**HAFTA 10 - İŞÇİNİN BORÇLARI**

**İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar**

İş sözleşmesi, iki tarafa borç yükleyen ve sürekli edim doğuran bir sözleşmedir. Bu nedenle iş sözleşmesi hem işçi hem de işverene çeşitli borçlar yükler. İşçinin borcu sürekli olarak iş görmek, işverenin borcu ise periyodik olarak ücret ödemek olduğundan, bu sözleşmeler aynı zamanda sürekli borç doğuran sözleşme niteliği taşır.

1. İşçinin Borçları

aa. İş Görme Borcu

İşçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarının başında, iş görme borcu gelir. Türk Borçlar Kanununun 395. maddesinde *“Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür”* düzenlemesine yer verilmiştir. İş sözleşmesinde işçinin kişiliği önem taşır. Bu nedenle işçinin iş görme ediminin geçici olarak üçüncü kişi tarafından yerine getirilmesi halinde iş sözleşmesi devam eder, sadece iş görme edimi bir süre üçüncü kişi tarafından yerine getirilir. Ancak, iş görme ediminin sürekli olarak üçüncü kişi tarafından yerine getirileceğinin kararlaştırılması halinde artık ilk iş sözleşmesi sona erer ve üçüncü kişi ile yeni bir iş sözleşmesi kurulmuş olur. İş sözleşmesinde işçinin kişiliği önem taşıdığından, işçinin sürekli değişmesi, işyeri devrinde işverenin değişmesinden farklı olarak, iş sözleşmesini sona erdirir. İşçinin ölümü halinde de iş sözleşmesi mirasçılara geçmez, sona erer.

bb. Özen Borcu

İş görme borcunun içinde işin sadece görülmesi değil, özenli görülmesi borcu mevcuttur. Bu nedenle işçinin iş görme borcunun ayrıca özen borcunu da kapsadığı kabul edilir. Türk Borçlar Kanununun 396. maddesinde *“İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak … zorundadır”* düzenlemesine yer verilmiştir. Bunun gibi anılan Kanununun 400. maddesinde *“İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur”* ifadesine yer verilmiştir. Bu şekilde işçinin, iş görme edimini ifa ettiği sırada işverene hafif kusuruyla dahi verdiği zarardan sorumlu olacağı düzenlenmiş, ancak bu sorumluluğun kapsamının ve işçinin kusur derecesinin belirlenmesinde, işçinin işverence bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri ile gördüğü işin uzmanlığı gerektirip gerektirmediğinin dikkate alınması gerektiği düzenlenmiştir.

İşçinin işverene kusuruyla verdiği zarardan sorumlu olduğu kısım, işçinin brüt çıplak otuz günlük ücretini aşması halinde işverenin, İş Kanununun 25/II-ı bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar. Bu durumda işveren işçiye kıdem tazminatı da ödemek zorunda kalmaksızın iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Ancak bunun işçinin “işçinin sorumlu tutulduğu zarar miktarının” işçinin otuz günlük ücretini aşması gerekir.

1. İtaat Borcu

İşçinin diğer bir borcu itaat borcudur. Türk Borçlar Kanununun 399. maddesinde *“İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışları ile ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar”*. İşçi, işverenin işyeri düzeni ve güvenliği ile iş görme ediminin somutlaştırılmasına yönelik talimatlarına uymak zorundadır. İş görme edimini somutlaştıran, örneğin işçinin nerede, hangi zaman aralığında ve nasıl çalışacağını belirleyen talimatlara işçi, iş görme ediminin bir gereği olarak zaten uymak zorundadır. Bu nedenle iş görme edimini somutlaştıran talimatlara uyma borcu, ayrıca itaat borcu olarak nitelendirilmemekte, iş görme ediminin içinde değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, işyeri düzeni ve güvenliğinin sağlanması amacıyla verilen talimatlara uyma borcu, itaat borcu olarak nitelendirilir. İşçinin itaat borcu, işverenin yönetim hakkının karşısında yer alır. İşverenin talimatları, emredici hukuk kurallarına, işçinin kişilik haklarına, iş sağlığı ve güvenliğine aykırı olmadığı ve hukuken geçerli olduğu sürece işçi açısından bağlayıcıdır.

1. Sadakat Borcu

İşçinin diğer bir borcu, Türk Borçlar Kanununun 396. maddesinde *“İşçi, … işverenin haklı menfaatinin korunmasına sadakatle davranmak zorundadır”* ifadeleriyle düzenlenen sadakat borcudur. İş sözleşmesi, diğer sözleşmelerden farklı olarak, işçi ile işveren arasında kişisel bir ilişki kurar. Bu nedenle tarafların birbirlerine güven duymaları gerekir. Bu güven temelinin tamamen kaybolmasına neden olan davranışlar ve olaylar İş Kanununun 24 ve 25. maddesinde iş sözleşmesinin derhal feshine neden olan haklı nedenler olarak sayılmıştır. Bu nedenle iş sözleşmesi, taraflara birbirlerinin çıkarlarını koruma ve gözetme borcu yükler. İşçi, işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruma, işverene ekonomik, ticari veya mesleki bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma borcu altındadır. Bu borç, sadakat borcu olarak adlandırılır. Aynı şekilde işverenin de bu borç karşısında, aşağıda görüleceği üzere, işçiyi gözetme borcu vardır.

1. Rekabet Etmeme Borcu

İşçinin diğer bir borcu, Türk Borçlar Kanununun 444 vd. maddelerinde düzenlenen rekabet etmeme borcudur. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, rekabet etmeme borcu, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra, işçinin işveren ile belirli bir süre rekabet etmemesini gerektirir. Bu nedenle iş sözleşmesi devam ederken işçinin işverene ait sırları saklaması, onunla rekabet edecek faaliyetlere girmemesi zaten sadakat borcunun içinde yer alır.

Rekabet etmeme borcu TBK’nun 444. maddesinde *“Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir. Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir”* ifadeleriyle düzenlenmiştir. Buna göre işçinin rekabet etmeme borcu altında bulunduğunun kabulü için öncelikle işçinin fiil ehliyetine sahip olarak bu borcu içeren yazılı bir sözleşmeyi imzalaması gerekir. Ancak bu tür bir sözleşme bulunsa da, işçinin işyerinde öğrendiği bilgiler sır niteliğinde değilse veya işçi, işverene zarar verebilecek nitelikte bilgiye elde etmediyse yahut işverenin korunması gereken haklı bir menfaati yoksa, bu hallerde de işçinin rekabet etmeme borcunun varlığından söz edilemez. Bu nedenle işçinin, işverene zarar verme potansiyeli olan bir sırra sahip olması, bu sırrın ifşası veya kullanımının işverene zarar verebilecek nitelikte olması ve işverenin bu menfaatinin korunması gereken haklı bir menfaat olması gerekir. Örneğin, işçi zaten kendi kişisel yetenekleri ile işverene ait müşteri çevresini kendisi oluşturduysa, işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinden söz edilemez ve işçi rekabet etmeme sözleşmesini imzalamış olsa dahi, bu sözleşme geçerli olmaz.

Bunun gibi rekabet etmeme sözleşmesine yasal bazı sınırlar konmuş ve bu sınırların hakim tarafından denetlenmesi öngörülmüştür. TBK’nun 445. maddesinde, *“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. Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir*” hükmüne yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olması için ayrıca, yer, zaman ve işlerin türü bakımından sınırlanmış olması gerekir. İşçinin hangi coğrafi alanda, hangi işlerde ve ne kadarlık bir zamanda işveren ile rekabete girecek faaliyetlerde bulunmayacağının kararlaştırılmış olması gerekir. Bu nedenle Türkiye’nin tüm illerinde banka sektöründe çalışmayacağına dair sözleşme imzalayan işçi açısından bu sözleşme hakim tarafından ya tamamen geçersiz sayılır ya da sadece işverenin faaliyette bulunduğu ilçede, sadece işçinin işveren yanında yaptığı işler bakımından ve en fazla iki yıla kadarlık bir süreyle rekabet etmeme borcu sınırlandırılabilir. Bu sınırlamanın amacı, işçinin ekonomik geleceğinin sarsılmasına neden olacak derecede rekabet etmeme borcu altına girmemesini sağlamaktır.

Rekabet etmeme borcunun bu şartları taşıması ve geçerli olarak var olması halinde işçinin bu borca aykırı davranışlarının yaptırımı TBK’nun 446. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükümde *“Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır. İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir” ifadelerine yer verilmiştir”* ifadeleriyle bu borca aykırı davranan işçiye uygulanacak yaptırımlar düzenlenmiştir.

İşçi, işverenin uğradığı tüm zararı karşılamak zorundadır. Ancak rekabet etmeme borcuna aykırılık halinde bir cezai şart öngörülmüşse, işçi bu cezai şartı öder. Cezai şartın ödenmesi için işçinin ayrıca kusurunun ispatına gerek yoktur; rekabet etmeme sözleşmesinin ihlal edildiğinin ispatı yeterlidir. Ancak işverenin cezai şartı aşan zararı varsa, bu zararın tazmini için işçinin kusurlu olduğunun da ayrıca ispatı gerekir. Sözleşmede cezai şart varsa, işçi cezai şartı baştan ödeyerek rekabet etmeme borcundan kurtulabilir. Ancak bunun aksi sözleşmede kararlaştırılabilir; yani bu hüküm, yedek hukuk kuralıdır.

Türk Borçlar Kanununun 447. maddesinde *“Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer. Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer”* hükümlerine yer verilmiştir. Buna göre, borcun varlığı için geçerlilik şartı olan işverenin korunması gereken haklı menfaatinin kalmadığı andan itibaren rekabet etmeme borcu sona erer. Örneğin, işveren faaliyet alanını tamamen değiştirirse, artık işçinin rekabet etmeme borcundan söz edilemez. Bunun gibi anılan hükme göre, iş sözleşmesinin işverence İş Kanununun 25. maddesinde belirtilen haklı nedenlere dayanmaksızın feshi veya işçi tarafından İK 24’te yer alan haklı nedenlerle yahut işverene yüklenebilen makul sebeplerle feshi halinde, işçinin rekabet etmeme borcunun sona erdiği kabul edilmelidir.