

Rekabet Yasağı Sözleşmesine Aykırılık Sebebiyle Açılacak Davalarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesine İlişkin Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı'nın Değerlendirilmesi

Öz

Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ila 447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılan davalarda görevli mahkeme konusunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kendi kararları arasında ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile Yargıtay 11. Hukuk Dairesi arasında görüş farklılıkları oluşması üzerine konu, Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 13.06.2025 tarihli ve 2023/1 Esas, 2025/3 Karar sayılı Kararı ile çözüme kavuşturulmuştur. Buna göre; rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olması gerek-

tiğine oy çokluğuyla karar verilmiştir.

İçtihatları birleştirmeye konu kararlardaki asıl tartışma, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5/1-a maddesinin rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda görevli mahkemenin belirlenmesine etkisi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çalışmamızda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlük tarihinden sonraki döneme ilişkin doktrin görüşleri ve ilgili normatif düzenlemeler çerçevesinde Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun bahsi geçen kararı değerlendirecektir.

Anahtar Sözcükler:

Rekabet yasağı, görevli mahkeme, İçtihatları Birleştirme Kararı.

An Evaluation of the Decision of the Grand General Assembly for the Unification of Judgments of the Court of Cassation Regarding the Determination of the Competent Court in Lawsuits Arising from Breach of Non-Compete Agreements

Abstract

Pursuant to Articles 444 to 447 of the Turkish Code of Obligations, divergent opinions

have emerged among the decisions of the Court of Cassation General Assembly on Civil

* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi, anilarslanoglu@gmail.com, ORCID: 0009-0000-6154-9986.

Chambers and between the 9th and 11th Civil Chambers of the Court of Cassation regarding the determination of the competent court in lawsuits filed due to a breach of non-compete agreements. The issue was ultimately resolved by the Grand General Assembly for the Unification of Judgments of the Court of Cassation through its decision dated 13 June 2025 and numbered 2023/1 (Merits), 2025/3 (Decision). According to this decision, it was held by a majority vote that commercial courts of first instance shall have jurisdiction over lawsuits arising from

the breach of non-compete obligations.

The main controversy in the decisions subject to unification of judgments revolves around the impact of Article 5(1)(a) of Law No. 7036 on Labour Courts on determining the competent court for such disputes. This study evaluates the aforementioned decision of the Grand General Assembly for the Unification of Judgments within the framework of doctrinal opinions and relevant normative regulations applicable to the period following the entry into force of Law No. 7036.

Keywords:

Non-compete, competent court, decision of the Grand General Assembly for the Unification of Judgments of the Court of Cassation.

1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin devam ettiği sürece işçinin bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunmasını ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girmesini yasaklayan ve sadakat borcu içinde yer alan rekabet etmeme borcu, iş ilişkisinin bitimiyle birlikte sona ermektedir.¹ İşçinin Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) m. 396/f.4 hükmü gereğince, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde sır saklamakla yükümlü olması, iş sözleşmesi sona eren işçinin işvereni rekabet etmesine engel değildir.² Ancak taraflarca iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren geçerli olacak şekilde işçinin rekabet etmemesini kararlaştırmaları mümkündür.³ Bu yasağın amacı, işçinin iş ilişkisi çerçevesinde elde ettiği üretim sırları, müşteri

çevresi gibi işletmeye ait gayri maddi malvarlığının iş sözleşmesi sona erdikten sonra işveren aleyhine kullanılmasının engellenmesi ve işverenin haklı ticari menfaatlerini koruyarak zarara uğrama tehlikesini ortadan kaldırmaktır.⁴

Rekabet yasağının geçerlilik koşulları, hukuki sonuçları ve sona ermesine ilişkin esaslar TBK'nın "Hizmet Sözleşmeleri" başlıklı altıncı bölümünün "Genel Hizmet Sözleşmesi" ayrımında 444 ila 447 maddeleri arasında düzenlenmiştir. Bu hükümler aynı konuda özel hüküm bulunmayan 4857 sayılı İş Kanunu (İŞK) ve Deniz İş Kanunu'na tabi işçilere de uygulanabilmektedir.⁵

Rekabet yasağı, iş sözleşmesi kurulurken ya da yürürlükte olduğu süre içerisinde özel bir hükümle düzenlenebileceği gibi ayrı bir sözleşme ya da iş sözleşmesinin ekinde tek taraflı taahhüt şeklinde kararlaştırılabilir.⁶ Türk Borçlar Kanu-

1 Mollamahmutoğlu H./Astarlı, M./Baysal, U. (2022). İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, s. 610.

2 Ertan, E. (2012). "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, s. 12.

3 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 610.; Alpagut G., (2011). "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, LİSGHD, S: 31, s. 944.

4 Soyer, (1994). Rekabet Yasağı Sözleşmesi, (BK m.348-352), Ankara, s. 9-10.; Alpagut, a.g.m., s. 944.; Ertan, a.g.m., s. 13.

5 Ertan, a.g.m., s. 50.

6 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 610.; Taşkent, S./Kabakçı, M. (2009). "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık, S: 16, s. 35.; Keser, H. (2011). "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", Sicil

nu'nda işverenin karşı edim yükümlülüğünün rekabet yasağının geçerlilik şartları arasında yer almaması, işçi tarafından tek taraflı taahhüt şeklinde kararlaştırılabileceğini de göstermektedir. İş sözleşmesi kurulduktan sonra rekabet yasağı öngörülmesi ise İşK m. 22'de düzenlenen çalışma koşullarında esaslı değişiklik düzenlemesine tabidir.⁷ Bununla birlikte iş ilişkisinin kurulmasından önce ya da sona ermesinden sonra öngörülen rekabet yasağına, genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı kabul edilmektedir. Zira rekabet yasağının kararlaştırıldığı an itibarıyla taraflar arasında mutlaka bir iş ilişkisinin varlığı ve tarafların işçi-işveren sıfatlarını taşıması gerekmektedir.⁸

Rekabet yasağı kapsamındaki faaliyetler TBK m. 444/f.1'de işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde işverenle rekabet etmemesi, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaması, başka bir rakip işletmede çalışmaması veya bunların dışında rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınması şeklinde açıklanmıştır. Bu suretle rekabet yasağı, işçiye kişisel olarak yüklenen yapmama edimi şeklinde sürekli bir borç ilişkisi oluşturmaktadır.⁹ Türk Borçlar Kanunu'nda rekabet yasağının kapsamındaki faaliyetler birbirinden bağımsız olup rekabet yasağı sözleşmesinde taraflar, bu davranış türlerinden tamamını ya da bir kısmını yasağın kapsamı içine alabilirler.¹⁰

TBK m. 444 ve devamı maddelerinde rekabet yasağının geçerlilik şartları; işçinin fiil ehliyetine sahip olması, yazılı şekil şartına uyulması, işçinin müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı

olması ve işçinin edindiği bilgileri kullanmasının işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikte olması şeklinde öngörülmüştür. Söz konusu şartların yanısıra rekabet yasağı kararlaştırılmasını engelleyen normatif bir düzenlemenin de bulunmaması gerekmektedir. Basın İş Kanunu m. 13/f.2'de "*İş akdinin feshinden sonraki zaman için gazetecinin mesleğini icra serbestisini takyit eden hükümler batıldır.*" şeklindeki hüküm gereği, gazeteciler bakımından rekabet yasağının kararlaştırılması rekabet yasağı için öngörülen diğer şartların mevcut olması halinde dahi geçerlilik taşımayacaktır.¹¹

Diğer taraftan rekabet yasağı sözleşmesi işçinin ekonomik geleceğini olumsuz yönde etkilemekle birlikte, bu durum tek başına rekabet yasağının geçersizliği sonucunu doğurmaz. Ancak işçinin ekonomik geleceğinin hakkaniyete aykırı olacak şekilde tehlikeye uğratılması halinde rekabet yasağı sözleşmesi/kaydı işçi yönünden bağlayıcı değildir.¹² TBK m. 445/f.1'deki "*Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz.*" şeklindeki hüküm ile rekabet yasağının süre, yer ve konu yönünden sınırlandırılmaması halinde işçinin ekonomik geleceğinin hakkaniyete aykırı olacak şekilde tehlikeye uğrayacağı varsayımından hareket edilmiş ve tarafların aksi yöndeki karşılıklı menfaatlerinin dengelenmesi amaçlanmıştır.

Geçerlilik şartlarına ve sınırlamalara uygun şekilde kararlaştırılan rekabet yasağının işçi tarafından ihlal edilmesi halinde TBK m. 446'da üç farklı yaptırım öngörülmüştür. Buna göre ilk fıkra rekabet yasağına aykırı davranan işçinin, işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlü olduğu açıklanmıştır. İkinci fıkrada yasağa aykırı davranışın bir cezai şarta bağlanabileceği belirtilmiş ve sözleşmede aksine bir hüküm de

⁷ İş Hukuku Dergisi, Aralık, S: 24, s. 89.

⁸ Yıldız, G.B. (2014). İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Ankara, s. 39.; Yayvak Namlı, İ. (2019). İş Hukuku'nda Cezai Şart, İstanbul, s. 457.

⁹ Taşkent/Kabakçı, a.g.m., s. 34.; Yıldız, a.g.e., s. 37.; Ertan, a.g.m., s. 44.

¹⁰ Ertan, a.g.m., s. 64-65.

¹¹ Şahlanan, F. (2010). "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Kurulması Geçerlilik Şartları Hükümleri ve Sona Ermesi", Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. I, İstanbul, s. 732.; Alpogut, a.g.m., s. 950.

¹² Soyer, a.g.e, s. 39.; Şahlanan, a.g.m., s. 721.; Ertan, a.g.m., s. 48.

¹³ Soyer, a.g.e, s. 64.; Taşkent/Kabakçı, a.g.m., s. 29-30.; Yayvak Namlı, a.g.e., s. 498.

yoksa, işçinin öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabileceği ancak işçinin bu miktarı aşan zararı gidermek zorunda olduğu düzenlenmiştir. Üçüncü fıkrada ise işverenin, cezai şart ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, kanunda yer alan şartların mevcut olması halinde yasağa aykırı davranışa son verilmesini yani borcun aynen ifasını talep edebileceği öngörülmüştür. Rekabet yasağında kararlaştırılan yaptırımlar, işçinin borca aykırı davranmasıyla birlikte muaccel olur.¹³

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ile 447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılan davalarda görevli mahkeme konusunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun (YHGK) kendi kararları arasında ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Yargıtay 9. HD) ile Yargıtay 11. Hukuk Dairesi (Yargıtay 11. HD) arasında görüş farklılıkları oluşması nedeniyle konu, Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 13.06.2025 tarihli ve 2023/1 Esas, 2025/3 Karar sayılı Kararı ile çözüme kavuşturulmuştur.¹⁴

2. Konuya İlişkin Normatif Dayanaklar

Rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılan davalarda görevli mahkemenin belirlenmesinde içtihat farklılığının oluşmasına sebep olan ve konunun değerlendirilmesinde önem arz eden düzenlemeler; 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun¹⁵ (TTK) mutlak ticari davalara ilişkin 4/1-c ve 5/1 maddeleri¹⁶ ile 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanu-

nu'nun¹⁷(İMK) 5/1-a maddesidir¹⁸. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25.10.2017 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak öngörülen istisnalar dışında yayımı tarihinde yürürlüğe girmiş ve 10. maddesi ile 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (eİMK) yürürlükten kaldırılmıştır. Çalışmamızda da İçtihatları Birleştirme Kararının kapsam ve içeriği de dikkate alınarak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlük tarihinden sonraki döneme ilişkin değerlendirmeler yapılacak olup, konuyla bağlantı kurulması gerektiği kadarıyla mülga eİMK m. 1/1 hükmüne¹⁹ değinilecektir.

3. Yargıtay İçtihatlarının Gelişim Süreci

Yargıtay 9. HD, mülga 5521 sayılı Kanun döneminde verdiği ilk kararlarda rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılan davalarda iş mahkemelerinin görevli olduğunu kabul etmiştir.²⁰ Bu yöndeki kararlarında eİMK m. 1/1'de gözetilerek rekabet yasağının asli yükümlülük doğuran bir sözleşme olmadığı aksine iş sözleşmesine bağlı

13 Soyer, a.g.e., 1994, s. 81.

14 Karar, 12.09.2025 tarih ve 33015 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

15 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'dur.

16 TTK 4/1 "...Tarafların tacir olup olmadıklarına bakılmaksızın; c) 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun... rekabet yasağına ilişkin 444 ve 447 ...maddelerinde öngörülen hususlardan doğan hukuk davaları ve çekişmesiz yargı işleri ticari dava ve ticari nitelikte çekişmesiz yargı işi sayılır..."

TTK 5/1: "Aksine hüküm bulunmadıkça, dava olunan şeyin değerine veya tutarına bakılmaksızın asliye ticaret mahkemesi tüm ticari davalara ile ticari nitelikteki çekişmesiz yargı işlerine bakmakla görevlidir."

17 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'dur.

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

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

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

19 eİMK 1/1: "İş Kanununa göre işçi sayılan kişilerle (o Kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş aklinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyumsuzluklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur."

20 Yargıtay 9. HD, 24.12.2009 T., 2009/26954 E., 2009/36971 K.; Yargıtay 9. HD., 25.01.2010 T., 2008/14902 E., 2010/1271 K.; Yargıtay 9. HD., 08.04.2010 T., 2010/4315 E., 2010/9958 K.; Yargıtay 9. HD., 22.03.2011 T., 2011/12728 E., 2011/8301 K.

olarak fer'i nitelikte bir yükümlülük doğurduğu belirtilmiş ve rekabet yasağının dayanağının iş ilişkisi olduğuna vurgu yapılmıştır. Ancak Yüksek Mahkeme daha sonra verdiği ve yine mülga 5521 sayılı Kanun dönemine ilişkin kararlarında ticaret mahkemelerinin görevli olduğu yönünde görüş değişikliğine gitmiştir. Yargıtay 22. HD'nin kapatılması ve her iki Dairenin birleşmesine kadar da aynı görüşünü devam ettirmiştir.²¹ Dairelerin birleşmesinden sonraki süreçte Yargıtay 9. HD 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren İMK m. 5/1-a'daki düzenlemeyi temel almak suretiyle ve konunun yeniden değerlendirilmesi sonrasında belirlenen diğer gerekçelerle rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu yönündeki

eski görüşüne rücu etmiştir.²² Yargıtay 9. HD'nin İMK m.5/1-a kapsamında konuyu tekrar ele alması Yargıtay 11. HD ile arasında görüş farklılıklarının oluşmasına sebebiyet vermiş ve içtihatları birleştirme yoluna gidilmesi sürecinin de başlangıcı olmuştur.

Yargıtay 9. HD bu yöndeki kararlarında Türk Ticaret Kanunu'nda rekabet yasağına ilişkin hukuk davalarının mutlak ticari dava olduğu belirtilmesine rağmen aynı Kanun'un m. 5/1'de yer alan: *"Aksine hüküm bulunmadıkça, dava olunan şeyin değerine veya tutarına bakılmaksızın asliye ticaret mahkemesi tüm ticari davalar ile ticari nitelikteki çekişmesiz yargı işlerine bakmakla görevlidir."* hükmünün, bu konuda ayrı bir düzenleme bulunup bulunmadığının göz önünde bulundurulması gerektirdiğine vurgu yapmıştır. Buna göre İMK m. 5/1-a'da işçi ve işveren arasında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan uyuşmazlıkları çözme görevinin iş mahkemesine verilmiş olmasının TTK m. 5/1'de yer alan *"aksine hüküm bulunmadıkça"* ibaresinin karşılığı olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan işçi ile işveren arasında sözleşmenin sona ermesinden sonraki dönem için rekabet yasağına ilişkin bir anlaşma olmadıkça Türk Borçlar Kanunu'ndaki hükümlerin tek başına işverene talep hakkı vermeyeceği ifade edilerek borcun kaynağının kanun değil, iş sözleşmesi olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca TBK'nin rekabet yasağının sona ermesini düzenleyen m. 447'de yer alan haklı sebeple fesih müessesesinin iş hukuku ilkeleri çerçevesinde ticaret mahkemesince değerlendirilmesinin güçlüğüne vurgu yapılmıştır.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin ise istikrarlı bir şekilde ticaret mahkemelerinin görevli olduğu yönünde içtihat oluşturduğu görülmektedir. Bu yönde olan ve 7036 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden önceki kararlarında; TBK m. 444 ila 447 hükümlerinden doğan davaların mutlak ticari dava olduklarının TTK m. 4'de öngörüldüğü, reka-

21 Bu yöndeki bir kararında Yüksek Mahkeme şu gerekçelere dayanmıştır: *"...İş sözleşmesinin devamı sırasında rekabet yasağının ihlali şeklindeki sadakatsizlik iş mahkemesinde görülecek bir davanın konusunu oluşturur. Bu rekabet yasağının sözleşmeden veya kanundan kaynaklanmasının hukuki sonuçları ile aynıdır. Oysa somut uyuşmazlıkta davacı taraf, davalının sözleşmenin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi sebebiyle cezai şart istemektedir. Rekabet yasağının iş sözleşmesinin bitiminden sonraki bir tarihte ihlal edilmesi iş mahkemelerini görevli olmaktan çıkarmaktadır. Ayrıca rekabet yasağının belirlenmesinde ticari sırrın ne olduğu uzman mahkemelerce değerlendirilmesi gereken ve piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konudur. Kaldı ki, davanın açıldığı tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4. maddesiyle kanun koyucu çok açık bir şekilde 818 sayılı Kanun'un 348. maddesinden kaynaklanan davaların mutlak ticari davalardan olduğunu öngörmüştür. Mutlak ticari davalar herhangi bir unsurun, bağlama noktasının veya sebebin davanın ticari niteliğini değiştirmedigi, mahkemenin kanaatinin rol oynamadığı davalardandır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 29.02.2012 tarih 2011/11-781 Esas- 2012/109 Karar sayılı ilamında da hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen 818 sayılı Kanun'un 348. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gereken uyuşmazlıklara ilişkin davaların 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1-3. maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığı ve mutlak ticari davaların görülme yerinin ise, açık biçimde ticaret mahkemeleri olduğu belirtilmiştir. Açıklanan nedenlerle, mahkemece mutlak şekilde ticaret mahkemelerinin görevine giren davada görevsizlik kararı verilmesi gerekirken işin esasına girilerek hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* Yargıtay 9. HD., 28.02.2013 T., 2010/29436 E., 2013/7186 K. ayrıca bkz. Yargıtay 9. HD., 07.02.2019 T., 2015/34930 E., 2019/2959 K.; Yargıtay 9. HD., 19.06.2019 T., 2016/8763 E., 2019/13748 K.

22 Yargıtay 9. HD., 01.06.2021 T., 2021/3076 E., 2021/9789 K.; Yargıtay 9. HD., 30.11.2021 T., 2021/10136 E., 2021/15962 K.

bet yasağının iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılmaması gereken bir hususu düzenlediği ayrıca ticari sırrın ne olduğunun değerlendirilmesinin uzman mahkemelerce yapılması gerektiği ve rekabet yasağı kavramının piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı olduğu gerekçeleriyle sonuca varmıştır.²³ 7036 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonraki süreçte de Yargıtay 9. HD'nin konuya bakış açısının değişmesine bağlı olarak ve İMK m. 5/1-a'nın da değerlendirilmesi suretiyle yine ticaret mahkemelerinin görevli olduğu yönündeki görüşünü devam ettirmiştir.²⁴

Yüksek Mahkeme bu sonuca rekabet yasağına ilişkin hükümlerin ve buna bağlı olarak bu yasağın ihlali halinde ortaya çıkacak uyuşmazlıkların İMK m. 5/1-a kapsamında iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlık olarak tanımlanmasının ve iş mahkemelerinin görevi kapsamında addedilmesinin yerinde bir yaklaşım olmadığı, iş mahkemeleri ile ticaret mahkemelerinin görev alanları bakımından bir hüküm uyuşmazlığından bahsedilemeyeceği gibi 7036 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile Türk Borçlar Kanunu'ndaki rekabet yasağına ilişkin hükümlerin mutlak ticari dava olarak tanımlanmasına ilişkin TTK m. 4 hükmü-

nün zımnen ilga edilmiş olduğunun da ileri sürülemeyeceği, kanun koyucunun mutlak ticari dava niteliğindeki bir davayı TTK m. 5/1'de yazılı "*aksi-ne hüküm bulunmadıkça*" hükmüne dayalı olarak, ihtisas alanı ve yargılama usulü tümüyle farklı bir mahkemenin görevi kapsamına alması gibi kabul edilemez nitelikteki bir yaklaşımda bulunmasının söz konusu olamayacağı gerekçeleriyle ulaşmıştır. Yüksek Mahkeme'nin bu mahiyetteki kararlarında daha önceki kararlarında yer alan hususlara ek olarak İMK m. 5/1-a'nın görevli mahkemenin belirlenmesine bir etkisi olmadığına da vurgu yaptığı görülmektedir.

Diğer taraftan YHGK'nın da konuya ilişkin her iki yönde kararlarının olduğu ancak 2012 yılından itibaren rekabet yasağından doğan davalarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğu sonucuna vardığı görülmektedir. YHGK 22.09.2008 tarihli bir kararında, iş mahkemesince görülen ve rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan cezai şart talepli bir davaya ilişkin olarak işin esasına geçilmesinden önce davaya bakma görevinin Asliye Ticaret Mahkemesine ait olup olmadığı hususu ön sorun olarak tartışılmıştır. Söz konusu kararda rekabet yasağının dayanağının işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcu olduğu, rekabet yasağının iş sözleşmesine bağlı olarak fer'i nitelikte bir yükümlülük doğurduğu ayrıca eİMK m. 1/1 kapsamında iş mahkemelerinin görevli olduğu kabul edilerek ön sorun, oy çokluğu ile aşıldıktan sonra işin esasına geçilmiştir.²⁵ YHGK'nun 21.09.2011 tarihli ve yine iş mahkemesince görülen rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan cezai şart talepli başka bir kararında da aynı husus ön sorun olarak tartışılmış ve yine benzer gerekçelerle iş mahkemelerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.²⁶ Her iki kararın ortak özelliği mevcut davaların iş mahkemelerinde açılmasına bağlı olarak temyiz incelemesinin Yargıtay 9. HD tarafından yapılmış olması ve görev konusuyla ilgili tartışma olmaksızın konunun esasıyla ilgili bozma ve direnme

23 Bu yöndeki bir kararında Yüksek Mahkeme şu gerekçelere dayanmıştır: "...Hizmet akdinin devamında yapılan bir sadakatsizlik ister bu sözleşme ile düzenlensin, ister kanunla düzenlensin iş mahkemesinde görülecek bir davanın konusunu oluşturacaktır. Oysa, davacı taraf işbu davada, davalının akdın sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi nedeniyle cezai şart istemektedir. Uyuşmazlığın bu niteliği itibarıyla de davanın iş mahkemesinde görülmesini gerektirir bir durum mevcut değildir. Ayrıca, ticari sırrın ne olduğunun değerlendirilmesinin uzman mahkemelerce yapılması gerektiği de yadsınamaz bir gerçeklik olduğu gibi, "Rekabet Yasağı" kavramı da piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konudur. Kaldı ki TTK'nın 4. maddesiyle yasa koyucu çok açık bir şekilde BK'nın 348. maddesinden kaynaklanan davaların mutlak ticari davalardan olduğunu öngörmüştür. Mutlak ticari davalar herhangi bir unsurun, bağlanma noktasının veya sebebin, davanın ticari niteliğini değiştirmediği, mahkemenin kanatının rol oynamadığı davalar olup Dairemizin yerleşmiş içtihatları da bu yoldadır." Yargıtay 11. HD., 06.02.2015 T., 2014/16022 E., 2015/1405 K.; Ayrıca bkz. Yargıtay 11. HD., 25.01.2011 T., 2009/12088 E., 2011/718 K.; Yargıtay 11. HD., 06.02.2015 T., 2014/19137 E., 2015/1379 K.; Yargıtay 11. HD., 27.04.2015 T., 2015/4187 E., 2015/5893 K.

24 Yargıtay 11. HD., 03.12.2021 T., 2021/1534 E., 2021/6811 K.

25 YHGK 22.09.2008 T., 2008/9-517 E., 2008/566 K.; Aynı yönde bkz. YHGK, 19.09.2007 T., 2007/11-602 E., 2007/591 K.

26 YHGK 21.09.2011 T., 2011/9-508 E., 2011/545 K.

kararları üzerine YHGK'na intikal eden dosyalara ilişkin olmasıdır. Dolayısıyla görev konusu gerek Yerel Mahkeme kararlarında gerekse Yargıtay 9. HD'nin bozma ilamlarında yer almayıp YHGK'nda ön sorun olarak gündeme getirilmiştir.

YHGK'nun 29.12.2012 tarihinde verdiği karar da ise görev konusu ilk defa esastan incelenmiş ve konuya ilişkin içtihat değişikliğine gidilerek Asliye Ticaret Mahkemelerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.²⁷ Karara ilişkin gerekçede rekabet yasağının iş sözleşmesinin sona ermesi

halinde yapılmaması gereken bir hususa ilişkin olduğu ve bu kapsamda yer alan uyuşmazlıkların mutlak ticari dava niteliği taşıdığına vurgu yapılmıştır. YHGK bu içtihadından itibaren verdiği diğer kararlarda da aynı bakış açısını devam ettirmiştir.²⁸ Bununla birlikte YHGK'nın 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren İMK m. 5/1-a'daki düzenlemeyi değerlendirdiği bir kararı bulunmaktadır. Bu sebeplerle Yargıtay 9. HD ve Yargıtay 11. HD tarafından İMK m. 5/1-a'daki düzenleme sonrasında verilen kararlar önem arz etmekte olup, tartışmanın İMK m. 5/1-a'nın rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda görevli mahkemenin belirlenmesi konusuna etkisi üzerinde yoğunlaştığı anlaşılmaktadır.

4. Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı

Yukarıda da belirtildiği üzere TBK'nın 444 ila 447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılan davalarda görevli mahkeme konusunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kendi kararları arasında ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile Yargıtay 11. Hukuk Dairesi arasında görüş farklılıkları oluşması üzerine içtihatları birleştirme yoluna gidilmiştir. Buna göre rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olması gerektiğine oy çokluğuyla karar verilmiştir.

İçtihatları birleştirme kararında konuya ilişkin mevzuat hükümlerine, ilgili kavramlara ve doktrindeki görüşlere yer verildikten sonra gerekçe kısmının esasen iki ana bölümden oluştuğu görülmektedir. İlk bölümde rekabet yasağının

27 "...iş akdinin devamı sırasında işçinin sadakat borcundan kaynaklanan rekabet etmeme yasağına aykırılık halinde, bu tür davalara bakmakla görevli mahkeme iş mahkemesidir. İş akdinin sona ermesinden sonra rekabet yasağına aykırı hareket edilmesi halinde ise, buna dayalı olarak açılacak dava niteliği itibarıyla 818 sayılı BK'nun 348. maddesi kapsamına girmekle ve bu kapsamdaki davalar TTK'nun 4/1-3 maddesinin açık hükmü karşısında tarafların sıfatına bakılmaksızın mutlak ticari davalardan olmakla, bu tür davaların ticaret mahkemesinde incelenip karara bağlanması gerekir...Dava, rekabet yasağının ihlalden doğduğu ileri sürülen cezai şartın tahsili istemine ilişkindir.... Eldeki dava, davalının imzaladığı "rekabet etmeme ve gizlilik taahhüdü" ile işten ayrıldığı tarihten itibaren, LCD ve Plazma TV üretim ve tasarımı yapan firmalardan doğrudan veya dolaylı olarak çalışmayacağını, hisse sahibi olmayacağını taahhüt etmesine karşın, akdin sona ermesinden sonra aynı alanda faaliyet gösteren başka bir şirkette çalıştığı ve rekabet yasağını ihlal ettiği, iddiasına dayanmaktadır. Davaya dayanak alınan taahhüdün işçi ile işveren arasında düzenlenmiş olması, bu taahhüt nedeniyle çıkan uyuşmazlığın iş hukuku kapsamında kaldığını kabule yeterli değildir. Zira, bu taahhüt iş akdinin sona ermesi halinde yapılmaması gereken bir hususa ilişkin olmakla, iş hukukunun düzenleme alanı dışında kalmaktadır. Gerek davalı işçinin açıklanan taahhüdünün kapsamı, gerek davalının davacıya ait işyerinden istifaa ayrılmış ve başka bir işyerinde çalışmaya başlamış olması ve gerekse de davalının istemi ile davanın açıklanan özelliğine göre; davalının rekabet yasağını ihlal eden davranışının açık biçimde iş akdinin sona ermesinden sonraki döneme ilişkin bulunduğu; bu davranışın, hizmet akdinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 348. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Bu kapsamda yer alan uyuşmazlıklara ilişkin davaların ise 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1-3. maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığına duraksama bulunmamaktadır. Mutlak ticari davaların görülme yeri ise, açık biçimde ticaret mahkemeleridir. O halde, mutlak ticari dava niteliğindeki eldeki davaya bakma görevi de ticaret mahkemesine ait olup; yerel mahkemenin, iş mahkemesinin davaya bakmakla görevli olduğundan bahisle verdiği görevsizlik kararı usul ve yasaya aykırıdır." YHGK 29.02.2012 T., 2011/11-781 E., 2012/109 K.; Ayrıca bkz. YHGK 27.012.2013 T., 2012/9-854 E., 2013/292 K.

28 YHGK 25.12.2013 T., 2013/13-412 E., 2013/1708 K.; Söz konusu karar da daha önceki kararlar gibi oy çokluğuyla verilmiştir. Ancak karşı oy gerekçesinin belirtilmesi yönüyle diğer kararlardan ayrılmaktadır. Karşı oy yazısında diğer hususlarla birlikte ilk defa 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkları çözme görevinin iş mahkemesine verilmiş olmasının TTK'nun 5. maddesinde yer alan "ak-sine hüküm bulunmadıkça" ibaresinin karşılığı olduğuna vurgu yapılmıştır.

niteliğine ilişkin gerekçelere yer verilmiş ve iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönem için kararlaştırılan rekabet yasağının işçinin sadakat borcunun bir gereği olmadığı ve iş ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinden doğmadığına vurgu yapılmıştır. Ayrıca işçinin işvereni ile iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabete girdiği dikkate alındığında iş hukukuna egemen olan işçinin korunması ilkesinden ziyade ticari hayatta rekabet düzeni ile Anayasa'nın 48. maddesinde düzenlenen çalışma ve sözleşme hürriyeti arasındaki dengenin korunmasının önem arz ettiği ve bu koruma ve değerlendirmenin ise alanında uzman ticaret mahkemeleri tarafından yapılması gerektiği belirtilmiştir.²⁹ Gerekçenin bu bölümünde yer alan hususlar gerek Yargıtay'ın ilgili dairelerinin gerekse Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararlarında daha önce defaten tartışılmıştır.

İçtihatları birleştirme kararının gerekçesinin ikinci bölümünde ise konunun içtihatları birleştirme sürecine gitmesini sağlayan 7036 sayılı Kanun'un iş mahkemelerinin görev alanına ilişkin 5. maddesinin etkisine değinilmiştir. Bu kısımda TTK 4/1-c ve 5/1 maddeleri ile İMK 5/1-a maddesindeki düzenlemeler karşılaştırılarak her iki hükmün de özel kural (lex specialis) olduğu ve 7036 sayılı

Kanun'un Türk Ticaret Kanunu'ndan sonra 2017 yılında yürürlüğe girmiş olmakla Türk Ticaret Kanunu karşısında sonraki kural (lex posterior) özelliği taşıdığı belirtilmiştir. Ancak İMK m. 5/1-a'nın TTK m. 5/1 anlamında "aksine hüküm" olarak kabulüne olanak bulunmadığı sonucuna şu ifadelerle varılmıştır:

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

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

29 İçtihadı Birleştirme Kararında bahsi geçen bölüme ilişkin gerekçe şu şekilde ifade edilmiştir: "...Bu nedenle iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönem için kararlaştırılan rekabet etme yasağının işçinin sadakat borcunun bir gereği olduğunu ve iş ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinden doğduğunu söylemek mümkün değildir. Öte yandan rekabet etme yasağı ister iş sözleşmesine konulacak bir kayıt ile ister iş sözleşmesinden ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılsın, hüküm ve sonuçlarını iş sözleşmesinin sona ermesinden ve tarafların işçi-işveren sıfatını kaybetmelerinden sonraki bir dönemde doğurmaktadır. ... İşçinin işvereni ile iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabete girdiği dikkate alındığında bu aşamada İş Hukukuna egemen olan işçinin korunması ilkesinden ziyade ticari hayatta rekabet düzeni ile Anayasa'nın 48. maddesinde düzenlenen çalışma ve sözleşme hürriyeti arasındaki dengenin korunması önem arz etmektedir. Bu koruma ve değerlendirme ise bu alanda uzman ticaret mahkemeleri tarafından yapılmalıdır. Ayrıca rekabet yasağının geçerliliği için TBK'nın 444/2. maddesinde öngörülen "müşteri çevresi", "üretim sırları" kavramları ile neyin kastedildiği, işçinin edindiği bilgilerin ticari sır niteliğinde olup olmadığı asliye ticaret mahkemelerince değerlendirilmesi gereken, piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konu olmakla İş Hukukundan çok "öz ticaret hayatı" ilgilendirmektedir."

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

Yargıtay içtihatları birleştirme kararı yukarıda belirtildiği şekilde sonuca varmakla birlikte karşı oy yazısında çoğunluk görüşüne katılmama sebepleri açıklanmıştır. Karşı oy yazısında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin son kararlarındaki gerekçelere yer verildiği ancak konunun doktrindeki görüşlere de atıfta bulunulmak suretiyle daha geniş çerçevede ele alındığı görülmektedir. Bu kapsamda ilk vurgulanan husus İMK m. 5/1-a'da işçi ve işveren arasında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan uyuşmazlıkları çözme görevinin iş mahkemesine verilmiş olmasının TTK m. 5/1'de yer alan "aksine hüküm bulunmadıkça" ibaresinin karşılığı olduğudur. Buna ilişkin olarak eİMK m. 1/1'deki düzenleme ile İMK m. 5/1-a arasındaki farklılığa dikkat çekilmiştir. Mülga 5521 sayılı Kanun'un iş mahkemesinin görevini işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan hukuk uyuşmazlıkları ile sınırlamasına rağmen 7036 sayılı Kanun'un 6098 sayılı TBK'ya tabi çalışanlar dahil olmak üzere tüm işçilerle işverenleri arasındaki iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden ve kanundan doğan her türlü uyuşmazlıkları iş mahkemelerinin görevi kapsamına aldığı belirtilmiştir. Ayrıca 7036 sayılı Kanun'da işçilerle işverenleri arasında sadece İş Kanunu'na dayanan değil, Türk Borçlar Kanunu dahil tüm kanunlardan doğan hukuk uyuşmazlıklarının iş mahkemelerinin görevine dahil edilmiş olmasının diğer önemli bir yenilik olduğu ifade edilmiş ve 7036 sayılı Kanun'un, Türk Ticaret Kanunu'na göre sonraki özel kanun olma özelliğinin konuya etkisine değinilmiştir. Diğer taraftan çoğunluk görüşü doğrultusunda oluşan içtihadı göre iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte oluşabilecek farklı alacak kalemlerine ilişkin davaların farklı mahkemelerde görülmesi gibi bir sonuç ortaya çıkacağı belirtilmiştir. Bu sebeplerle rekabet yasağı sözleşmelerinden doğan hukuk uyuşmazlıklarına bakma görevinin iş mahkemelerine ait olduğu sonucuna varılarak içtihatları birleştirme kararına muhalif kalınmıştır.

5. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Döneminde Doktrinde İleri Sürülen Görüşler

5.1. İş Mahkemesinin Görevli Olması Gerektiği Yönündeki Görüşler

7036 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra iş hukuku doktrininde ağırlıklı olarak savunulan görüş, rekabet yasağından kaynaklanan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu yönündedir. Bu şekilde görüş bildiren yazarların bazı ortak çıkış noktaları olmakla beraber konunun farklı yönlerine temas ettikleri görülmektedir.

Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal; İMK m. 5/1-a'nın 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya vekilleri arasında iş ilişkisi nedeniyle veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarını da iş mahkemesinin görev alanında saydığını ve rekabet etmeme yasağına ilişkin hükümlerin de 6098 sayılı Kanun'un bu bölümünde yer aldığından hareket etmektedir. Buna bağlı olarak söz konusu hükmün TTK m. 4'ten sonraki tarihli bir düzenleme olması ve TTK m. 5'te "aksine hüküm bulunmadıkça" ibaresine yer verilmiş olması nedeniyle rekabet etmeme yasağına aykırılıktan doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinin görev alanında olduğu belirtilmiştir. Bu bakımdan rekabet yasağına aykırılığın iş sözleşmesinin devamında veya sona ermesinden sonra olmasının, rekabet yasağının iş sözleşmesinin içeriğinde veya ayrı bir sözleşme olarak düzenlenmesinin bir öneminin bulunmayacağına vurgu yapılmıştır.³⁰

Özkaraca/Özkan Koç; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda göreve ilişkin hükmün genişletildiği, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü uyuşmazlığın kapsa-

30 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 146.

ma alındığı, bu durumda ise rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan bir uyuşmazlığın "iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan" bir uyuşmazlık olarak nitelendirilmesi halinde çözüm yerinin iş mahkemesi olduğunun kabul edilmesi gerektiğinden yola çıkılmıştır.³¹ Bu kapsamda TTK m. 4 ile İMK 5/1-a maddesi arasında çatışma olduğundan bahsedilmiştir. Ayrıca rekabet yasağının iş sözleşmesinden tamamen bağımsız bir sözleşme niteliğinde yapılması ve sonuçlarını iş ilişkisinden sonra doğurmasının iş sözleşmesinden tamamen bağımsız ayrı bir hukuki ilişki yarattığının söylenemeyeceği, 7036 sayılı Kanun'da işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlığın iş ilişkisine dayanıyor olmasının bir koşul olarak aranmasına rağmen iş ilişkisinin sona ermediğinin ayrıca gözetilmediği, 7036 sayılı Kanun'da mülga Kanun'dan farklı olarak sadece İş Kanunu'na değil iş ilişkisini düzenleyen tüm kanunlara atıf yapıldığı, rekabet yasağı sözleşmelerinin özü itibarıyla işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü korumayı amaçladığı ve bu yasağa ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde iş mahkemesine özgü yargılama usulünün uygulanmasının daha uygun olacağı ayrıca 7036 sayılı Kanun'un Türk Ticaret Kanunu'na göre sonraki kanun olduğu şeklindeki gerekçelere yer verilmiştir.

Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 01.06.2021 tarihinde verdiği karara atıfta bulunarak görüş beyan etmiştir. Buna göre, bahsi geçen Yargıtay kararında İMK m. 5/1-a uyarınca işçi işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözüm yerinin iş mahkemeleri olduğu, bu hükmün TTK m. 5'deki "aksine hüküm bulunmadıkça" ibaresinin karşılığı olduğu, rekabet yasağının işçi ve işverenin anlaşması sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra hüküm ve sonuç doğurduğundan konuya ilişkin cezai şart talebinin kaynağının iş sözleşmesi olduğu, rekabet yasağının sona ermesine ilişkin hükümlerin bu konuda ihtisas sahibi mahkemelerce daha kolay değerlendirilebileceği şeklindeki gerekçeler yerinde bulunarak bu davaların görülme yerinin iş mahkemeleri olması gerek-

tiği ifade edilmiştir.³²

Baycık; rekabet yasağının iş sözleşmesinden ayrı bir sözleşmede düzenlenmesine rağmen bu sözleşmenin iş sözleşmesinin bir parçası niteliği taşıdığını, düzenleme konusunun işçinin iş sözleşmesinden doğan edim yükümlülüğü olan sadakat borcunun sözleşmenin sona ermesinden sonra da rekabet etmeme boyutuyla devam ettiğini; rekabet etmeme borcunun temelinde iş sözleşmesi, dolayısıyla iş ilişkisi ve bundan doğan sadakat borcunun bulunduğu, bu nedenle de rekabet yasağına aykırılığın iş sözleşmesinden doğan borcun ihlali niteliği taşıdığını; İMK m. 5/1-a'nın dava açıldığı veya işlem yahut fiilin gerçekleştiği tarihteki taraf sıfatlarını değil, uyuşmazlığın kaynağını esas aldığını; aksinin düşülmesi halinde TBK m. 420'den doğan ve iş sözleşmesi sona erdikten sonra imzalanan ibranamelere ilişkin uyuşmazlıkların da iş mahkemelerinde görülmemesi gerektiğini ifade etmektedir.³³

Arslan Ertürk, İMK m. 5/1-a'ya göre, iş ilişkisine ilişkin uyuşmazlıkların ayırım yapılmaksızın iş mahkemelerinin görevi kapsamında yer aldığını, söz konusu düzenlemenin TTK m. 5/1 kapsamında belirtilen "aksine bir kanun düzenlemesi" olması sebepleriyle rekabet yasağı ihlallerine ilişkin davalara bakmakla görevli mahkemelerin iş mahkemeleri olması gerektiğini, diğer taraftan taraflardan birinin işçi olduğu ve iş sözleşmesi ile bağlantılı olarak düzenlenmiş bir yasağa ilişkin davanın mutlak ticari dava olarak nitelendirilmesinin doğru olmadığı gibi, bu şekildeki bir davanın iş mahkemelerinin uzmanlık alanına girdiğini ifade etmiştir.³⁴

Ticaret Hukuku doktrininde de aynı görüşü paylaşan yazarlar bulunmaktadır. Bu yönde görüş bildiren Kaşak; rekabet yasağı sözleşmelerinin İMK m. 5/1-a'nın kapsamına girebilmesi için bundan doğan uyuşmazlığın "iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan bir uyuşmazlık" olarak nitelendirilmesi

31 Özkaraca E./Özkan Koç, S.D., (2021). "Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 45, s. 97 vd.

32 Çelik N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E. (2023). İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, İstanbul, s. 50-51

33 Baycık, G. (2018). "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, s. 193-194.

34 Arslan Ertürk, A., (2024). "Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Sorunu", Rekabet Yasağı, İstanbul, s. 102.

ve taraflarının “işçi ve işveren” olması gerektiğini ifade etmekte ve bu kapsamda konuyu irdelemektedir. Buna göre iş sözleşmesinde rekabet etmeme yükümlülüğü tarafların iradesine bağlı olarak yan edim yükümlülüğü niteliği taşıdığından bu konudaki bir uyuşmazlığın iş ilişkisinden kaynaklandığı belirtilmektedir. Ayrıca rekabet yasağı sözleşmelerinin iş sözleşmesinden sonra hüküm ve sonuç doğurmasının onun iş sözleşmesine bağlı olmadığını göstermeyeceği, aksi halde TBK m. 396/4’te öngörülen sözleşme sonrası sır saklama yükümlülüğünün de iş sözleşmesi sona erdiği dönemde ifa edilmesi gerektiği için iş sözleşmesinin içeriğine dâhil olmadığını kabulü gerekeceği, iş sözleşmesinin sona ermesinin işçinin rekabet etmeme borcunun doğması bakımından bir “etkinlik unsuru” olduğu ve rekabet yasağı sözleşmesinin daha önceki bir tarihte kurulmasına rağmen hükümlerinin askıda olması sebebiyle İMK m. 5/1-a’da aranan tarafların işçi ve işveren olması şartını da taşıdığı belirtilmektedir.³⁵

Diğer taraftan Arkan da TTK m. 4/1-c’de rekabet yasağından doğan davaların mutlak ticari dava kategorisinde düzenlenmesinin isabetli olmadığını dile getirmektedir. Zira her hizmet sözleşmesinin mutlaka bir ticari işletmeyi ilgilendireceğini kabul etmenin mümkün olmadığını, esnaf düzeyindeki bir berber ile çırağı arasında yapılan hizmet sözleşmesinde yer alan rekabet yasağına aykırılıktan kaynaklanan davanın da bu hüküm gereğince mutlak ticari dava sayılması anlamsız olacağını belirtmektedir.³⁶

5.2. Asliye Ticaret Mahkemesinin Görevli Olması Gerektiği Yönündeki Görüşler

Asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin görüşler genel olarak Ticaret Hukuku

doktrininde ileri sürülmüştür. Ancak iş hukuku doktrininde de bu yönde görüş bildiren yazarlar bulunmaktadır.

Soyer’e göre; iş ilişkisinin sona ermesinden sonraki dönem için rekabet yasağının hukukî dayanağının taraflarca düzenlenmiş olan bir sözleşme olduğunu; bu sözleşmenin kurulmasına esas teşkil eden iş sözleşmesi ile yakın bir ilişki içinde olduğunu ancak işçinin sadakat borcunun bir gereği olarak ya da iş sözleşmesinin bir parçası olarak görülemeyeceğini; rekabet yasağına iş sözleşmesinde yer verilmiş olmasının iş sözleşmesinden ve işçinin sadakat borcundan tamamen bağımsız “müstakil sözleşme” olma niteliğini etkilemeyeceğini; TTK m. 4/1 ve m. 5/1-a’nın bu sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklarda açıkça ticaret mahkemelerini görevli kıldığını ancak iş mahkemelerinin görev alanını yeniden düzenleyen İş Mahkemeleri Kanunu’nda ise iş mahkemelerinin görevli olduğuna dair herhangi bir kural yer almadığını; rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların “iş ilişkisi nedeniyle” ortaya çıktığını söylemenin mümkün olmadığını, bu uyuşmazlığın ortaya çıktığı dönemde tarafların işçi ve işveren sıfatını kaybettiklerini; 7036 sayılı Kanun’un hem genel hem de madde gerekçesinde aksi yönde bir sonuca varılmasını gerektiren herhangi bir açıklama ya da ipucu olmadığını; nihayet rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda ticaret mahkemelerinin görevli olduğunu madde aralığı da belirterek öngören TTK m. 4/1-c hükmünün halen yürürlükte olduğunu ve İMK m. 5/1-a’nın TTK m. 5/1 anlamında bir “aksine hüküm” olarak nitelendirilemeyeceğini; 7036 sayılı Kanun’un bu alanda yeni bir düzenleme yapma fırsatını kaçırdığını; tartışma konusu uyuşmazlıklarda de lege feranda iş mahkemelerinin görevli olması gerekse de de lege lata asliye ticaret mahkemelerinin görevli kalmaya devam edeceğini ifade etmektedir.³⁷

Mutlay/Işık’a göre; rekabet yasağı sözleşmesi

35 Kaşak, E., (2021). “Hizmet Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Davalarda Görevli Mahkeme ve Dava Şartı Arabuluculuk (TTK m. 4/I-c, 5/A; İŞMK m. 3, 5/1-A Bakımından Bir İnceleme)”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 4, s. 3179 vd.

36 Arkan, S. (2024). Ticari İşletme Hukuku, 30. Bası, Ankara, s. 111.

37 Soyer, P. (2018). “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Karşısında Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Sorunu” LİSGHD, C: 15, S: 60, 2018, s. 1268 vd.

iş sözleşmesi sona erdikten sonra hüküm ve sonuç doğurduğundan uyuşmazlığın ortaya çıktığı tarih itibarıyla tarafların birbirlerine karşı işçi ve işveren sıfatına sahip olmasından bahsedilmeyeceği gibi uyuşmazlığın kaynağı da iş ilişkisi değil rekabet yasağı sözleşmesi olduğunu, bununla birlikte olması gereken hukuk bakımından iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlıklarda da görevli mahkemenin iş mahkemesi olması gerektiğini, zira rekabet yasağı sözleşmesi iş sözleşmesinden bağımsız bir sözleşme olsa da hüküm ve sonuçlarının taraflar arasındaki iş sözleşmesinden bağımsız bir biçimde ortaya çıkmayacağını belirtmektedir.³⁸

Zengin; rekabet yasağından kaynaklanan bir uyuşmazlığın “iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan” bir uyuşmazlık olarak nitelendirilmesi halinde çözüm yerinin iş mahkemesi olduğunun kabul edilmesi gerekeceğini fakat rekabet yasağı sözleşmesinin taraflar arasında herhangi bir surette iş ilişkisi kurmasına bağlı olarak bundan doğan uyuşmazlığın iş ilişkisi nedeniyle doğmuş kabul edilemeyeceğini, tarafların artık işçi ve işveren sıfatını taşıması sebebiyle eİMK m. 1/1’in uygulanma olanağı bulunmadığı kabulünün 7036 sayılı Kanun’un m. 5/1-a karşısında da geçerliliğini sürdüreceğini; aksi kabul halinde dahi, 7036 sayılı Kanun’un genel gerekçesi ve 5. maddesinin gerekçesi göz önünde bulundurulduğunda, bu düzenleme ile kanun koyucunun TTK m. 4/1-c ve dolayısıyla TTK m. 5/1 düzenlemesinin uygulanmasını bertaraf etmek gibi bir arzu ve iradesinin bulunmadığını, aksine TTK’nın anılan hükümlerinin mülga TTK’dan bu yana hiç değişmeden gelmesinin kanun koyucunun bu uyuşmazlığın asliye ticaret mahkemesinde görülmesi yönündeki iradesinin ne derece güçlü olduğunu gösterdiğini; sonuçta 7036 sayılı Kanun ile TTK arasında bu hususta bir çatışma olduğu düşünülse de burada üstünlüğün TTK’ya tanınması gerektiğini ifade etmiştir.³⁹

Sarıkaya’ya göre; asıl tartışmanın rekabet yasağına ilişkin uyuşmazlıkların İMK m.5/1-a uyarınca “iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğmuş” kabul edilip edilemeyeceği noktasında olduğunu; rekabet yasağı sözleşmesinin kurulması için gerekli irade beyanları ve kanunun getirdiği geçerlilik şartları dikkate alındığında iş sözleşmesinden bağımsız bir sözleşme olarak değerlendirilmesi gerektiğini; İMK m. 5/1-a’yı ihdas eden kanun koyucunun TTK m. 4/1-c’nin yaptığı atfı konu alan bir düzenleme getirmekten imtina ettiğini; her iki kanun arasında kanunlar çatışması bulunmadığı gibi İMK m.5/1-a’nın TTK m. 4/1-c’yi açık ya da zımnen ilga ettiğinin de kabul edilemeyeceğini; İMK m. 5/1-a’nın mülga eİMK m. 1/1’deki “iş akdinden” lafzının yerine “iş ilişkisi nedeniyle” şeklindeki ifadeyi tercih etmesinin iş sözleşmesi ya da geniş anlamda iş ilişkisinden bağımsız bir sözleşmeyi kapsama almak istediği şeklinde yorumlanamayacağını, aynı sebeple İMK m. 5/1-a’nın, TTK m. 5/1 uyarınca ticari davanın asliye ticaret mahkemesi dışındaki bir mahkemece görülmesini gerektirecek “aksine hüküm” kabul edilmesinin de mümkün olmadığını vurgulamıştır. Ayrıca TBK m. 444 vd. hükümlerinin değerlendirilmesinde iş mahkemelerinin uzmanlığından çok asliye ticaret mahkemelerinin uzmanlığına ihtiyaç duyulduğu, rekabet yasağının kararlaştırılabilme koşullarını etkileyen “müşteri çevresi veya üretim sırları” kavramlarının asliye ticaret mahkemelerince değerlendirilmesi gereken ve piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konu olarak iş hukukundan çok “öz ticaret hayatı”nı ilgilendirdiği ifade edilmiştir.⁴⁰

Kara ise; işlevsel ve amaç yönünden rekabet yasağına ilişkin davaların iş mahkemelerinde görülmesi gerektiğini ancak mevcut hukuki dü-

duğu Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümünde Görevli Mahkeme-7036 Sayılı (Yeni) İş Mahkemeleri Kanunu Bakımından Değerlendirme”, İÜHF, C. 75, S. 2, s. 808-809.

40 Sarıkaya, S. (2021). “Küllerinden Doğan Tartışma: Rekabet Yasağı Sözleşmesinden (TBK m. 444 vd.) Kaynaklı Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Tespitinde Ne Değişti Ne Değişmedi? İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 2, s. 664 vd.

38 Mutlay, F.B./Işık M. (2019). “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 68, S. 3, s. 586-587.

39 Zengin, İ.Ç (2017). “Pazarlamacının -ve İşçinin- Taraf Ol-

zenlemelere göre iş mahkemelerinin görevli sayılamayacağını, zira rekabet yasağı sözleşmesi, iş sözleşmesi sona erdikten sonra hüküm ve sonuç doğurduğundan uyumsuzluğun ortaya çıktığı tarih itibarıyla tarafların birbirlerine karşı işçi ve işveren sıfatına sahip olmasından bahsedilemeyeceğini; uyumsuzluğun kaynağının da iş ilişkisi değil, rekabet yasağı sözleşmesi olduğunu; İMK m. 5/1-a hükmü dikkate alındığında İş Kanunu ile düzenlenmeyen bir hususun, başka bir kanun hükmü ile iş mahkemelerinin görev alanı içinde sayılmadığı sürece iş mahkemelerinin görev alanına girmeyeceğini ifade etmiştir.⁴¹

6. Değerlendirme ve Görüşümüz

Yukarıda değinildiği gibi içtihatları birleştirme kararının gerekçesinin ilk bölümünde iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönem için kararlaştırılan rekabet yasağının işçinin sadakat borcunun bir gereği olmadığı ve bu nedenle iş ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinden doğmadığı ifade edilmiştir. Diğer taraftan rekabet yasağının ister iş sözleşmesine konulacak bir kayıtla ister iş sözleşmesinin ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılmasının hüküm ve sonuçlarını iş sözleşmesinin sona ermesinden ve tarafların işçi ve işveren sıfatını kaybetmelerinden sonraki bir dönemde doğurduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu düzenlemelerin, iş sözleşmesinden ve işçinin sadakat borcundan tamamen bağımsız ayrı bir sözleşme hükümleri olduğu vurgulanmıştır.

İçtihatları birleştirme kararının gerekçesinin ikinci bölümünde ise İMK m. 5/1-a'daki düzenlemenin TTK m. 5/1 anlamında "aksine hüküm" olarak kabulüne olanak bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuca varılırken özellikle İMK m. 5/1-a'da genel olarak hizmet sözleşmesinden kaynaklanan uyumsuzlıklardan bahsedildiği ve Kanun'un gerekçesinde de bu konuda bir açık-

lık bulunmadığından "kanun koyucunun irade ve niyetinin" TBK'nın 444-447. maddelerinde düzenlenen rekabet yasağına ilişkin uyumsuzlukların iş mahkemesinin görev alanına dahil edilmesi yönünde olduğuna ilişkin çıkarım yapılamadığı, kaldı ki TBK'nın İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde genel hizmet sözleşmelerini düzenleyen 55 (ellibeş) madde bulunduğu hâlde TTK m. 4/1-c'de adeta "nokta atışı" ile sadece 444-447. maddeler arasındaki hükümlere yer verildiği şeklinde tespitler yer almaktadır.

İçtihatları birleştirme kararında asıl tartışmanın rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda İMK m. 5/1-a'daki düzenlemenin TTK m. 4/1-c ve TTK m. 5/1 maddeleri karşısında görev konusuna etkisi üzerinde yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Bu tartışmanın çözümlenmesinde öncelikle 7036 sayılı Kanun'un iş mahkemelelerinin görev alanına ilişkin 5. maddesindeki düzenlemenin TTK m. 5/1'inde belirtildiği şekilde "aksine bir düzenleme" olup olmadığı değerlendirilmelidir. Şayet 7036 sayılı Kanun'un 5. maddesinin aynı konuyu farklı şekilde düzenlediği yani "aksine bir düzenleme" olduğu sonucuna varılırsa halen yürürlükte olan her iki kanun arasında çatışma olduğu kabul edilmeli ve hangi hükmeye öncelik verileceği ve *Lex specialis derogat legi generali* (özel kanun, genel kanunu kovar) ve *Lex posterior derogat legi priori* (sonraki kanun, önceki kanunu kovar) ilkelerine göre⁴² belirlenmelidir.⁴³

TTK m. 4/1-c'de TBK'nın 444-447. maddelerinde düzenlenen rekabet yasağına ilişkin hükümlerden kaynaklanan davaların mutlak ticari dava olduğu belirtilmiştir. Mutlak ticari davalar, tarafların sıfatına, hukuki niteliklerine veya işlem ve fiilin tarafların ticari işletmesiyle ilgili olup olmadığı olgusuna bakılmaksızın kanun gereği ticari sayılan davalardır.⁴⁴ TBK'nın 444-447. maddelerinde düzenlenen rekabet yasağı

41 Kara H. (2021). "Yargıtay'ın Rekabet Yasağında Görevli Mahkeme Konusunda Verdiği Bir Karar Üzerine Değerlendirme", İMHFD, C. 6, S. 11, s. 57-58.

42 Oğuzman, M.K./Barlas N. (2023). Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar, 29. Bası, İstanbul, s. 81.

43 Kaşak, a.g.m., s. 3179.; Ertan, a.g.m., s. 456.

44 Poroy R./Yasaman, H. (2024). Ticari İşletme Hukuku, 20. Baskı, Ankara, s. 146.; Bozer A./Göle C., (2023). Ticari İşletme Hukuku, 8. Bası, Ankara, s. 188.

sözleşmesinden kaynaklanan davalar da TTK'nın sözü edilen maddesi uyarınca mutlak ticari dava kategorisinde yer almaktadır. Nispi ticari davalar ve çekişmesiz ticari işlerin yanı sıra mutlak ticari davalar da TTK m. 5/1 uyarınca *"aksine hüküm bulunmadıkça"* ticaret mahkemelerinin görev alanına girmektedir.

Mülga İMK m. 1/1'de sadece İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesinin iş mahkemelerinin görev alanında olduğu düzenlenmişti. Bu nedenle İş Kanunu kapsamına girmeyen ve Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmesine tabi işçiler ile bunların işverenleri arasındaki uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde değil, asliye hukuk mahkemelerinde görülmekteydi. 5953 sayılı Kanun kapsamındaki gazeteciler ile 854 sayılı Kanun kapsamındaki gemi adamları ile işverenleri arasındaki uyuşmazlıklarda ise bu kanunlardaki özel hükümler nedeniyle iş mahkemeleri görevliydi. Söz konusu Kanunu yürürlükten kaldıran ve 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren İMK m. 5/1-a'ya göre; 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na tabi gazeteciler, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi gemi adamları, 4857 sayılı İş Kanunu'na veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, *"iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına"* iş mahkemelerinin görevli olacağı belirtilmiştir. Bu şekilde Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçilerin taraf oldukları uyuşmazlıklar da iş mahkemelerinin görevinin kapsamına alınmış ve iş mahkemelerinin görev alanının belirlenmesinde bütünlük sağlanmıştır.⁴⁵

Doktrinde 7036 sayılı Kanun'a göre iş mahkemelerinin görevli olması için kümülatif olarak gerçekleşmesi gereken iki unsur aranmaktadır. Bu unsurlar kişi ve konu unsuru olarak kategori-

leştirilmektedir.⁴⁶ Kişi unsuruna göre uyuşmazlığın taraflarının işçi ile işveren veya işveren vekili olması gerekmektedir. Konu unsuru ise uyuşmazlıkların iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden ve kanundan doğmasıdır. İMK m. 5/1-a hükmü, mülga eİMK m. 1/1'den farklı olarak Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçilerin taraf oldukları uyuşmazlıkları da iş mahkemelerinin görevinin kapsamına dahil etmesi sebebiyle kişi unsurunu; *"iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi"* ifadesinin yerine *"iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına"* ifadesiyle konu unsurunu genişletmiştir.⁴⁷ Zira mülga eİMK m. 1/1'deki düzenleme iş mahkemelerinin görevini işçi ile işveren veya işveren vekilleri arasında sadece iş sözleşmesinden veya sadece İş Kanunu'na dayanan uyuşmazlıklarla sınırlamaktayken, 7036 sayılı Kanun *"iş ilişkisi nedeniyle yapılan her türlü sözleşmeden"* veya İş Kanunu ile sınırlı olmaksızın diğer ilgili kanunları da kapsayacak şekilde *"kanundan"* doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarını iş mahkemelerinin görevine dahil etmiştir. İçtihatları birleştirme kararının gerekçesinde ve karşı oy yazısında da bu unsurlar doktrin görüşlerine de atıfta bulunulmak suretiyle belirtilmiş olup özellikle ikinci unsur üzerinden değerlendirme yapılarak sonuca varılmıştır. Bu nedenlerle rekabet yasağının *"iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan"* bir uyuşmazlık olup olmadığı meselesi İçtihadı Birleştirme Kararının odak noktasını oluşturmaktadır.

Kanaatimizce rekabet yasağının karakteristik özellikleri de gözetildiğinde bu kapsamda ortaya çıkan uyuşmazlıkların *"iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan"* bir uyuşmazlık olduğunun ve bununla bağlantılı olarak İMK m. 5/1-a hükmünün TTK m. 5/1'de belirtildiği şekilde *"aksine bir düzenleme"* olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir.⁴⁸ Bu hususta doktrinde vurgulandığı üzere;

46 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., s. 44 vd.; Özkaraca/Özkan Koç, a.g.m., s. 84 vd.

47 Özkaraca/Özkan Koç, a.g.m., s. 98.

48 Aksi görüş için bkz. Soyer, a.g.m., s. 1268 vd.; Mutlay/İşık, a.g.m., s. 586-587.; Zengin, a.g.m., s. 808-809.; Kara,

45 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., s. 44.

rekabet yasağının iş sözleşmesinden bağımsız bir sözleşme niteliğinde yapılması ve sonuçlarını iş ilişkisinden sonra doğurmasının iş sözleşmesinden tamamen bağımsız ayrı bir hukuki ilişki yarattığının söylenemeyeceği, 7036 sayılı Kanun'da işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlığın iş ilişkisine dayanıyor olmasının bir koşul olarak aranmasına rağmen iş ilişkisinin sona erip ermediğinin ayrıca gözetilmediği, 7036 sayılı Kanun'un TTK'na göre sonraki tarihli kanun olduğu⁴⁹; rekabet etmeme borcunun temelinde iş sözleşmesi, dolayısıyla iş ilişkisi ve bundan doğan sadakat borcunun bulunduğu⁵⁰; rekabet yasağına aykırılığın iş sözleşmesinin devamında veya sona ermesinden sonra olmasının, rekabet yasağının iş sözleşmesinin içeriğinde veya ayrı bir sözleşme olarak düzenlenmesinin bir öneminin bulunmayacağı⁵¹; iş ilişkisine ilişkin uyuşmazlıkların ayırım yapılmaksızın iş mahkemelerinin görevi kapsamında yer aldığı⁵²; rekabet yasağı sözleşmelerinin iş sözleşmesinin içeriğine dahil olan yan edim yükümlülüğü mahiyetinde olduğundan ve bu yönde iş sözleşmesinin bir parçasını teşkil ettiğinden iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklardan olduğu, iş sözleşmesinin sona ermesinin işçinin rekabet etmeme borcunun doğması bakımından bir *"etkinlik unsuru"* olduğu ve rekabet yasağı sözleşmesinin daha önceki bir tarihte kurulmasına rağmen hükümlerinin askıda olması sebebiyle İMK m. 5/1-a'da aranan tarafların işçi ve işveren olması şartını da taşıdığı⁵³ şeklindeki gerekçelere biz de katılıyoruz. Benzer yaklaşım tarzı içtihatları birleştirme kararındaki karşı oy yazısında da mevcut olup İMK m. 5/1-a'da yer alan *"iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıkları"* ifadesinin TTK m. 5/1'de belirtildiği şekilde *"aksine hüküm bulunmadıkça"* ibaresini karşılar nitelikte olduğu vurgulanmıştır.

Ayrıca İMK m. 5/1-a'nın gerekçesinde yer alan *"... Böylece iş mahkemeleri, işçi ve işveren arasındaki tüm ihtilafları çözmekle görevlendirilerek tam bir ihtisas mahkemesi olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşımla, işçi ve işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda istikrarlı kararların verilmesi sağlanacak, uzmanlık sebebiyle kısa sürede daha güvenilir sonuçlar elde edilecek ve yargı yoluna başvuranların hakları daha iyi korunacaktır..."* ifadesi de kanaatimizce bu yöndeki görüşü destekler mahiyettedir.⁵⁴ Zira iş mahkemelerine işçi ve işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan tüm uyuşmazlıkları herhangi bir ayırım gözetilmeksizin çözmekle görev tevdi edildiğinin ifade edilmesi, kanun koyucunun bu yöndeki güçlü ve kapsamlı iradesini de ortaya koymaktadır.

Diğer taraftan içtihadı birleştirme kararının gerekçesinin ilk bölümünde yer alan hususlar dikkate alındığında rekabet yasağının iş ilişkisinden tamamen bağımsız ayrı bir hukuki ilişki oluşturmadığına yönelik bazı ek noktalara da değinmek gerekmektedir. Kanaatimizce rekabet yasağının işçi ve işverenin diğer borçlarını etkileyici, düzenleyici ve hatta öngörülen yaptırımlar nedeniyle işçiyi baskılayıcı karakteri sebebiyle iş ilişkisinden kaynaklanan diğer borçları şekillendiren bir hukuki işlem olarak da değerlendirilmesi gereklidir. Örneğin; rekabet yasağına aykırılık sebebiyle cezai şart öngörülmesi halinde rekabet yasağının işçi üzerindeki baskılayıcı karakteri başta iş görme borcunun ifası olmak üzere sözleşmeden kaynaklanan diğer borçlara ve bu arada işçinin olası bir fesih iradesine de sirayet edebilecek niteliktedir. Ayrıca karşı edimli⁵⁵ rekabet yasağı sözleşmesinde, işverenin karşı edim taahhüdünün iş ilişkisinin devamı esnasında yani işçiye kişisel olarak yüklenen yapmama edimi şeklindeki rekabet yasağı henüz muaccel olmadan önce ifa edilmesi hususunda tarafların anlaşması da mümkündür. Üstelik karşı edimin işçinin elde ettiği mevcut ücret miktarıyla orantılı olarak be-

a.g.m., s. 57-58.; Sarıkaya, a.g.m., s. 664 vd.

49 Özkaraca/Özkan Koç, a.g.m., s. 97 vd.

50 Baycık, a.g.m., 193-194.; Özkaraca/Özkan Koç, a.g.m., s. 98.

51 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 146.

52 Arslan Ertürk, a.g.m., s. 102.

53 Kaşak, a.g.m., s. 3179 vd.

54 Aynı yönde bkz. Kaşak, a.g.m., s. 3193.

55 Rekabet yasağında işverenin karşı edim yükümlülüğü hakkında detaylı bilgi için bkz. Soyer, a.g.e., s. 90-91.; Yavak Namlı, a.g.e., s. 479 vd.; Ertan, a.g.m., s. 217 vd.

lirlenmesi ve periyodik olarak ödenmesine de mevzuatımızda herhangi bir engel bulunmamaktadır. Aynı bakış açısıyla rekabet yasağında açıkça bir karşı edim kararlaştırılmamış olsa dahi işçinin ücretinin buna bağlı olarak belirlenmesi ve bu suretle işverenin ücret ödeme borcunun etkilenmesi de imkân dahilindedir. İş sözleşmesi kurulduktan sonra rekabet yasağı öngörülmesi halinde İşK m. 22'de düzenlenen çalışma koşullarında esaslı değişiklik düzenlemesine tabi olması da⁵⁶ rekabet yasağının iş ilişkisinden tamamen bağımsız bir karakterde olmadığını göstermektedir.

Aynı yönde olmak üzere işçinin rekabet yasağına aykırı davranması iş sözleşmesinin sona ermesini takiben gerçekleşebilecek bir eyleme bağlı olmasına rağmen, bu ihlal sebebiyle öngörülen yaptırımların uygulanıp uygulanmayacağı ihlalden önceki bir döneme denk gelen iş sözleşmesinin feshinin değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Zira TBK m. 447/f.2'de iş sözleşmesinin işçi ya da işveren tarafından feshedilme sebebine bağlı olarak rekabet yasağının akıbeti tayin edilmektedir. Tüm bu hususlar rekabet yasağının iş sözleşmesinden tamamen bağımsız ayrı bir hukuki ilişki yaratmadığını, doğrudan ya da dolaylı olarak iş ilişkisindeki diğer borçlarla ve iş ilişkisinin sona ermesiyle ilişkili olduğunu ve sonuç olarak bu konudaki uyuşmazlıkların *"iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan bir hukuk uyuşmazlığı"* olarak değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu nedenlerle içtihatları birleştirme kararında rekabet yasağının iş ilişkisinden kaynaklanan diğer borçlarla doğrudan ya da dolaylı olarak hiçbir etkileşimde olmadığından hareketle zamansal olarak tamamen iş ilişkisinden sonraya ilişkin bir olguya indirgenmesi ve iş ilişkisinden tamamen soyutlanarak sonuca varılması isabetli olmamıştır.

Ayrıca içtihatları birleştirme kararının gerekçesinin ikinci bölümünde İMK m. 5/1-a'daki düzenlemenin TTK m. 5/1 anlamında *"aksine hüküm"* olarak kabulüne olanak bulunmadığı sonucuna varılırken diğer hususlarla birlikte TBK'nın İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde genel hizmet sözleş-

melerini düzenleyen 55 (ellibeş) madde bulunduğu hâlde TTK m. 4/1-c'de adeta *"nokta atışı"* ile sadece 444-447. maddeler arasındaki hükümlere yer verildiği belirtilmiştir. Bu suretle Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçilerin taraf oldukları uyuşmazlıkların da iş mahkemelerinin görevinin kapsamına dahil edildiği yani kişi unsurunun genişletildiği kısmın *"aksine hüküm"* olduğu varsayımıyla gerekçe oluşturulmuştur. Yukarıda ifade ettiğimiz gibi gerek doktrinde gerekse içtihatları birleştirme kararındaki karşı oy yazısında açıklandığı üzere İMK m. 5/1-a'da yer alan *"iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıkları"* ifadesi TTK m. 5/1'deki *"aksine hüküm bulunmadıkça"* ibaresini karşılamaktadır. Bu sebeple içtihatları birleştirme kararında İMK m. 5/1-a hükmünde TBK kapsamındaki işçilerin taraf oldukları uyuşmazlıkları da iş mahkemelerinin görevinin kapsamına dahil etmesine ilişkin kısmın *"aksine hüküm"* olduğunun kabulüyle değerlendirme yapılması kanaatimizce yerinde olmamıştır. Aynı gerekçelerle TTK m. 4/1-c'de sadece TBK'nın 444 ila 447 maddeleri arasındaki hükümlere yer verildiği ancak rekabet yasağına ilişkin hükümlerin de bulunduğu TBK'nın İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde genel hizmet sözleşmelerini düzenleyen 55 (ellibeş) madde bulunmasından hareketle tespitite bulunulmasına da katılmadığımızı belirtmek isteriz.

Gerek doktrinde yer alan görüşler gerekse yukarıda belirttiğimiz hususlar dikkate alındığında İMK m. 5/1-a hükmünün TTK m. 5/1'de belirtildiği şekilde *"aksine bir düzenleme"* olduğundan her iki hüküm arasında bir çatışma olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir.⁵⁷ Bu durumda rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda görevli mahkemenin belirlenmesinde hangi hükme öncelik verileceği *Lex specialis derogat legi generali* (özel kanun, genel kanunu kavar) ve *Lex posterior derogat legi priori* (sonraki kanun, önceki kanunu kavar) ilkelerine göre belirlenmelidir. İchtihatları birleştirme kararının gerekçesinin ikinci bölü-

⁵⁶ Yıldız, a.g.e., s. 39.; Yayvak Namlı, a.g.e., s. 457.

⁵⁷ Özkaraca/Özkan Koç, a.g.m., s. 88.; aksi görüş için bkz. Sarıkaya, a.g.m., s. 665 ve Zengin, a.g.m., s. 807.

münde ilgili maddelere atıfta bulunulmaksızın Türk Ticaret Kanunu'nun ticaret hayatını düzenleyen özel bir kanun olduğu keza 7036 sayılı Kanunu'nda özel bir kanun olduğu belirtilmiş ancak İMK m. 5/1-a hükmünün TTK m. 5/1 anlamında "aksine bir düzenleme" olarak kabul edilmemesi sebebiyle konu bu açıdan irdelenmemiştir. Karşı oy yazısında ise, 7036 sayılı Kanun'un Türk Ticaret Kanunu'na göre hem sonraki kanun hem de daha özel bir kanun olduğu vurgulanarak iş mahkemelerinin görevli olması gerektiği vurgulanmıştır.

7036 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce doktrinde savunulan bir görüşe göre, TTK m. 4/1-c'nin maddi hukuku düzenleyen temel bir kanunda yer alan usul hukukuna ilişkin bir düzenleme olmasına rağmen eİMK'nun spesifik bir usul kanunu olması sebebiyle aralarında genel kanun-özel kanun şeklinde bir ilişki ve bir hiyerarşi bulunmadığı belirtilmiştir. Bu sebeple rekabet yasağına aykırılık sebebiyle doğan uyuşmazlıklarda görevli mahkemenin belirlenmesinde *Lex posterior derogat legi priori (sonraki kanun, önceki kanunu kovar)* ilkesinden hareketle çözüme ulaşılmıştır.⁵⁸ Kanaatimizce de bu görüş doğrultusunda değerlendirme yapıldığında; 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'ndan sonraki tarihli bir kanun olduğundan iş mahkemelerinin görevli olduğu sonucuna varılmalıdır.

Gerek doktrinde aynı yönde belirtilen hususlar gerekse içtihatları birleştirme kararındaki karşı oy yazısında yapılan tespitler yukarıda özellikle vurgulamaya çalıştığımız noktalarla bir bütün olarak ele alındığında; Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararının isabetli olmadığını ve rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda iş mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin tartışmadan uzak yeni bir yasal düzenleme yapılması ihtiyacı bulunduğunu belirtmek isteriz.

Sonuç

Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ila 447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılan davalarda görevli mahkeme konusunda içtihatları birleştirme yoluna gidilmesi üzerine asliye ticaret mahkemelerinin görevli olması gerektiğine oy çokluğuyla karar verilmiştir. İçtihatları birleştirme kararında asıl tartışma, rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda İMK m. 5/1-a'daki düzenlemenin TTK m. 4/1-c ve TTK m. 5/1 maddeleri karşısında görev konusuna etkisi üzerinde yoğunlaşmış ve İMK m. 5/1-a'nın TTK m. 5/1 anlamında "aksine hüküm" olarak kabulüne olanak bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Kanaatimizce rekabet yasağının karakteristik özellikleri de gözetildiğinde bu kapsamda ortaya çıkan uyuşmazlıkların "iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan" bir uyuşmazlık olduğunun ve bununla bağlantılı olarak İMK m. 5/1-a hükmünün TTK m. 5/1'de belirtildiği şekilde "aksine bir düzenleme" olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir. Bu hususta doktrinde ve içtihatları birleştirme kararındaki karşı oy yazısında da vurgulanan hususlara biz de katılıyoruz. Ayrıca ilgili bölümlerde açıklamaya çalıştığımız şekilde rekabet yasağının iş ilişkisinden kaynaklanan diğer borçlarla doğrudan ya da dolaylı olarak etkililiğinde olması ve işçiyi baskılayıcı karakteri sebebiyle iş ilişkisinden kaynaklanan diğer borçları şekillendiren bir hukuki işlem olma özelliği ve iş sözleşmesinin feshiyle olan bağlantısının içtihatları birleştirme kararında varılan sonuçtan farklı düşünmemizi sağladığını belirtmek isteriz.

Diğer taraftan içtihatları birleştirme kararında, Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçilerin taraf oldukları uyuşmazlıkları da iş mahkemelerinin görevinin kapsamına dahil edildiği kısmın "aksine hüküm" olduğu varsayımıyla gerekçe oluşturulması da yerinde olmamıştır. Zira İMK m. 5/1-a'da yer alan "iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıkları" ifadesi, TTK m. 5/1'de belirtildiği şekilde "aksine hüküm bulunmadıkça" ibaresini karşılamaktadır.

⁵⁸ Ertan, a.g.m., s. 456 vd.; aynı yönde bkz. Özkaraca/Özkan Koç, a.g.m., s. 101.

Ayrıca TTK m. 4/1-c'de sadece TBK'nın 444 ila 447 maddeleri arasındaki hükümlere yer verildiği ancak rekabet yasağına ilişkin hükümlerin de bulunduğu TBK'nın İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde genel hizmet sözleşmelerini düzenleyen 55 (ellibeş) madde bulunmasından hareketle tespitte bulunulması da yerinde olmamıştır.

Bu sebeplerle İMK m. 5/1-a hükmünün TTK m. 5/1'de belirtildiği şekilde "aksine bir düzenleme" olduğundan her iki hüküm arasında bir çatışma olduğunun kabulüyle çözüm arayışına gidilmelidir. Zira bu durumda rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda görevli mahkemenin belirlenmesinde hangi hükmü öncelik verileceği *Lex specialis derogat legi generali* (özel kanun, genel kanunu kavar) ve *Lex posterior derogat legi priori* (sonraki kanun, önceki kanunu kavar) ilkelerine göre belirlenmelidir. İçtihatları birleştirme kararında Türk Ticaret Kanunu'nun ticaret hayatını düzenleyen özel bir kanun olduğu keza 7036 sayılı Kanunu'nda özel bir kanun olduğu belirtilmiş olmasına rağmen İMK m. 5/1-a hükmünün TTK m. 5/1 anlamında "aksine bir düzenleme" olarak kabul edilmemesi sebebiyle konunun bu açıdan irdelenmemesi de yerinde olmamıştır.

Sonuç olarak Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurul kararı isabetli olmayıp rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda iş mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin tartışmadan uzak yeni bir yasal düzenleme yapılması ihtiyacı bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Alpagut G., (2011). "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, *LİSGHD*, S: 31, s. 913-959.
- Arkan, S. (2024). *Ticari İşletme Hukuku*, 30. Bası, Ankara.
- Arsan Ertürk, A., (2024). "Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Sorunu", *Rekabet Yasağı*, İstanbul, s. 81-102.
- Baycık, G. (2018). "İş İlişkisinin Kurulması, Hü-

kümleri ve İşin Düzenlenmesi", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, İstanbul, s. 193-194.

- Bozer A./Göle C., (2023). *Ticari İşletme Hukuku*, 8. Bası, Ankara.
- Çelik N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E. (2023). *İş Hukuku Dersleri*, 36. Baskı, İstanbul.
- Ertan, E. (2012). "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kara H. (2021). "Yargıtay'ın Rekabet Yasağında Görevli Mahkeme Konusunda Verdiği Bir Karar Üzerine Değerlendirme", *İMHFD*, C. 6, S. 11, s. 45-60.
- Kaşak, E., (2021). "Hizmet Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Davalarda Görevli Mahkeme ve Dava Şartı Arbuluculuk (TTK m. 4/1-c, 5/1-A Bakımından Bir İnceleme)", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 29, S. 4, s. 3165-3209.
- Keser, H. (2011). "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık, S: 24, s. 88-105.
- Mollamahmutoğlu H./Astarlı, M./ Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*, 7. Baskı, Ankara.
- Mutlay, F.B./Işık M. (2019). "7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 68, S. 3, s. 565-633.
- Oğuzman, M.K./Barlas N. (2023). *Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar*, 29. Bası, İstanbul.
- Özkaraca E./Özkan Koç, S.D., (2021). "Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 45, s. 75-105.
- Poroy R./Yasaman, H. (2024). *Ticari İşletme Hukuku*, Ankara.
- Sarıkaya, S. (2021). "Küllerinden Doğan Tartışma: Rekabet Yasağı Sözleşmesinden (TBK m. 444 vd.) Kaynaklı Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Tespitinde Ne Değişti Ne Değiş-

medi? *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 12, S. 2, s. 654-670.

- Soyer, P. (1994). *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, (BK m. 348-352), Ankara.
- Soyer, P. (2018). "Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Karşısında Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Sorunu" *LİSGHD*, C: 15, S: 60, 2018, s. 1260-1271.
- Süzek, S./Başterzi, S. (2024). *İş Hukuku*, 24. Baskı, İstanbul.
- Şahlanan, F. (2010). "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Kurulması Geçerlilik Şartları Hükümleri ve Sona Ermesi", *Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan*, C. I, İstanbul, s. 719-738.
- Taşkent, S./Kabakcı, M. (2009). "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık, S: 16, s. 21-46.
- Yayvak Namlı, İ. (2019). *İş Hukuku'nda Cezai Şart*, İstanbul.
- Yıldız, G.B. (2014). *İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar*, Ankara.
- Zengin, İ.Ç. (2017). "Pazarlamacının -ve İşçinin-Taraf Olduğu Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümünde Görevli Mahkeme-7036 Sayılı (Yeni) İş Mahkemeleri Kanunu Bakımından Değerlendirme", *İÜHFM*, C. 75, S. 2, s. 792-811.