yazarı).
- Özdemir, Erdem: "İş Sözleşmesinin İçeriği ve Ücret", III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları), Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, s. 27-55.
- Özkaraca, Ercüment: "Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim", Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 341-369.
- Raker, J. Daniel: "A Lower Level of Scrutiny? New Alternatives for an Effective Restraint on Competitive Activity", *Loyola University Chicago Law Journal*, 2008, Vol.: 39, Issue: 4, s. 751-766.
- Richards, G. W.: "Paper on Miscellaneous Issues, Including Workplace Privacy", *iÜHFM C. LXXII*, 2014, S. 2, s. 367-378.
- Rubin, J. Howard/Gilman, A. Gregg: "Will Garden Leaves Blossom in the States?", *Employee Relations Law Journal*, 2007, Vol.: 33, No.: 2, s. 1-11.
- Savaş, Fatma Burcu: "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri (Türk ve Fransız Hukuklarına İlişkin Mukayeseli Hukuk Çalışması)", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2007, C. 4, S.13, s. 103-134.
- Soyer, Polat M.: "Karşı Edimli" Rekabet Yasağı Sözleşmesinde İşverenin Yasaktan Vazgeçme Hakkı", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2019, C. 16, S. 63, s. 885-898.
- Soyer, Polat M.: *Genel İş Koşulları*, Özgün Matbaacılık, İzmir 1987.
- Stratton, LG.C.: "Restraint Of Trade During And On The Termination Of A Contract Of Employment", *The Denning Law Journal*, Vol.: 12, No.: 1 (1997), s. 107-128.

- Streiff, Ullin/von Kaenel, Adrian/Rudolph, Roger: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR Auflage 7., Zürich - Basel - Genf 2012, Art. 324, 2012, N 13, www.swisslex.ch
- Sullivan, A. Charles: "Tending the Garden: Restricting Competition via "Garden Leave"", Berkeley Journal of Employment and Labor Law, 2016, Vol.: 37, No.: 2, s.1-30.
- Sulu, Muhammed: "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", MÜHF - HAD, C. 22, S. 2, s. 575-600, (Rekabet Yasağı).
- Sulu, Muhammed: Ticari Sırların Korunması, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, (Ticari Sır).
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 19. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2020, (İş Hukuku).
- Süzek, Sarper: "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan, İÜHF, C. LXXII, S. 2, s. 457-467, (Rekabet Etmeme Borcu).
- Şahlanan, Fevzi: "Bir Bedel Karşılığı Öngörülen Rekabet Yasağından İşverenin Vazgeçmesi (Karar İncelemesi)", Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi, 2015, S. 94, s. 2-5, (Karar İncelemesi).
- Şahlanan, Fevzi: "Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları Hükümleri ve Sonuçları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorular ve Çözüm Önerileri, 11. Toplantı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008, s. 71 (Rekabet Yasağı Sözleşmesi).
- Şahlanan, Fevzi: "Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alan Fahiş İhbar Önelleri ve Yargının Müdahalesi, (Karar İncelemesi)", Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 2006 Eki, Hukuk 8, s. 2-4.
- Taşkent, Savaş/Kabakçı, Mahmut: "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, S. 16, s. 21-46.
- Tay, Yong Seng/Ang, Ann Liang/P'ng, Alyssa: "Recent Changes to the Employment At-Practical Implications (2019) SAL Prac 8", https://journalsonline.academypublishing.org.sg/
- Tuncay, A. Can: "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları (Bir Yargıtay Kararı Üzerine)", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan C. 1, İKÜHFD Özel Sayısı, C. 15, S. 11, s. 473-498.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2018.
- Uşan, M. Fatih: "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, S. 21, s. 116-128, (Rekabet Yasağı).
- Uşan, M. Fatih: İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003, (İş Sırrının Korunması).
- Yıldız, Burcu Gaye: İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Yetkin Yayınları, Ankara 2014.

#### İnternet Kaynakları

- A Guide to UK Employment Law, www.tim-russell.co.uk
- Employment Termination Survey, April 2019, https://www.wongpartnership.com/
- Großbritannien: Einstweilige Verfügung bei "Garden Leave"-Klausel, EuZA 2014, 395, www.beck-online.de
- Gürkaynak, Gönenç: "Garden Leave under Turkish Labor Law", s. 1-3, https://www.gurkaynak.av.tr/
- https://indiankanoon.org/
- https://lawgazette.com.sg/feature/the-law-and-practice-of-garden-leave-rights-duties-enforcement-and-resistance/
- https://legalbank.net
- https://lib.kazanci.com.tr/
- http://media.straffordpub.com/products/noncompete-agreements-for-multinational-employers-2013-01-29/reference-materials.pdf
- http://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/

QB/2008/1340.html

- <https://www.ebglaw.com/content/uploads/2017/05/Thomson-Reuters-Rasnick-Steinmeyer-May-2017.pdf>, s.1-6.
- <https://www.employment.govt.nz/#gref>
- <https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/other-types-of-leave/garden-leave/>
- <https://www.independent.co.uk/news/people/law-report-restrictions-enforced-after-garden-leave-1336989.html>
- <https://www.jobsite.co.uk/worklife/garden-leave-mean-23271/>
- <https://www.lexpera.com.tr>
- <https://www.rocketlawyer.com/gb/en/quick-guides/gardening-leave>
- Srivastava, Kabeer/Shroff, Vikram: "Using Garden Leave Can Help Take the edge off Attrition", Daily News & Analysis, <http://www.nishithdesai.com/>
- Wong, Lyndsey Deanne: Restraint of Trade: How Much Protection Can an Employer Obtain?, Law Faculty Victoria University of Wellington, 2002, <https://core.ac.uk/download/pdf/153553173.pdf>.