

**İlgili Kanun / Madde**  
4857 S. İşK/17

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2025/4861  
Karar No. 2025/5548  
Tarihi: 30.06.2025

- İŞÇİNİN İHBAR ÖNELİ VEREREK BİLDİRİMLİ FESİH YAPMASININ İŞVERENCE KABUL EDİLMEMESİ
- İŞÇİ BİLDİRİMLİ FESİH İRADESİNİ AÇIKLADIKTAN SONRA İŞÇİDEN ALINAN İSTİFANIN İŞVEREN FESHİ OLDUĞU
- İŞVERENİN REKABET YASAĞINA AYKIRILIK NEDENİYLE İSTEDİĞİ CEZAI ŞART KONUSUNDA TİCARET MAHKEMELERİNİN GÖREVLİ OLDUĞU

**ÖZETİ:** Somut olayda tanık anlatımları, davalı asılın tanıkların anlatımı ile örtüşen samimi beyanları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona erdirmeye konusundaki düşüncesini davalı işverenle paylaştığı, işverenin bu düşüncesini kabul etmeyerek istifa dilekçesi dikte ettirmek suretiyle işçiyi işyerinden ayrılmaya zorladığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar dosyada istifa dilekçesi bulunmakta ise de yukarıda belirtildiği üzere işçinin bildirimsiz fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi söz konusu değildir. Bildirimli fesih konusundaki düşüncesini işverenle paylaşması da bir fesih iradesinin açıklanması olarak değerlendirilemez.

Bu açıklamalara göre iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiği açık olup davacı işverenin ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 13.06.2025 tarihli ve 2023/1 Esas, 2025/3 Karar sayılı

**İçtihadı Birleştirme Kararı ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ila 447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğuna karar verilmiştir. 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 45/3 hükmüne göre içtihadı birleştirme kararları, benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar.**

**Şu hâlde davacı Şirketin somut davadaki cezai şart alacağı talebi bakımından, bağlayıcı nitelikteki içtihadı birleştirme kararı gereği asliye ticaret mahkemeleri görevli olduğundan, cezai şart talebi, asıl dava dosyasından tefrik edilerek yeni bir esasa kaydedilmeli ve görevsizlik kararı verilmelidir. Açıklanan nedenle, kararın görev yönünden de bozulması gerekmiştir.**

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

#### I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı işçinin müvekkili Şirkette 05.09.2012 tarihinde ziraat mühendisi olarak işe başladığını, davalının geçerli bir neden göstermeden 28.02.2023 tarihinde istifa ederek iş sözleşmesini feshettiğini, taraflar arasındaki rekabet yasağı sözleşmesine rağmen, davalının iş sözleşmesinin sona ermesinden kısa süre sonra aynı il sınırlarında, aynı alanda iştigal eden rakip işyerinde işe başlayarak rekabet yasağına aykırı davrandığını, davalı işçinin ihbar sürelerine uymadan iş sözleşmesini feshetmesi nedeniyle 8 haftalık ihbar tazminatını davacı işverene ödemesi gerektiğini ileri sürerek ihbar tazminatı ve cezai şart alacağının davalı işçiden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

#### II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulduklarını, görevli mahkemenin asliye ticaret mahkemeleri olduğunu, sözleşmelerdeki rekabet yasağı hükmünün işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından aşırı sınırlama içermemesi gerektiğini, rekabet yasağı süresinin iki yılı aşamayacağını, taraflar arasındaki sözleşmede yer alan rekabet yasağı hükmünün geçerli olmadığını, talep edilen ihbar tazminatını kabul etmediklerini, işten ayrılmadan bir gün önce davacı Şirket yetkilisi M.Ü. tarafından toplantı esnasında sürekli biçimde olumsuz ifadelerle davalının

üzerinde gidildiğini, psikolojik tacize (mobbing) uğradığını, toplantı sonrası müvekkilinin olumsuz etkilendiğini, baskılar sebebiyle davalının daha fazla duygusal durum bozukluğu ve huzursuzluk yaşamamak adına işten ayrılma isteğini işverene bildirdiğini, ancak davalının isteğinin samimi karşılanmadığını, davalı yasal süresi içinde işyerinde çalışabileceğini belirtmiş olsa da davacı Şirket yetkilileri ve ailesi tarafından kovulduğunu, davalı ihbar süresini kullanmak istemesine rağmen elinde olmayan sebeplerle, işverenin kendisini zorla ve hızlı bir şekilde Şirketten çıkarmasına rağmen davacı Şirketin ihbar tazminatı istemesinin usule ve kanuna aykırı olduğunu, davalı bildirim süresine uymak istemişse de buna izin verilmediğini, feshin şekli göz önüne alındığında iş sözleşmesinin davacı Şirket tarafından eylemli olarak feshedildiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

### III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; taraflarca imzalı 05.09.2012 tarihli iş sözleşmesinin 1.6 maddesinin “personel iş sözleşmesi süresince veya sözleşmenin her ne nedenle olursa olsun sona ermesinden itibaren 5 yıl süresince; işverenin müşterisi veya ticari rakibi olan kişi kuruluşlar veya bunların temsilcileri, acenteleri, ortakları, yönetici ve danışmanları nezdinde iş kabul edemez. Bu kişi ve kuruluşlara hangi sıfatla olursa olsun, doğrudan ya da dolaylı olarak hizmet veremez. Personel bu maddeye aykırı davranması hâlinde, işverenin her türlü zarar ziyan ve diğer tüm fazlaya dair talep hakları saklı kalmak kaydı ile işverene; işveren tarafından personele çalışma dönemi boyunca ödenen brüt ücretin 3 katını yasal faizi ile birlikte cezai şart olarak ödemeyi; kabul, beyan ve taahhüt eder.” şeklinde olduğu, davalı işçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra 08.05.2023 tarihinde Muratpaşa/Antalya adresinde bulunan dava dışı bir şirkette işe başladığı, iş sözleşmesindeki rekabet yasağına ilişkin hükümde konu (işin türü) bakımından değil ama yer ve zaman bakımından sınırları çok geniş tutulmuş bir rekabet yasağının söz konusu olduğu, sözleşmede 5 yıl olarak belirtilen sürenin somut olay bakımından sözleşmenin sonlanmasından itibaren 2 yıl olarak kabulünün gerektiği, kaldı ki davalının iş sözleşmesinin sonlandığı tarih ile yeni işyerinde işe başladığı tarih arasında 2 ay 8 gün süre bulunduğu, sözleşme hükmünde yer sınırlaması bulunmadığı görülse de davacı Şirketin Antalya'da faaliyet gösteren bir şirket olması gözetilerek sözleşmedeki hükmün yer bakımından sınırlanmasına ilişkin Antalya ilinde 2 yıllık süre boyunca çalışamayacağı şeklinde kabulü gerektiği, davalının yeni iş başı yaptığı şirketin yine Antalya'da faaliyet gösteren ve davacı Şirketle aynı alanda faaliyet yürüten bir işyeri olduğu, iş sözleşmesinde yer alan rekabet yasağına ilişkin hükmün yukarıda belirtilen 2 yıllık süre ve Antalya il sınırları ile sınırlı olmak üzere geçerli olduğu, bu nedenle davalının rekabet yasağına ilişkin hükmün geçersiz olduğuna dair savunmasına itibar edilmediği ve davalının cezai şart alacağının %80 takdiri indirim yapılarak kabulü gerektiği, iş sözleşmesini davalının feshettiği, 28.02.2023 tarihinde istifa dilekçesi sunduğu, davalının istifa dilekçesinde kendi isteğiyle ayrılmak

istediğini belirttiği, herhangi bir ayrılış nedenine dilekçesinde yer vermediği, davalıya yapılan AR-GE müdürlüğü teklifini kabul etmemesi nedeniyle psikolojik taciz uygulanmaya başlandığına ve istifa dilekçesinin zorla yazdırıldığına dair savunmanın ispatlanamadığı, cevap dilekçesinde başkaca bir ayrılış nedeninin bulunmadığı, davalının iş sözleşmesini haklı sebebe dayanarak feshetmediği, somut olayda davacı tarafça yapılan bir fesih işleminin de bulunmadığı, her ne kadar davalı ihbar süresini kullanarak işyerinden ayrılmak istediğini davacı işverene iletmiş ama ihbar önelinin işverence kullanılmayarak işyerinden gönderildiğini savunsa da davalının istifa dilekçesinde ihbar öneli tanıdığına yönelik bir ibare bulunmadığı, davalı tanığının beyanının davacı tanık beyanı ile çeliştiği, tanıkların taraflar arasında odada geçen görüşmeye ve konuşmalara tanıklığının bulunmadığı, işten istifa ederek ayrılmak isteyen davalının ihbar öneli kullanmak istediğine ve engellendiğine dair iddiasını ispatlayamadığı, davacı işverenin ihbar tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

#### IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosya kapsamında, dinlenen tanık beyanlarına göre fesih öncesi Şirket toplantısında işyeri sahibinin davalıyı eleştirir mahiyetteki konuşması sonrası davalının moralinin bozulduğu, davalının ertesi gün aynı zamanda davacı tanığı olarak beyanına başvurulmuş Şirket yetkilisi tanığa işten ayrılmak istediğini söylediği, tanığın da bunu Şirket sahibine iletmiş, Şirket sahibi ile davalı arasında geçen konuşma ve istifa neticesinde davalının işyerinden ayrıldığı, fesih bu şekilde gerçekleştiğinden davacı işveren lehine ihbar tazminatı kabulünün yerinde olduğu, rekabet yasağına ilişkin cezai şart yönüyle davalının fesihden yaklaşık iki ay sonra 08.05.2023 tarihinde ticari rakip tarım firmasında aynı pozisyonda işe başladığı, iş sözleşmesindeki rekabet yasağı hükmünün geçerli olduğu, hesaplanan cezai şart tutarından %80 oranında indirim yapılmasının yerinde görüldüğü, İlk Derece Mahkemesinin hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esastan reddine oy çokluğuyla karar verilmiştir.

#### V. TEMYİZ

##### A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinde yer alan rekabet yasağına ilişkin hükmün her yönden geçersiz olduğunu,
2. Hâkim müdahalesi ile rekabet yasağı süresi 5 yıldan, 2 yıla düşürülüyorsa hesaplamanın da sadece 2 yıllık ödeme üzerinden yapılması gerektiğini,
3. İşyerinde yaşanan baskı ve psikolojik taciz nedeniyle davalı işçinin istifa iradesinin olumsuz etkilendiğini, davalı kendi isteğiyle istifa etmediği gibi davalının

özel eşyalarını almaya vakti bile olmadan işyerinden ayrıldığını, istifasının davacı işveren tarafından hoş karşılanmadığını, bu olay aceleyle getirilerek adeta kovulma şeklinde gerçekleştiğini,

4. Davacı Şirket tarafından ihbar tazminatı istenmesinin kötüniyetli olduğunu, davalının işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı ve bu nedenle yasal yollar çerçevesinde istifa etmeyi göze alıp yasal yükümlülüklerini yerine getirerek işten ayrılmak isterken buna izin verilmediğini, ihbar tazminatına dair hakları saklı kalmak üzere davacı Şirketin tüm taleplerinin reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

#### B. Değerlendirme ve Gerekeçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi ve ihbar tazminatı ile rekabet yasağının ihlalinden kaynaklanan cezai şart talebi bakımından iş mahkemelerinin görevli olup olmadığı konularına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta; davacı Şirket davalı işçinin ihbar öneline uymadan istifa ederek işten ayrıldığını iddia ederek ihbar tazminatının tahsili talep etmiştir. Davalı işçi ise kendisine bir kaç ay önce Ar-Ge müdürlüğü teklif edildiğini, kabul etmemesi nedeniyle işyerinde psikolojik taciz uygulanmaya başladığını, son olarak fesihden bir gün önce 27.02.2023 tarihli toplantıda kendisine kötü davranılması üzerine, bu olaylara çok üzülüğünü daha fazla yıpranmamak adına ertesi gün işten ayrılmak istediğini ancak ihbar öneli kullanmak istemesine rağmen buna izin verilmediğini savunmuş, iddiasını ispat amacıyla tanık deliline dayanmıştır.

Davalı tanığı Z.G. yargılama sırasında ilk kez dinlendiğinde; "Toplantı esnasında patronumuz şirket sahibi davalıyı demorolize eden söylemlerde bulundu. Davalı o gün demorolize olduğu için çok ağladı ertesi gün sabah tekrar üniformaları ile işe geldi. Arge müdürü Z.A.'ya istifa edeceğini bildirim sürelerine uyacağını gerekli prosedürlere uyacağını söyledi, Zehra hanım patrona bu durumu söylemek için odasına gitti sonra davalıyı çağırdığını söyledi. Davalı insan kaynakları müdürü ile birlikte çalışmış olduğumuz masamıza geri geldiğinde işten ayrılıyorum prosedürlere uymama izin vermediler...Davalı ihbar süresine uymak istedi ancak davacı Şirket buna müsaade etmedi.." şeklinde beyan bulunmuştur. Tanığın daha sonraki celsede alınan ikinci beyanının da benzer içerikte olduğu görülmektedir.

Davacı tanığı Z.N.A ise beyanında davalının Şirketteki toplantının ertesi günü doğrudan kendisinin odasına geldiğini ve ayrılmak istediğini söylediğini, aktarması gereken işleri aktaracağını da belirttiğini ifade etmiş, ancak davalının ihbar önelinden söz etmediğini, kendisinin de bu hususu hatırlatmadığını açıklamıştır.

Davalı asıl ise 02.10.2024 tarihli celsedeki beyanında özetle şirket

toplantısında yaşanan olay sebebiyle işten ayrılma isteğini işverene bildirerek ihbar önelinde çalışmak istediğini hatta yerine bakacak kişiye işi öğretebileceğini de belirttiğini, ancak işverenin kendisine "sen benimle sidik mi yarıştıyorsun" şeklinde sözler söyleyerek "ayrılmak istiyorsan hiç bekleme hemen hemen" diyerek eliyle de kapıyı gösterdiğini, böylece işverenin ihbar önelinde çalışmasını kabul etmediğini, işverenin bu davranışı nedeniyle işyerinden sadece kalemligini alarak ayrılmak zorunda kaldığını, görev yaptığı çizme, kıyafetleri vb. eşyalarının dahi işyerinde kaldığını ifade etmiştir.

Somut olayda tanık anlatımları, davalı asılın tanıkların anlatımı ile örtüşen samimi beyanları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona erdirmeye konusundaki düşüncesini davalı işverene paylaştığı, işverenin bu düşüncesini kabul etmeyerek istifa dilekçesi dikte ettirmek suretiyle işçiyi işyerinden ayrılmaya zorladığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar dosyada istifa dilekçesi bulunmakta ise de yukarıda belirtildiği üzere işçinin bildirimli fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi söz konusu değildir. Bildirimli fesih konusundaki düşüncesini işverene paylaşması da bir fesih iradesinin açıklanması olarak değerlendirilemez.

Bu açıklamalara göre iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiği açık olup davacı işverenin ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

3. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 13.06.2025 tarihli ve 2023/1 Esas, 2025/3 Karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ila 447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğuna karar verilmiştir. 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 45/3 hükmüne göre içtihadı birleştirme kararları, benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar.

Şu hâlde davacı Şirketin somut davadaki cezai şart alacağı talebi bakımından, bağlayıcı nitelikteki içtihadı birleştirme kararı gereği asliye ticaret mahkemeleri görevli olduğundan, cezai şart talebi, asıl dava dosyasından tefrik edilerek yeni bir esasa kaydedilmeli ve görevsizlik kararı verilmelidir. Açıklanan nedenle, kararın görev yönünden de bozulması gerekmiştir.

#### VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgilie iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

30.06.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.