

**T.C.**  
**İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İŞ ŞARTLARINA UYMAMAK SURETİYLE HAKSIZ REKABET**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Aleyna GÜLDÜ**  
**1800000463**

**Anabilim Dalı: Özel Hukuk**  
**Program: Özel Hukuk**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Safiye Nur BAĞRIAÇIK SİMİL**

**ARALIK 2025**

**T.C.**  
**İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İŞ ŞARTLARINA UYMAMAK SURETİYLE HAKSIZ REKABET**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Aleyna GÜLDÜ**

**1800000463**

**Anabilim Dalı: Özel Hukuk**

**Program: Özel Hukuk**

**Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Safiye Nur BAĞRIAÇIK SİMİL**

**Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Onur SARI**

**Dr. Öğr. Üyesi Muharrem TÜTÜNCÜ**

**ARALIK 2025**

## İÇİNDEKİLER

|                   |      |
|-------------------|------|
| KISALTMALAR ..... | vi   |
| ÖZET .....        | viii |
| ABSTRACT .....    | ix   |
| GİRİŞ .....       | 1    |

### 1. BÖLÜM: HAKSIZ REKABET HUKUKUNDA İŞ ŞARTLARININ KAVRAMSAL VE NORMATİF TEMELLERİ .....

#### I. HAKSIZ REKABET .....

##### A. Rekabet ve Haksız Rekabet Kavramları .....

##### B. Haksız Rekabetin Önlenmesinin Amacı .....

###### 1. Emek İlkesi ve Emegın Korunması .....

###### 2. Dürüst ve Bozulmamış Rekabetin Sağlanması .....

###### 3. “Bütün Katılanlar” İfadesi İle Menfaati Gözetilenler .....

##### C. Mevzuattaki Yeri .....

##### D. Unsurları .....

#### II. TTK m. 55/f.1-e HÜKMÜ KAPSAMINDA HAKSIZ REKABET .....

##### A. Genel Olarak .....

##### B. Mevzuattaki Yeri .....

##### C. Unsurları .....

###### 1. Rekabetin Varlığı .....

###### 2. Rakipler İçin De Bağlayıcı Nitelikte Bir İş Şartının Varlığı .....

###### a. İş Şartı Kavramı .....

###### b. Terimsel Sorun .....

###### c. Benzer Kavramlardan Farkları .....

###### (1) Etik Kodlar .....

###### (2) Teknik Standartlar .....

###### (3) İşyeri İç Yönetmelikleri .....

###### (4) Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kodları .....

|                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ç. Türleri .....                                                                                                 | 25 |
| 3. Dürüstlük Kuralına Aykırı Davranış veya Ticari Bir Uygulama İle İş Şartına Uyulmaması .....                   | 26 |
| 4. İş Şartına Uymayan Davranış veya Ticari Uygulamanın Rekabet Ortamını Olumsuz Şekilde Etkilemesi.....          | 27 |
| 5. Hukuka Uygunluk Sebebinin Bulunmaması (İş Şartlarına Aykırı Kabul Edilmeyen Bir Durumun Mevcut Olmaması)..... | 29 |
| a. Kanunun Verdiği Yetkinin Kullanılması .....                                                                   | 30 |
| b. İflas .....                                                                                                   | 32 |
| c. Grev ve Lokavt Hakkının Kullanılması.....                                                                     | 33 |
| ç. Mücbir Sebep.....                                                                                             | 33 |
| <br>2. BÖLÜM: İŞ ŞARTI İÇEREN BAŞLICA DÜZENLEMELER VE TTK M. 55/f.1-e HÜKMÜNÜN UYGULAMADAKİ GÖRÜNÜMÜ .....       | 36 |
| I. SÖZLEŞMEDEN DOĞAN İŞ ŞARTLARI .....                                                                           | 36 |
| A. Toplu İş Sözleşmesi .....                                                                                     | 43 |
| B. Tek Satıcılık Sözleşmesi .....                                                                                | 44 |
| C. Acentelik Sözleşmesi .....                                                                                    | 47 |
| D. Franchising Sözleşmesi .....                                                                                  | 50 |
| E. Lisans Sözleşmesi .....                                                                                       | 53 |
| II. KANUNDAN DOĞAN İŞ ŞARTLARI .....                                                                             | 55 |
| A. 4857 sayılı İş Kanunu .....                                                                                   | 55 |
| B. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....                                                              | 58 |
| C. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu .....                                          | 59 |
| D. 3577 sayılı İthalatta Haksız Rekabetin Önlenmesi Hakkında Kanun.....                                          | 61 |
| E. 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu .....                                                                   | 63 |
| F. 1136 sayılı Avukatlık Kanunu .....                                                                            | 68 |
| G. 2872 sayılı Çevre Kanunu .....                                                                                | 72 |
| H. 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu ....                                      | 75 |
| I. 5580 sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanunu .....                                                                | 76 |
| İ. 6585 sayılı Perakende Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun.....                                              | 77 |

|                                                                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| J. 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun .....                                                        | 78  |
| K. Sağlık Hizmetlerinde Tanıtım ve Bilgilendirme Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik.....                           | 79  |
| L. Kozmetik Ürünler Yönetmeliği .....                                                                            | 85  |
| M. Sinema Filmlerinin Değerlendirilmesi ve Sınıflandırılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ..... | 86  |
| N. İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik.....                                                   | 88  |
| O. Sürücü Adayları ve Sürücülerde Aranacak Sağlık Şartları ile Muayenelerine Dair Yönetmelik.....                | 90  |
| III. MESLEK DALINDA VEYA ÇEVREDE OLAĞAN OLAN İŞ ŞARTLARI .....                                                   | 90  |
| A. Berber, Kuaför ve Güzellik Salonlarının Haftanın Belirli Günü Kapalı Olması .....                             | 94  |
| B. Fiyat Tarifelerine Aykırılık .....                                                                            | 95  |
| C. Eczanelerin Nöbetleşe Çalışması .....                                                                         | 99  |
| 3. BÖLÜM: İŞ ŞARTLARINA UYMAMADAN DOĞAN SORUMLULUK                                                               | 101 |
| I. GENEL OLARAK SORUMLULUK.....                                                                                  | 101 |
| II. HUKUKİ SORUMLULUK BOYUTU.....                                                                                | 101 |
| A. Piyasa Aktörleri Perspektifinden Durumun Değerlendirilmesi .....                                              | 101 |
| 1. İşveren Perspektifinden İş Şartlarına Uymayan Çalışanın/İşçinin Durumu .....                                  | 102 |
| 2. Çalışan/İşçi Perspektifinden İş Şartlarına Uymayan İşverenin Durumu .....                                     | 104 |
| 3. Rakipler Perspektifinden İş Şartlarına Uymayan İşletmenin Durumu .....                                        | 105 |
| 4. Müşteriler Perspektifinden İş Şartlarına Uymayan İşletmenin Durumu .....                                      | 106 |
| 5. Meslek Birlikleri Perspektifinden İş Şartlarına Uymayan İşletmenin Durumu .....                               | 106 |
| B. Açılabilir Davalar .....                                                                                      | 106 |
| 1. Tespit Davası.....                                                                                            | 107 |
| 2. Men Davası.....                                                                                               | 109 |

|                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------|-----|
| 3. Eski Hale Getirme Davası.....                            | 112 |
| 4. Maddi Tazminat Davası .....                              | 115 |
| 5. Manevi Tazminat Davası.....                              | 118 |
| C. Açılacak Davalarda Uygulanacak Usul Hükümleri .....      | 121 |
| 1. Arabuluculuk .....                                       | 121 |
| 2. Görev ve Yetki .....                                     | 124 |
| a. Görevli Mahkeme .....                                    | 124 |
| b. Yetkili Mahkeme .....                                    | 126 |
| 3. Husumet .....                                            | 127 |
| a. Davacı/Davacılar .....                                   | 127 |
| (1) Zarar Görenler veya Görme Tehlikesi Bulunanlar .....    | 127 |
| (2) Müşteriler .....                                        | 129 |
| (3) Mesleki ve İktisadi Birlikler.....                      | 131 |
| b. Davalı/Davalılar .....                                   | 133 |
| (1) İş Şartına Uymayarak Haksız Rekabet Eden Kimseler ..... | 133 |
| (2) İstihdam Edenler.....                                   | 134 |
| (3) Basın, Yayın, İletişim ve Bilişim Kuruluşları.....      | 135 |
| 4. Yargılama Usulü .....                                    | 138 |
| 5. Zamanaşımı.....                                          | 138 |
| 6. İhtiyati Tedbir.....                                     | 142 |
| a. Genel Olarak .....                                       | 142 |
| b. Uygulanacak Usul .....                                   | 144 |
| (1) Görev ve Yetki.....                                     | 144 |
| (2) İhtiyati Tedbir İsteyebilecek Kişiler .....             | 144 |
| (3) Talep Edilebilecek İhtiyati Tedbir Türleri .....        | 145 |
| (4) Talebin Kabulü ve Tedbirin Uygulanması .....            | 147 |
| (5) Talebin Reddi ve Karara İtiraz .....                    | 147 |
| 7. İspat.....                                               | 148 |
| 8. Mahkemece Verilecek Hükmün Etkisi ve İlanı .....         | 149 |
| II. CEZAİ SORUMLULUK BOYUTU.....                            | 152 |

|                                              |     |
|----------------------------------------------|-----|
| A. Genel Olarak İş Şartına Uymama Suçu ..... | 152 |
| B. Suçun Unsurları.....                      | 152 |
| C. Yaptırım.....                             | 154 |
| D. Tüzel Kişilerin Durumu .....              | 154 |
| III. MESLEKİ SORUMLULUK BOYUTU .....         | 155 |
| 4. BÖLÜM: SONUÇ.....                         | 156 |
| KAYNAKÇA.....                                | 161 |



## KISALTMALAR

|       |                                                           |
|-------|-----------------------------------------------------------|
| BAM   | : Bölge Adliye Mahkemesi                                  |
| BDDK  | : Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu                |
| bkz   | : bakınız                                                 |
| BTK   | : Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu                  |
| CSR   | : Corporate Social Responsibility                         |
| ÇED   | : Çevresel Etki Değerlendirme                             |
| Çev.  | : Çevirmen                                                |
| DEÜ   | : Dokuz Eylül Üniversitesi                                |
| E.    | : esas                                                    |
| e.t.  | : erişim tarihi                                           |
| EPDK  | : Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu                        |
| eTBK  | : 818 sayılı (mülga) Türk Borçlar Kanunu                  |
| eTTK  | : 6762 sayılı (mülga) Türk Ticaret Kanunu                 |
| f.    | : fıkra                                                   |
| FSEK  | : 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu              |
| HD    | : Hukuk Dairesi                                           |
| HGK   | : Hukuk Genel Kurulu                                      |
| HMK   | : 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu                   |
| HUAK  | : 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu |
| ILO   | : International Labour Organization                       |
| ISO   | : International Organization of Standardization           |
| İİBF  | : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi                    |
| İK    | : 4857 sayılı İş Kanunu                                   |
| İÜHF  | : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası          |
| İsvBK | : İsviçre Borçlar Kanunu                                  |
| K.    | : karar                                                   |
| KSS   | : Kurumsal Sosyal Sorumluluk                              |
| KTK   | : 2908 sayılı Karayolları Trafik Kanunu                   |
| KTY   | : Karayolları Trafik Yönetmeliği                          |



|        |                                                                  |
|--------|------------------------------------------------------------------|
| KVKK   | : 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanun                  |
| m.     | : madde                                                          |
| No     | : numara                                                         |
| MSSGŞ  | : Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları                    |
| ÖEKK   | : 5580 sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanunu                       |
| PTDHK  | : 6585 sayılı Perakende Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun    |
| RKHK   | : 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun                 |
| SGK    | : Sosyal Güvenlik Kurumu                                         |
| SİSAY  | : Sinema Salonu Yatırımcıları Derneği                            |
| SMK    | : 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu                              |
| SPK    | : Sermaye Piyasası Kurulu                                        |
| SSGSSK | : 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu |
| STİSK  | : 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu           |
| TAAD   | : Türkiye Adalet Akademisi Dergisi                               |
| TBK    | : 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu                                |
| T.C.   | : Türkiye Cumhuriyeti                                            |
| TCK    | : 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu                                   |
| TDK    | : Türk Dil Kurumu                                                |
| TİS    | : Toplu İş Sözleşmesi                                            |
| TKHK   | : 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun               |
| TMO    | : Toprak Mahsulleri Ofisi                                        |
| TSE    | : Türk Standartları Enstitüsü                                    |
| TTK    | : 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu                                |
| TÜİK   | : Türkiye İstatistik Kurumu                                      |
| TÜRSAB | : Türkiye Seyahat Acentaları Birliği                             |
| udf    | : Universal Disk Format                                          |
| UYAP   | : Ulusal Yargı Ağı Projesi                                       |
| vd.    | : ve diğerleri/devamı                                            |
| WIPO   | : World Intellectual Property Organization                       |

## ÖZET

### İŞ ŞARTLARINA UYMAMAK SURETİYLE HAKSIZ REKABET

Ticari faaliyetlerin adil bir rekabet ortamında sürdürülebilmesi için daima kurallara ihtiyaç duyulmuştur. Güvenilir bir piyasa düzeni bütün kamunun menfaatinedir. Bu nedenle bütün katılanlar lehine dürüst ve bozulmamış bir rekabet ortamının sağlanması adına birtakım hukuki düzenlemeler getirilmiştir.

İlgili düzenlemelerden biri de çalışmamızın konusunu oluşturan iş şartlarına uymamak suretiyle haksız rekabetin önlenmesidir. Buna göre rakiplerin de uymakla yükümlü olduğu, ihlali halinde piyasanın olumsuz etkilendiği, kanundan veya sözleşmeden kaynaklanan ya da meslek dalı ile çevrede olağan olan kurallar iş şartı sayılmaktadır. Rakiplerinin aksine iş şartını ihlal ederek piyasada avantajlı bir konum elde etmeyi hukuk düzeni yasaklamıştır.

Günümüz koşullarında birçok sektörde sayısız iş şartının bulunduğu ve bunlara her geçen gün bir yenisinin daha eklenme ihtimalinin olduğu düşünüldüğünde, çalışma konumuzun çok geniş bir uygulama alanı bulacağı ve daima güncelliğini koruyacağı açıktır. Bu nedenle iş şartlarına uymama halinde başvurulabilecek hukuki yolların uygulamada daha etkin bir şekilde kullanılabilmesine dikkat çekmek hedefiyle eldeki çalışma yapılmıştır. Literatürde bu konunun bağımsız şekilde üzerinde duran çalışma sayısının azlığı gerekçesiyle bu konu seçilmiş ve diğer çalışmalardan farklı şekilde ele alınmıştır.

Çalışmamızın temel amacı iş şartı kavramının tanımı ve kapsamının ortaya konulması ile hangi unsurların mevcudiyeti durumunda TTK m. 55/f.1 e bendi anlamında iş şartlarına uymamak suretiyle haksız rekabetin gündeme geleceği ve bu hallerde başvurulacak başta hukuki olmak üzere, cezai ve mesleki yolların neler olduğunun ortaya koyulmasıdır. Bu çerçevede haksız rekabet hükümlerine dair genel bilgilere kısaca değinildikten sonra, haksız rekabet hallerinden olan iş şartlarının ihlali detaylı şekilde incelenmiş, ardından bu halin varlığında başvurulabilecek yollar; hukuki, cezai ve mesleki sorumluluk boyutlarıyla irdelenmiştir. Çalışma konumuz doktrin ve içtihatlar çerçevesinde değerlendirildiğinden eldeki çalışmanın hem literatüre hem de uygulamaya katkı sağlayacağı kanaatindeyiz.

**Anahtar Kelimeler:** Haksız rekabet, iş şartlarının ihlali, rekabet hukuku

**ABSTRACT**  
**UNFAIR COMPETITION THROUGH NON-COMPLIANCE WITH**  
**BUSINESS CONDITIONS**

In order for commercial activities to be conducted within a fair competitive environment, the existence of rules has always been essential. A reliable market order serves the interests of the entire public. For this reason, various legal regulations have been introduced to ensure a fair and undistorted competitive environment for the benefit of all participants.

One of the relevant legal mechanisms is the prevention of unfair competition through non-compliance with employment conditions, which constitutes the subject of this study. Accordingly, employment conditions refer to the behaviors and practices that competitors are also obliged to comply with, that adversely affect the market in case of violation, and that arise from law, contract, or standards customary to the profession or sector. The legal system prohibits obtaining a competitive advantage in the market by violating such employment conditions in contrast to one's competitors.

Considering that many different business conditions exist across various sectors today and that new ones are likely to emerge over time, it is evident that the subject of this study has a broad field of application and will continually maintain its relevance. Therefore, this research has been conducted with the aim of drawing attention to the need for more effective utilization of the legal remedies available in cases of non-compliance with employment conditions. Due to the limited number of studies in the literature that address this topic independently, this subject has been chosen, and the issue has been examined in a manner distinct from previous works.

The primary aim of this study is to define and delineate the scope of the concept of employment conditions, to determine under which circumstances unfair competition through non-compliance with employment conditions arises within the meaning of Article 55(1-e) of the Turkish Commercial Code, and to clarify the available remedies, including legal, criminal, and professional measures. Within this framework, after briefly addressing general information on the provisions regarding unfair competition, the violation of employment conditions, as one of the forms of unfair competition, has been examined in detail. Subsequently, the remedies available in such cases have been analyzed in terms of legal, criminal, and professional liability. Since the study evaluates the topic in light of both doctrine and

judicial decisions, it is believed that the present research contributes to both the literature and practical application.

**Keywords:** Unfair competition, violation of business conditions, competition law



## GİRİŞ

Aynı amaca sahip kimseler faaliyetlerini iş birliği veya rekabet içinde sürdürmektedir. Ancak iş birliğinde amaca dayanışma sonucu ulaşılırken, rekabette diğerlerine kıyasla bir üstünlük kurarak ulaşılmaktadır. Geleneksel ekonomi düzeninde bilhassa kaynakların kıt olduğu durumlarda rekabet ortamına daha sık rastlanmaktadır.

Doğadaki canlıların ortak amacı en temel haliyle hayatta kalmaktır. Böyle bir ortamda sınırlı kaynak olan besini tüketmek isteyen canlılar birbirine göre rakip konumdadır ve bu uğurda rakiplerine üstünlük kurmaya çalışacaklardır. Anlaşıldığı üzere rekabet hayatın kendisinde, doğada dahi mevcuttur. Benzer şekilde insan eliyle oluşturulan birlikler arasında da evleviyetle rekabet söz konusu olmaktadır ve esasen ticaret var olduğu sürece rekabetten bahsedilecektir.

Sağlıklı şekilde sürdürülen ticari rekabetin; işletmelerin verimini artırmak, istihdama katkı sağlamak, sunulan mal veya hizmetin kalitesini yükseltmek, fiyatları azaltmak,<sup>1</sup> işletmelerin rakiplerine üstünlük sağlayabilmek amacıyla yenilik arayışına girmesi ve bu suretle yeni teknik ve formüllerin elde edilmesini sağlamak gibi birçok avantajı mevcuttur. Rekabetin sağlıklı şekilde sürdürülebilmesi ise kurallara uyarak mümkündür.

Her faaliyet gibi, ticari faaliyetlerin de birtakım kuralları mevcuttur.<sup>2</sup> Öncelikle ticari rekabet ortamındaki davranışların aldatıcı nitelik taşımaması ve dürüstlük kuralına aykırı olmaması gerekmektedir. Aksi bir durumda piyasa olumsuz etkilenecek ve rekabet haksız nitelik taşıyacaktır. Bunu önlemek adına getirilen hukuki düzenlemeler ile bu türdeki davranışlar yasaklamıştır.

Haksız rekabete dair hükümlerin temel amacı bütün katılanlar lehine dürüst ve bozulmamış rekabet ortamının tesisi ile tesis edilen bu düzenin istikrarlı bir şekilde sürdürülebilmesidir. Adil ve güvenilir bir piyasa düzeni bütün kamunun

---

<sup>1</sup> Sabih Arkan, Ticari İşletme Hukuku. (Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2018) 343.

<sup>2</sup> Ahmet Fatih Özkan, “İş Şartlarına Uymama Nedeniyle Haksız Rekabet Hali Olarak Fiyat Tarifelerine Aykırılık,” *TAAD* 37 (2019): 134.

menfaatinedir. Bu doğrultuda getirilen düzenlemeler de rekabetin sınırlarını işaret etmektedir.<sup>3</sup>

Haksız rekabet ilk olarak 818 sayılı eTBK m. 48’de,<sup>4</sup> ardından 6098 sayılı TBK m. 57’de yer almıştır. İlaveten 6762 sayılı mülga eTTK’nın 56-65. maddeleri arasında, 6102 sayılı TTK’nın 54-63. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Haksız rekabetin hem TBK hem de TTK hükümleri ile düzenlenmesinden kaynaklanan ikililik hali doktrinde sıklıkla eleştirilmiştir.<sup>5</sup> Birtakım yazarlara göre TBK m.57/f.2’den hareketle ticari işlerde TTK’nın, adi işlerde TBK’nın haksız rekabet hükümleri uygulanmalıdır.<sup>6</sup> Buna karşın bazı yazarlara göre “*bütün katılanların*” menfaatini gözetken TTK hükmü daha genel ve kapsayıcı bir nitelik taşıdığından ticari/adi iş ayrımı yapılmaksızın uygulanmalıdır.<sup>7</sup> Benzer şekilde TBK’nın haksız rekabet hükümlerinin neredeyse uygulaması bulunmadığından ihtiyaç kalmadığı da savunulmaktadır.<sup>8</sup> Biz de çalışmamızda ikinci görüşü benimsemekle birlikte, bu doğrultuda birçok mesleğe yönelik kurallar üzerinden iş şartlarını değerlendirmiş ve TBK ile düzenlenen haksız rekabet hükümlerini kapsam dışında bırakmış bulunmaktayız.

TTK’nın sistematığıne göre m. 54’te haksız rekabetin genel olarak amaç ve ilkesine değinildikten sonra m. 55’te başlıca haksız rekabet halleri örnekseme yoluyla sayılmıştır. Kanunda sayılan bu hallerden biri de çalışmamızın konusunu oluşturan “*İş Şartlarına Uymamak Suretiyle Haksız Rekabet*” tir. İş şartları kanunda doğrudan tanımlanmamıştır. Ancak kanunda genel anlamda bazı özellikler belirtilerek bir çerçeve çizilmiştir. Buna göre rakiplerin de uymakla yükümlü olduğu, ihlali halinde piyasanın olumsuz etkilendiği, kanundan veya sözleşmeden kaynaklanan ya da meslek dalı ile çevrede olağan olan kurallar iş şartı niteliğindedir.

---

<sup>3</sup> Hüseyin Ülgen, Mehmet Helvacı, Abuzer Kendigelen, Arslan Kaya, ve Füsün Nomer Ertan, *Ticari İşletme Hukuku*. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2015) 519, (Nomer Ertan ve diğerleri).

<sup>4</sup> Zeynelabidin Poyraz, *İş Şartlarına Uymamak Suretiyle Haksız Rekabet Hali*. (İstanbul: Legal Kitabevi, 2011) 26.

<sup>5</sup> Bu husus çalışmanın devamında detaylıca irdelenmiştir.

<sup>6</sup> Mehmet Bahtiyar, *Ticari İşletme Hukuku*. (İstanbul: Beta Yayınları, 2023) 178; Nihal Çınar Karabağ, *Türk Ticaret Kanunu’na Göre Haksız Rekabet ve Yaptırımları*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019) 48.

<sup>7</sup> Arslan Kaya, ve Koray Demir, *Rekabet ve Haksız Rekabet Hukukunun Esasları*. (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2025) 134; Oruç Hami Şener, *Ticari İşletme Hukuku*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016) 606-607; Sami Karahan, *Ticari İşletme Hukuku*. (Konya: Mimoza Yayınları, 2015) 219-220.

<sup>8</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 522-525; Reha Poroy, ve Hamdi Yasaman, *Ticari İşletme Hukuku*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024) 387; Muharrem Tütüncü, *Paylaşım Ekonomisi: Haksız Rekabet Bağlamında Bir Değerlendirme*. (İstanbul: Aristo Yayınevi, 2023) 25.

Bu yönüyle iş şartları bir yarışta bütün yarışmacıların uymak zorunda olduğu kurallara benzetilebilmektedir. Bütün yarışmacıların riayet ettiği kurala bir yarışmacının uymayarak rakiplerine kıyasla avantajlı bir konum elde etmesi gibi, iş şartlarına uyulmaması durumunda haksız rekabet gündeme gelecektir.

İş şartlarının ihlalinin haksız rekabete vücut vermesi konusunda; işçiye asgari ücretin altında ücret ödenmesi,<sup>9</sup> mağazaların belirlenen indirim dönemlerine uymaması,<sup>10</sup> ruhsat alınmadan ticari faaliyette bulunulması<sup>11</sup> gibi durumlar doktrinde en sık verilen örneklerdendir. Söz konusu durumlarda rakiplerin ilgili yükümlülüğe riayet etmesinin karşısında, yükümlülüğün aktif veya pasif hareketle, kasten ya da ihmal suretiyle ihlal edilmesi ile rakiplere kıyasla avantaj elde edilmektedir. Hukuk düzeni de salt yükümlülüğe riayet ettiği için geride kalanın, ihlal edene kıyasla dezavantajlı konuma geçmesini engellemeyi amaçlamaktadır.

Konunun önemi dünya çapında yaşadığımız güncel bir toplumsal olayda pekişmiştir. Covid-19 sürecindeki “*tam kapanma*” uygulamaları çerçevesinde bazı işletmelerin açık, bazılarının ise kapalı tutulması yönünde önlemler alınmıştır. Bu kapsamda küçük bir işletme kapalı kalırken ilgili işletmenin ürünlerini de satan bir süpermarket istisna dahilinde açık kalmaya devam etmiştir. Bu durum, serbest rekabet ortamına müdahale niteliğinde olduğu ve ilgili işletmeler arasındaki dengeyi adil olmayan şekilde bozduğu gerekçeleriyle eleştirilmiştir. Aynı zamanda doktrinde ilgili tedbirlerin iş şartı olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği, tedbirler nedeniyle rakiplerine kıyasla avantaj elde eden işletmelerin haksız rekabetten kaynaklanan sorumluluklarının doğup doğmadığına dair tartışmalar gündeme gelmiştir.<sup>12</sup>

Ek olarak bilhassa Suriye kaynaklı zorunlu göç sebebiyle Türkiye’ye sığınan mültecilerin sigortasız şekilde ve asgari ücretin altında çalıştırılması, uygulamada geniş bir yer kaplayarak konumuz kapsamında en sık karşılaşılan hal olmuştur.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> İlhami Güneş, *Uygulamada Fikri Mülkiyet ve Haksız Rekabet Davaları*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023) 439.

<sup>10</sup> Bahtiyar 186.

<sup>11</sup> Engin Erdil, *Haksız Rekabet Hukuku*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024) 212.

<sup>12</sup> Murat Can Pehlivanoglu, “‘Tam Kapanma’ Sürecinde Açık Kalan İşletmeler, Kapalı Olan İşletmeler ve Temel Hak ve Özgürlüklerin Haksız Rekabet Sorumluluğu Açısından Değerlendirilmesi,” *Salgın Dönemlerinde İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu)*, Ankara (2021): 435.

<sup>13</sup> Ahmet Galip Kaplan, *Elektronik Ortamda İşlenen Haksız Rekabet Halleri*. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020) 51.

Ayrıca devletin “*halk ekmek*” adıyla halka sunduğu ekmeğin, diğerlerine kıyasla daha ucuz olduğu için müşterilerce tercih edilmesi ve bu durumun haksız rekabete vücut verdiği iddiası yüksek yargı kararlarında konumuz kapsamında en çok yer kaplayan husus olmuştur.

Günümüzde hakimiyet süren teknoloji çağı sürekli ve hızla değişim geçirmektedir. Geleneksel ekonomi düzeni de bu dönüşümden nasibini almış ve “paylaşım ekonomisi modeli” doğmuştur. Bu yeni modele göre tacir olmayan bireysel tedarikçiler, dijital platformlar aracılığıyla ve sınırlı düzeyde kazanç sağlamak amacıyla kullanıcılara daha düşük bedelle ve geçici olarak mal veya hizmet sağlamaktadır.<sup>14</sup> Uygulamada yeni sayılan ve kullanımı giderek artan bu model, Uber, Booking.com gibi çok uluslu faaliyet sürdüren platformların vergi ödemekten kaçınmaları, bireysel tedarikçilerin ruhsat veya gerekli izinleri almaksızın mal veya hizmet sağlaması yönleriyle konumuzu yakından ilgilendirmektedir.<sup>15</sup>

Günümüz koşullarında birçok sektörde sayısız iş şartının bulunduğu ve bunlara her geçen gün bir yenisinin daha eklenme ihtimalinin olduğu düşünüldüğünde, çalışma konumuzun çok geniş bir uygulama alanı bulacağı açıktır. Buna rağmen ilgili başvuru yollarının uygulamada etkin bir şekilde kullanıldığı söylenememektedir. Zira uygulamada iş şartının ihlali durumunda bireysel menfaatlerin dava edilmesine daha az rastlanılmaktadır. Özellikle tüketicilerin düşük miktarlarla zarara uğraması üzerine bilgisizlik, dava masrafları gibi sebeplerle TTK m. 55/f.1 e bendine dayanarak dava ikame etmedikleri gözlemlenmektedir. Bu sebeple konumuzun kapsamı bilhassa kolektif menfaatleri gözetten birliklere de tanınan dava hakkı ve bu birliklerin üyelerini temsilen haksız rekabet eylemlerinin davacısı konumunda aktif olarak yer alması bakımından dikkat çekmektedir. Çalışmamızın konusu da bireysel menfaatlerin de bu suretle himaye edilmesi hususunda bir farkındalık yaratabilmek adına önem arz etmektedir.

Çalışmamızın amacı iş şartı kavramının tanımı ve kapsamının ortaya konulması ile hangi unsurların mevcudiyeti durumunda TTK m. 55/f.1 e bendi anlamında iş şartlarına uymamak suretiyle haksız rekabetin gündeme geleceği ve bu hallerde başvurulacak başta hukuki olmak üzere, cezai ve mesleki yolların neler olduğunun ortaya koyulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda Türk Hukuku’nda mevcut

---

<sup>14</sup> Tütüncü 16-18.

<sup>15</sup> Tütüncü 38-39.



az sayıdaki bağımsız çalışmalardan farklı olarak öncelikle iş şartlarının benzer diğer kavramlardan farklarının neler olduğu incelenmiştir. Öyle ki kanunda iş şartlarının doğrudan bir tanımı veya örneği bulunmamaktadır. Yorum yoluyla yapılacak değerlendirmede de genel amaç ve ilkelerin gözetilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla çalışmamızda bu amaç ve ilkeler, örneksime yoluyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca yine literatürden farklı olarak, daha genel nitelikteki TTK hükümlerinin kapsayıcılığı çerçevesinde birçok farklı meslek mensubu bakımından geçerli olan iş şartlarının neler olabileceği değerlendirilmiştir. Ek olarak TTK m. 55/f.1 e bendi anlamındaki haksız rekabeti hukuka uygun kılan: kanunun verdiği yetkinin kullanılması, iflas, grev ve lokavt hakkının kullanılması, mücbir sebep gibi durumlar ile iş şartlarına uymama durumunun bütün katılanlar perspektifinden ayrı ayrı incelenmesi gibi hususlara yer verilmiştir.

İş şartı ihlalinin gündeme gelebilmesi için müstakil bir iş şartı düzenlemesine ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla TTK m. 55/f.1 e bendinin tek başına uygulama olanağı bulunmamaktadır. Bu nedenle çalışmamız multidisipliner şekilde hukukun farklı alanlarına dair düzenlemelere de yer yer değinmiştir.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde haksız rekabete dair genel nitelikteki bilgilere yer verilerek hukuki çerçeve ortaya koyulmuştur. Ardından bir haksız rekabet hali olarak iş şartlarına uymamak ele alınmıştır. İş şartlarının ihlali suretiyle haksız rekabetin mevzuattaki yerine ve unsurlarına değinilmiştir.

İkinci bölümde iş şartı içeren düzenlemelerden başlıcaları ele alınmış, TTK m. 55/f.1-e bendinin uygulamadaki görünümüne yer verilmiştir. İş şartının türlerinden sözleşmeden doğanlar, kanundan doğanlar ve meslek dalında veya çevrede olağan olanlar derinlemesine ve uygulamadan örneklerle irdelenmiştir.

Üçüncü bölüm sorumluluk boyutunu ele almakla birlikte üç kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki olan hukuki sorumluluk diğerlerine nazaran çok daha geniş şekilde ele alınmıştır. Hukuki sorumluluk kapsamında açılacak davalar ve bu davalarda uygulanacak usul hükümleri anlatılmıştır. İkinci kısımda cezai sorumluluk hali ele alınarak iş şartlarına uymama suçu, suçun unsurları bakımından değerlendirilmiştir. Son olarak üçüncü kısımda iş şartının ihlal edilmesiyle doğan mesleki sorumluluktan bahsedilmiştir.

## 1. BÖLÜM: HAKSIZ REKABET HUKUKUNDA İŞ ŞARTLARININ KAVRAMSAL VE NORMATİF TEMELLERİ

### I. HAKSIZ REKABET

#### A. Rekabet ve Haksız Rekabet Kavramları

Rekabetin hangi durumlarda haksız sayılacağıının anlaşılabilmesi için öncelikle rekabet kavramının irdelenmesi gerekmektedir. Rekabet kavramı TDK sözlüğünde “*Aynı amacı güden kimseler arasındaki çekişme; rakiplik, yarışma, yarış*” olarak ifade edilmiştir.<sup>16</sup> Benzer şekilde 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun’un “*Tanımlar*” başlıklı 3. maddesinde de “*Mal ve hizmet piyasalarındaki teşebbüsler arasında özgürce ekonomik kararlar verilebilmesini sağlayan yarış*” olarak tanımlanmıştır. Söz konusu yarış her ne kadar kazanma ve kaybetme potansiyelini barındırsa da doktrinde rekabetin genellikle olumlu anlamda sahip olunan bir güç olarak ifade edildiğine rastlanılmaktadır. Kanaatimizce bunun nedeni mevcut rekabet ortamının süreklilik gerektirmesi ve piyasada rekabet eden şirketlerin hâlihazırda elenmemiş ve bu sürekliliği sağlıyor olmasıdır. Çünkü yarış bir süreçtir ve yarışabilmek süreklilik gerektirir. Bu nedenle rekabet, işletmelerin piyasada sürdürülebilirliği için vazgeçilmez bir unsurdur.<sup>17</sup> Ancak uygulamaya bakıldığında gelişmiş bir rekabet kültürünün benimsenmediği ülkelerde rekabet, husumet ile özdeşleştirilmektedir. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında rekabet sonucunda kin ve düşmanlığın doğacağı sonucu çıkabilmektedir. Hâlbuki rekabet rakibe zarar vermeksizin ondan üstün olma çabasını temel almaktadır.<sup>18</sup>

Doktrine göre rekabet, beceri ve sarf edilen emek ile birlikte erişilmek istenen başarıdır.<sup>19</sup> Kanaatimizce rekabetin amacı “en iyi” veya en azından “daha iyi” olmaktır. Dolayısıyla rekabet kavramı, birtakım kurallar çerçevesinde sürdürülmek

<sup>16</sup> TDK Sözlük, e.t. 21.05.2025, <www.sozluk.gov.tr>.

<sup>17</sup> Nurdan Oral Kara, Gözde Yeşilaydın, ve Yasemin Hancıoğlu, “Türkiye’de Rekabet Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlere Yönelik Bir İnceleme,” *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 9 (2018): 150.

<sup>18</sup> Türkkân Erdal, *Nasıl Bir Rekabet Vizyonu?, C. II*, (Ankara: Rekabet Kurumu Yayınları, 2009) 292.

<sup>19</sup> Poroy/Yasaman 379.

kaydıyla olumlu anlamda “en/daha” olma çabası olarak tanımlanabilir. İçerisinde bir kıyas barındırmaktadır. Birbiriyle karşılaştırılan en az iki şey de rakiplerdir.

Herhangi bir spor müsabakasından, sınava, iş mülakatından, besin zincirine kadar birçok farklı durumda rekabetten bahsedilebilmektedir. Aynı zamanda şirketler, sektörler ve ülkeler gibi bağlamlarda da rekabet gündeme gelebileceğinden esasen çok boyutlu bir kavramdır.<sup>20</sup> Hukuki zeminde de hak olarak nitelendirildiğinden hukuki bir boyutu da mevcuttur.<sup>21</sup> Çalışmamız kapsamında bu kavrama hukuki zeminde ticari aktörler bağlamında yaklaşılmıştır.

Rekabet hakkı temelde kaynağını Anayasa’nın “*Çalışma ve sözleşme hürriyeti*” başlıklı 48. maddesinden almaktadır.<sup>22</sup> Söz konusu maddenin ilk fıkrasına göre irade özgürlüğü çerçevesinde herkes çalışma, sözleşme yapma ve teşebbüs kurma hakkına sahiptir. Bu hak aynı zamanda yine irade özgürlüğü çerçevesinde çalışmama, sözleşme yapmama ve teşebbüs kurmama iradesini de himaye etmektedir. Başka bir deyişle, rekabet etme veya etmeme özgürlüğü Anayasa ile himaye edilen bir haktır. Yine 48. maddenin bu kez ikinci fıkrasına göre ise kişilerin bu tercihlerine karşılık devlet uygun ortamı tesis etmeli ve bu ortamın devamlılığını sağlayacak tedbirleri almalıdır. Bu da şüphesiz ki rekabet ortamının devlet gözetiminde olması ile mümkündür. Nitekim Anayasa’nın 167. maddesinde de devletin piyasaları denetleyebileceği, gerekli önlemleri alacağı ve tekelleşme ile kartelleşmeyi önleyeceği düzenlenmiştir. Neticede adil ve bozulmamış bir rekabet ortamının tesisi ve devamlılığı, bu ortamı bozucu davranışlarda bulunanların konulmuş düzenlemeler ile birtakım yaptırımlara tabi olması devletin Anayasa’dan doğan bir yükümlülüğüdür.

Erdil’e göre haksız rekabet “*dürüstlük kuralına aykırı olarak ekonomik düzeni bozan, ekonomik düzenin aktörleri aleyhine sonuçlar doğuran hareket ve fiillerin tümünü*” ifade etmektedir.<sup>23</sup> Bu kapsamda birtakım kurallar çerçevesinde yürütülen ticari faaliyetlerin sınırlarını haksız rekabete dair hukuki düzenlemeler oluşturmaktadır. Haksız rekabet kavramının tanımlanması için ise rekabetin hangi

---

<sup>20</sup> Osman Eroğlu, ve Azmi Yalçın, “Rekabet ve Mekansal Kuramlara İlişkin Genel Bir Değerlendirme,” *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 4 (2013): 97; Hilal Betül Güngüneş Şahin, *Türk Ticaret Hukukunda Reklam Yoluyla Haksız Rekabet*. (Ankara: Adalet Yayınevi, 2024) 19.

<sup>21</sup> Çınar Karabağ 21.

<sup>22</sup> Kaya/Demir 133.

<sup>23</sup> Erdil 57.

durumda haksız bir hal aldığıının ortaya konması gerekmektedir. TTK her ne kadar haksız rekabetin bir tanımını vermese de<sup>24</sup> genel amaç ve ilkeye yer verdikten sonra haksız rekabet sayılabilecek başlıca halleri sıralamıştır. Buradan hareketle TTK m. 54/f.2'ye göre bir ticari davranış veya uygulama dürüstlük kuralına aykırı yönüyle rakipler ya da tedarikçilerle müşteriler arasındaki ilişkileri olumsuz etkiliyorsa haksız rekabet söz konusu olmaktadır. Hukuk düzeni bu minvaldeki ticari davranış ve uygulamaları yasaklamıştır.

Devletin Anayasal yükümlülüğü kapsamında getirdiği hukuki düzenlemelere piyasa aktörlerinin tamamının uyduğu bir rekabet ortamının birçok faydası bulunmaktadır. Buna karşın hukuki düzenlemelerin dürüstlük kuralına aykırı şekilde ihlal edilmesi halinde denge bozulacak ve bundan tüm rakipler, müşteriler, sektör ve hatta ülke ekonomisi etkilenecektir. Zira rekabet avantajlarıyla birlikte değerlendirilince piyasa için âdeta bir “ilaç” sayılmaktayken haksız rekabet “zehir” sayılmaktadır. Çünkü rekabet ahlaken ve hukuken sınırlarla çevrilidir ve bunun dışına çıkıldığında artık zararlı bir hal alacaktır.<sup>25</sup>

## **B. Haksız Rekabetin Önlenmesinin Amacı**

Haksız rekabete yönelik hukuki düzenlemelerin amacı emek ilkesini gözeterek bütün katılanlar lehine haksız rekabeti ve tekelleşmeyi önleyip dürüst rekabet ortamını korumaktır.<sup>26</sup> Başka bir anlatımla, rekabet etmek bir haktır. Ancak bunun her hak gibi dürüstlük kuralı çerçevesinde kullanılması gerekmektedir ve sınırı aşan davranışlar hakkın kötüye kullanılması niteliğindedir. Rekabet hakkının

<sup>24</sup> ETTK m. 56'da ise “*Haksız rekabet, aldatıcı hareket veya hüsnüniyet kaidelerine aykırı sair suretlerle iktisadi rekabetin her türlü suistimalidir.*” denilmek suretiyle TTK'dan farklı olarak doğrudan bir tanıma yer verilmiştir.

<sup>25</sup> Poroy/Yasaman 379; Erdil 29.

<sup>26</sup> Bahtiyar 177. Yargıtay HGK 01.02.2023, 83/7: “...*Haksız rekabet kuralları, rekabet hakkının dürüstlük kuralları çerçevesinde kullanılmasını sağlamak ve rekabet hakkının kötüye kullanılmasını engellemek amacı ile sevk edilmiştir...*”; Yargıtay HGK 12.03.2025, E. 2023/616, K. 2025/119: “...*Haksız rekabetin önlenmesindeki amaç, serbest piyasa düzeninde, herkesin dürüstlük kuralları içerisinde hareket etmesini sağlamak suretiyle bütün katılanların menfaatine dürüst ve bozulmamış rekabetin sağlanmasıdır. Dürüst ve bozulmamış rekabetin varlığı, piyasa katılımcılarının (tüketiciler, tacirler, rakipler) yanında, bireysel rekabet düzeninin korunmasını da gerektirir. Tacirlerin korunması ilkesi çerçevesinde koruma unsurlarından biri de emeğin ve yatırımların korunması olmakla birlikte, fikri mülkiyet hakları özelinde, bütün dünyada ve ülkemizde geçerli olan tescile bağlı ve süreyle sınırlı koruma ilkelerinin de göz ardı edilmemesi gerekir. Bu çerçevesinde, haksız rekabet hükümlerine dayanılarak anılan ilkeleri geçersiz kılacak veya zedeleyecek yorumlardan dikkatle kaçınılmalı ve bu noktada haksız rekabet hükümleri dar yorumlanmalı, ekonominin sağlıklı şekilde işlemesi için serbest rekabet ortamı özenle korunmalıdır...*” e.t. 29.05.2025 <www.karararama.yargitay.gov.tr>.

kötüye kullanılması ile bütün piyasa zarar görebilir. Bu nedenle kanun koyucu getirdiği düzenlemeler ile haksız rekabeti ve tekelleşmeyi önlemeyi, bu türden davranışlarda bulunanlara karşı da birtakım hak arama mekanizmaları geliştirmeyi amaçlamıştır. Nitekim TTK m. 54'te bu hükümlerin amacının *“bütün katılanların menfaatine, dürüst ve bozulmamış rekabetin sağlanması”* olduğu açıkça ifade edilmiştir.

Haksız rekabetin önlenmesi bir bakıma rekabet ortamının korunması anlamına gelmektedir. Buradan hareketle RKHK'nin 1. maddesinde rekabetin korunmasının amacı *“mal ve hizmet piyasalarındaki rekabeti engelleyici, bozucu veya kısıtlayıcı anlaşma, karar ve uygulamaları ve piyasaya hakim olan teşebbüslerin bu hakimiyetlerini kötüye kullanmalarını önlemek, bunun için gerekli düzenleme ve denetlemeleri yaparak rekabetin korunmasını sağlamak”* olarak belirtilmiştir.

### **1. Emek İlkesi ve Emegın Korunması**

Emek kelimesi TDK sözlüğünde *“Bir işin yapılması için harcanan beden ve kafa gücü”* şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>27</sup> Bu tanımda hem bedenen hem de zihnen sarf edilen çabanın emek olarak nitelendirilmesi hususu dikkat çekicidir. Bedensel ve zihinsel çaba *“işletmesel çaba, birikim ve yatırım”* unsurlarıyla somutlaşmaktadır.<sup>28</sup>

Ticari hayatta ekonomik bir fayda sağlamak amacıyla sarf edilen çaba ile ulaşılan sonucun veya edinilen kazancın birbiriyle uyum içine olması beklenmektedir. Emek ilkesi de esasen ulaşılan sonucun veya edinilen kazancın kişinin kendi emeğine dayanmasını ifade etmektedir.<sup>29</sup> Söz gelimi başka bir markanın tanınırlığından haksız şekilde yararlanılması durumunda dayanan emek başkasının olduğundan, edinilen sonuç emek ilkesi çerçevesinde korunmaz.

Emegın korunma nedeni yalnızca rakiplerin haksız şekilde bundan istifade etmesini engellemek değildir. Emegın korunmasının bir diğer görünümü de ticari hayatta rakiplere kıyasla avantaj elde edebilmek için, rakibin emeği ile ortaya

<sup>27</sup> TDK Sözlük, e.t. 29.05.2025, <www.sozluk.gov.tr>.

<sup>28</sup> Yargıtay HGK 04.05.2011, E. 2011/11-59, K. 2011/271, e.t. 29.05.2025, <www.karararama.yargitay.gov.tr>.

<sup>29</sup> Kaan Muharrem Yağcıoğlu, “Haksız Rekabet Hukukunda Emek İlkesi ve Uygulaması,” *DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi-Prof. Dr. Şeref Ertay’a Armağan* 19 (2017): 2349.

koyduğu sonucun kötülenmesini ve aşağılanmasını engellemektir. Kısaca, emeğin korunması ilkesi aynı zamanda rakibin emeğine saygı duymayı da gerektirmektedir.

Emek ilkesi TTK'nın “*Amaç ve ilke*” başlıklı 54. maddesinde yer almamaktadır. Ancak 55. maddenin gerekçesinde emek ilkesinin rekabet hukukunun temeli olduğu belirtilmiştir.<sup>30</sup> Ayrıca Yargıtay kararlarında da “*emeğin ve yatırımların korunması*” şeklinde kendisine yer bulmuştur.<sup>31</sup> Keza işletmelerin bir mal veya hizmet sunduğu düşünüldüğünde bu üretim faaliyetinin emeği barındırdığı hiç şüphesizdir. Ancak emek ilkesi her ne kadar rekabetin temeli olsa da haksız rekabetin tespiti noktasında tek ölçüt olmayıp yardımcı bir niteliğe sahiptir. Bu nedenle aşağıda sayacağımız unsurlarla birlikte değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

## 2. Dürüst ve Bozulmamış Rekabetin Sağlanması

Haksız rekabete yönelik getirilen hukuki düzenlemelerin amacı dürüst ve bozulmamış rekabet düzeninin tesisi ve bunun devamlılığının sağlanmasıdır. Ancak kanun koyucunun rekabeti nitelerken özel olarak tercih ettiği<sup>32</sup> “*dürüst*” ve “*bozulmamış*” kavramları ile ne kastedildiği belirtilmemiştir. Öncelikle “*dürüst*” ifadesi kanunun gerekçesine göre Almanca “*lauter*” kelimesine karşılık olarak getirilmiştir. Bu ifade “*saf, karışık ve katışık olmayan*” anlamına gelmekte ve esasen rekabetin kalitesini işaret etmektedir.<sup>33</sup> Yukarıda bahsettiğimiz üzere, devletin piyasanın düzeni noktasında Anayasal bazı yükümlülükleri bulunmaktadır. Dolayısıyla piyasa aktörlerinin dürüstlük kuralına uygun davranış ve faaliyetlerde bulunacağına dair genel bir güven oluşmakta ve bu güveni zedeleyen tutumlar haksız rekabete vücut vermektedir.<sup>34</sup> Dürüst rekabette ölçüt davranış veya uygulamanın kanuna uygun olması değil, dürüstlük kuralına uygun olmasıdır. İkinci olarak “*bozulmamış*” ifadesi ise kanunun gerekçesine göre “*hilesiz*” şekilde rekabet etmeyi nitelemektedir.

Doktrinde bu iki kavramın aynı şeyi ifade etmekle birlikte anlatımı güçlendirmek adına beraber kullanıldığı ve konunun iki farklı yönünü ifade ettiği

<sup>30</sup> e.t. 29.05.2025,

<[www.muglabarosu.org.tr/Upload/files/pdf/TTK%20Madde%20Gerek%C3%A7leri.pdf](http://www.muglabarosu.org.tr/Upload/files/pdf/TTK%20Madde%20Gerek%C3%A7leri.pdf)>.

<sup>31</sup> Yargıtay HGK 29.05.2025, E. 2023/616, K. 2025/119, e.t. 29.05.2025, <[www.karararama.yargitay.gov.tr](http://www.karararama.yargitay.gov.tr)>.

<sup>32</sup> İbrahim Bektaş, “Haksız Rekabet Hukukunda Dürüst ve Bozulmamış Rekabeti Sağlama Amacı (TTK m. 54) ve “İşleyen Rekabet” Ölçütü,” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 34 (2018): 286.

<sup>33</sup> Güzel Eryürek, *Fiyat Üzerinden Haksız Rekabet*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021) 39.

<sup>34</sup> Arkan 351.

şeklinde ikili görüş hakimdir.<sup>35</sup> Kanaatimizce kavramların birbirlerinden tamamen ayrı olduğunu söylemek mümkün değildir. Zira dürüst olmayan bir davranış rekabet ortamını zaten bozacaktır. Ancak yine de “*dürüst*” sözcüğü ile daha çok piyasa aktörlerinin davranışlarının, “*bozulmamış*” sözcüğü ile ise daha çok piyasanın kendisinin kastedildiği görüşündeyiz.<sup>36</sup>

### 3. “*Bütün Katılanlar*” İfadesi İle Menfaati Gözetilenler

Kanun koyucu dürüst ve bozulmamış rekabet ile “*bütün katılanları*” gözetmektedir. Bütün katılanlardan ne anlaşılması gerektiğine gerekçede değinilmiştir. Buna göre bütün katılanlar ile “*ekonomi, tüketici ve kamu*” kastedilmektedir.<sup>37</sup>

6762 sayılı eTTK haksız rekabeti “*iktisadi rekabetin her türlü suistimali*” şeklinde tanımlamıştır. Dolayısıyla eTTK rakipler arasındaki rekabeti işaret etmektedir. Buna karşın TTK’da “*bütün katılanlar*” ifadesi kullanılarak hükümlerin uygulama alanı genişletilmiştir.<sup>38</sup> Dolayısıyla “*bütün katılanlar*” ifadesiyle sadece rakiplerin işaret edilmediği ve hükümlerin himaye kapsamının genişletilmek istendiği sonucuna varılmaktadır. Ancak yine de bütün katılanların tüm fiillerine karşı sınırsız bir korumadan söz edilmemektedir.<sup>39</sup> Bu değerlendirme yapılırken gözetilecek unsur dürüstlük kuralına aykırı davranış veya uygulamaların rekabet ortamını bozmasıdır. Rekabet ortamını bozmayan veya bozabilecek potansiyeli barındırmayan dürüstlük kuralına aykırı davranışlar bu kapsamda değerlendirilmeyecektir.

Kanaatimizce ise bütün katılanlar ile kastedilen, “*ekonomi, tüketici ve kamu*” üçlüsünden geniştir.<sup>40</sup> Zira kanun koyucunun bütün katılanlar ifadesini geniş yorumlanmak üzere bilinçli olarak tercih ettiği düşünülmektedir. Benzer şekilde bu husus Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun güncel bir kararında “*...Haksız rekabet hükümleri ile sadece rakipler değil, tedarikçiler, müşteriler, tüketiciler, alıcılar, kredi alanlar, sözleşmenin tarafı olanlar da korunmaktadır...*” şeklinde

<sup>35</sup> Bektaş 288.

<sup>36</sup> Aynı görüşte bkz. Füsün Nomer Ertan, *Haksız Rekabet Hukuku*. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2016) 81-82.

<sup>37</sup> Kanun gerekçesinin haksız rekabetten bahsederken birden rekabet hukuku süjelerine gönderme yapmasına dair eleştiriler için bkz. Özkan 137.

<sup>38</sup> Arkan 343.

<sup>39</sup> Said Ebrar Yıldız, *Haksız Rekabet Hallerinden İş Şartlarına Uymama*. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025) 47.

<sup>40</sup> Aynı görüşte bkz. Nomer Ertan 337-338.

belirtilmiştir.<sup>41</sup> Söz konusu karardan da yola çıkarak bütün katılanlar ifadesi ile ekonominin, tüketicilerin, müşterilerin, rakiplerin, tedarik edenlerin, kredi alanların, sözleşmenin diğer tarafının, kamunun ve mesleki menfaatlerin gözetildiğini söylemek mümkündür.<sup>42</sup>

### C. Mevzuattaki Yeri

Türk Hukuku'nda rekabetin temelini Anayasa'nın "*Çalışma ve sözleşme hürriyeti*" başlıklı 48. maddesine ve "*Piyasaların denetimi ve dış ticaretin düzenlenmesi*" başlıklı 167. maddesine dayandığına değinmiştik.<sup>43</sup> Haksız rekabet ise; Türk Ticaret Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu başta olmak üzere Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun, İthalatta Haksız Rekabetin Önlenmesi Hakkında Kanun, Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu, Bankacılık Kanunu ve Rekabetin Korunması Hakkında Kanun olmak üzere birçok kanunda kendisine yer bulmuştur.

Haksız rekabet ilk olarak 818 sayılı eTBK m. 48'de düzenlenmiştir.<sup>44</sup> Ardından 6098 sayılı TBK'nın 57. maddesinde yer almıştır. Buna göre "*Gerçek olmayan haberlerin yayılması veya bu tür ilanların yapılması ya da dürüstlük kurallarına aykırı diğer davranışlarda bulunulması yüzünden müşterileri azalan veya onları kaybetme tehlikesiyle karşılaşan kişi, bu davranışlara son verilmesini ve kusurun varlığı hâlinde zararının giderilmesini*" isteyebilmektedir.

Ancak 57. maddenin 2. fıkrası önemli sayılacak bir düzenleme ile ticari işlere yönelik haksız rekabet halleri için TTK'ya gönderme yapmıştır. Buradan TBK'nın haksız rekabet hükmünün ticari olmayan işleri kapsadığı sonucuna ulaşılabilmektedir. Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre doktrinde bazı yazarlar bunun isabetli olmadığını savunmaktadır. Zira TBK m. 57'nin iktibas edildiği İsvBK m. 48, 1943 tarihli İsviçre Kanunu ile kaldırılmıştır. Bunun yerine ise adi-ticari ayrımı yapmaksızın genel nitelikli bir düzenleme getirilmiştir.<sup>45</sup> Dolayısıyla genel nitelikli bir kanundan alınan hükmün uygulama alanını sadece ticari işler ile

<sup>41</sup> Yargıtay HGK 09.10.2024, E. 2024/321, K. 2024/505, e.t. 28.05.2025, <www.lexpera.com.tr>.

<sup>42</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 529. Bu nedenle genel olarak haksız rekabetten söz edebilmek için (iş şartlarına uymamak suretiyle haksız rekabetten farklı olarak) rekabet ilişkisinin varlığı aranmamaktadır.

<sup>43</sup> Bkz. 1. Bölüm, I - A.

<sup>44</sup> Poyraz 26.

<sup>45</sup> Kaya/Demir 133.



sınırlandırmanın doğru olmadığı ifade edilmektedir.<sup>46</sup> Gerçekten de TTK'nın haksız rekabet hükümleri, “*bütün katılanlar*” dahilinde ve cezai sorumluluğu da kapsayacak şekilde daha genel niteliktedir.<sup>47</sup> Ayrıca “*aldatıcı veya dürüstlük kuralına diğer şekillerdeki aykırı davranışlar*” ifadesi de bütün haksız rekabet hallerini kapsayıcı şekilde kaleme alınmıştır.<sup>48</sup> Buna karşın yalnızca rakipleri himaye eden eski bir düşüncenin temsili olan<sup>49</sup> ve ticari olmayan işlerle sınırlı TBK hükmünün, sadece bir kısım uyuşmazlıklar yönünden genel nitelikli düzenlemeye atıfta bulunması ise isabetli değildir. Bu nedenle doktrinde TBK'nın haksız rekabet düzenlemesinin kaldırılması gerektiği<sup>50</sup> ve adi/ticari ayrımı yapılmaksızın bütün hallerde TTK m. 54. vd. düzenlemelerin uygulanması gerektiği kabul edilmektedir.<sup>51</sup> Kaldı ki, haksız rekabetten söz edebilmek için muhakkak tarafların tacir olması şart değildir<sup>52</sup> ve haksız rekabet hükümleri sadece rakiplerin değil toplumun iktisadi menfaatlerini himaye etmektedir.<sup>53</sup> Hatta bu doğrultuda esnaflara, esnaf derneklerine ve müşterilere haksız rekabet davalarını açabilme, haksız rekabetin faili olan herkese de bu davaları yöneltebilme imkânı getirilmiştir. Haksız rekabet davalarında ehliyet hususu düzenlenirken adi-ticari iş şeklinde bir ayrım yapılmaması da bu görüşleri destekler niteliktedir.<sup>54</sup>

Haksız rekabet hükümleri 6762 sayılı eTTK'nın 56 ila 65. maddeleri arasında düzenlenmiştir ve eTTK m. 56'ya göre haksız rekabet “*aldatıcı hareket veya hüsniyet kaidelerine aykırı sair suretlerle iktisadi rekabetin her türlü suiistimali*”dir. 6102 sayılı TTK'nın ise 54 ila 63. maddeleri arasında düzenlenmiştir ve TTK m. 54/f.2'ye göre haksız rekabet “*Rakipler arasında veya tedarik edenlerle müşteriler arasındaki ilişkileri etkileyen aldatıcı veya dürüstlük kuralına diğer şekillerdeki aykırı davranışlar ile ticari uygulamalar*”dır. Çalışmamız bağlamında yalnızca TTK kapsamındaki haksız rekabet hükümleri ele alınmış, TBK'nın ilgili hükümleri kapsam dışında bırakılmıştır.

<sup>46</sup> Arkan 347; Kaya/Demir 133.

<sup>47</sup> Uğur Atakan Koçak, *Yönlendirici Kodların (Meta-Tag) Haksız Rekabet Kapsamında Değerlendirilmesi*. (İstanbul: Legal Kitabevi, 2025) 11.

<sup>48</sup> Karahan 219.

<sup>49</sup> Şener 606.

<sup>50</sup> Poroy/Yasaman 387.

<sup>51</sup> Kaya/Demir 134; Şener 606-607; Nomer Ertan ve diğerleri, 522-525; Karahan 219-220.

<sup>52</sup> Kaya/Demir 134-135.

<sup>53</sup> Şener 606.

<sup>54</sup> Karahan 220. Nitekim esnaf odalarına TTK çerçevesinde dava hakkı tanınmasına karşılık esnafın ticari iş yapmadığına dair bkz. Poroy/Yasaman 387. Çalışmamızın devamında bu görüş esas alınarak iş şartları, sair mevzuat hükümleri üzerinden değerlendirilmiştir.

#### D. Unsurları

Haksız rekabetin izahında unsurlarının ne olduğu, başka bir ifadeyle hangi unsurların mevcudiyeti durumunda haksız rekabete ilişkin düzenlemelerin uygulanacağını ortaya konulması önemlidir. Ek olarak somut olay TTK m. 54'te sayılan hallerden değil ise yapılacak değerlendirme için de unsurlar önem taşımaktadır. Bu doğrultuda haksız rekabetin varlığından söz edebilmek için öncelikle dürüstlük kuralına aykırı bir ticari davranış veya uygulamanın varlığı gereklidir. Bu ticari davranış veya uygulama ya rakipler arasındaki ya da tedarik edenlerle müşteriler arasındaki ilişkileri etkileyecek nitelikte olmalıdır. Dürüstlük kuralına aykırı bu ticari davranış veya uygulamaya bağlı olarak (illiyet bağı) rekabet ortamı amaçlananın aksine bozulmalıdır.

Haksız rekabetin unsurları Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2024 tarihli bir kararının karşı oy yazısında şu sözlerle ifade edilmiştir: “...*Haksız rekabetin söz konusu olabilmesi için; ticari nitelik taşıyan bir davranış veya uygulamanın mevcut olması, bu davranış veya uygulamanın aldatıcı veya diğer bir şekilde dürüstlük kuralına aykırı olarak nitelendirilmek suretiyle hukuka uygun olmaması ve rakipler arasındaki veya tedarik edenlerle müşteriler arasındaki ilişkilerin etkilenmesi gerekir...*”<sup>55</sup>

Haksız rekabet teşkil eden fiil sergileyen kişinin bunun neticesinde ayrıca bir yarar sağlaması şartı aranmamaktadır.<sup>56</sup> Kusur şartı da yalnızca tazminat talebi varsa gündeme gelmektedir.<sup>57</sup> Zarar şartı için ise doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Buna göre bir kısım yazarlar dürüstlük kuralına aykırı ticari davranış veya uygulamalar yüzünden zararın doğması veya en azından zarar tehlikesinin meydana gelmesi gerektiği görüşündedir.<sup>58</sup> Diğer kısım yazarlar ise haksız rekabetin varlığı için böyle bir şartın aranmayacağını, zararın yalnızca tazminat davasında gündeme geleceğini savunmaktadır.<sup>59</sup> Yargıtay'ın da bu konuda çelişkili kararları mevcuttur.<sup>60</sup>

<sup>55</sup> Yargıtay HGK 09.10.2024, 321/505, e.t. 23.05.2025, <www.karararama.yargitay.gov.tr>.

<sup>56</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 536.

<sup>57</sup> Arkan 351.

<sup>58</sup> Alperen Şahin, *İş Şartlarına Aykırılık Suretiyle Haksız Rekabet*. (İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2022) 17; Hayri Domanıç, ve Erol Ulusoy, *Ticaret Hukukunun Genel Esasları*. (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2007) 272; Zararın veya zarar tehlikesinin şart olduğu, zararın derecesinin ise tazminat davasının konusunu oluşturduğuna dair bkz. Ballı 67; Poyraz 49; Aytekin Çelik, *Ticaret Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023) 64; Karahan 223.

<sup>59</sup> Erdil 67; Şaban Kayıhan, *Ticari İşletme Hukuku*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021) 219; İsmail Kayar, *Ticari İşletme Hukuku*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022) 278.

Kanaatimizce zararı subjektif ve objektif olarak ayırarak bu hususta bir değerlendirme yapılabilmektedir. Subjektif zarar yalnızca hukuk düzeninin izin vermediği davranış veya uygulamaya maruz kalan işletmenin uğrayacağı maddi kayıp veya ticari çıkarlarının zedelenmesidir.<sup>61</sup> Objektif zarar ise söz konusu davranış veya uygulama neticesinde rekabet ortamının bozulmasıdır. Bu ayrımdan hareketle somut bir olayın haksız rekabet teşkil edip etmediğine karar verirken objektif zararın gözetilmesinin uygun olacağı, subjektif zararın ise yalnızca o kişi özelinde bir tazminat talebi varsa dikkate alınması gerektiği görüşündeyiz.

TTK m. 55'te sayılan hallerde haksız rekabetin unsurlarının var olduğu kabul edilmektedir.<sup>62</sup> TTK m. 55'te sayılan hallere uymayan bir olayda ise m. 54'teki dolaylı tanımdan hareketle yukarıda açıkladığımız unsurların mevcudiyeti ayrıca irdelenmelidir.

---

<sup>60</sup> Zarar şartının aranmayacağına dair bkz. Yargıtay 11. HD 13.01.2010, E. 2008/3930, K. 2010/261: *"...Oysa davacı şirketin uğradığı zararın karşılanması ile davalıların bu eyleminin haksız rekabet oluşturup oluşturmayacağı hususu ayrı konulardır..."* e.t. 10.07.2025, <[www.karararama.yargitay.gov.tr](http://www.karararama.yargitay.gov.tr)>; zarar şartının aranması gerektiğine dair bkz. Yargıtay HGK 12.12.2007, E. 11-965/961 e.t. 10.07.2025, <[www.karararama.yargitay.gov.tr](http://www.karararama.yargitay.gov.tr)>.

<sup>61</sup> TTK m. 56 da subjektif zarardan bahsetmektedir. Buna göre subjektif zarar durumunda kişiye dava hakkı tanınmıştır. Ancak kusur varsa zararın tazmini hakkı verilmiştir. Benzer şekilde TBK m. 57 düzenlemesi de *"...müşterileri azalan veya onları kaybetme tehlikesiyle karşılaşan kişi, bu davranışlara son verilmesini ve kusurun varlığı hâlinde zararının giderilmesini isteyebilir..."* şeklindedir. Dolayısıyla davranışa son verilmesini istemek için zarar veya zarar tehlikesi aranmışken tazminat talebi için ayrıca kusur şartının gerekliliği vurgulanmıştır.

<sup>62</sup> Ancak m. 55'te sayılan bir durumun varlığında dahi m. 54'ün oluşup oluşmadığının değerlendirilmesi gerektiğine dair bkz. Kaya/Demir 165.

## II. TTK m. 55/f.1-e HÜKMÜ KAPSAMINDA HAKSIZ REKABET

### A. Genel Olarak

TTK m. 55 haksız rekabetin başlıca görünüş biçimlerini örnekseme yoluyla saymıştır. Buna göre dürüstlük kuralına aykırı reklamlar ve satış yöntemleri kullanmak, sözleşmeyi ihlale veya sonlandırmaya yöneltmek, başkasının iş ürünlerinden yetkisiz yararlanmak, üretim ve iş sırlarını hukuka aykırı şekilde ifşa etmek, iş şartlarına riayet etmemek ve dürüstlük kuralına aykırı genel işlem şartları kullanmak haksız rekabetin başlıca görünüm şekilleridir. Özel olarak çalışmamızın konusunu oluşturan iş şartlarına uymamak ise TTK'nin 55. maddesinin 1. fıkrasının e bendinde düzenlenmiştir.

Ticari aktörler piyasada gelir elde etmek amacıyla faaliyet göstermektedir. Bu amaçla sergilenen ticari faaliyetlerin ise birbiriyle uyum içinde yürütülmesi esastır. Aksi takdirde maliyetler düşürülerek kalitesiz, sağlıksız mal üretilir; çalışanların ücret, izin, iş güvenliği hakları suistimal edilebilir; hijyen ve güvenlik ihmalleriyle tüketicinin sağlığı ve güvenliği tehlikeye atılabilir veya ekonomik istikrar bozulabilir. Dolayısıyla geçmişten günümüze kadar var olan sektörel kurallar önemini korumaya devam etmektedir. Bu çerçevede kamu yararına olacak şekilde kurallara sadakat gösterenlere karşılık, kuralları ihlal ederek rakiplerine kıyasla avantajlı bir hale gelmeyi hukuk düzeni korumamaktadır.<sup>63</sup> Rakiplerin de iş şartına uyacağına dair duyulan güven ile iş şartına gösterilen sadakat himaye edilmektedir.

Günümüz koşullarında birçok farklı sektörde sayısız iş şartı vardır. Herkesin uyum içinde amacına ulaşabilmesi açısından iş şartlarına uymamak suretiyle haksız rekabet halinin öneminin her geçen gün arttığını söylemek yanlış olmayacaktır. Çalışmamızın devamında ilgili haksız rekabet hali detaylı olarak incelenecektir.

---

<sup>63</sup> Burada bir bilgi vermek yerinde olacaktır ki, her ne kadar avantajlı hale gelmekten bahsedildiyse de bu bir varsayımdır. Başka bir deyişle, kanun koyucu somut anlamda avantaj elde etmeyi aramayıp iş şartını ihlal eden kimsenin avantajlı olduğunu varsayım olarak kabul etmektedir. Detaylı bilgi için bkz. Eryürek 162; Nomer Ertan 342; Güneş 33; Kaya/Demir 135. Buna ek olarak, avantaj elde etme varsayımı ile sadece maddi anlamda rakiplerin önüne geçmek kastedilmez. Örneğin, bildirim şartının ihlali ile birçok yükümlülüğü yerine getirme zorunluluğunun doğmaması durumu da rakiplere kıyasla avantaj elde etmek sayılır.

## B. Mevzuattaki Yeri

İsviçre'nin Haksız Rekabete Dair Federal Kanun'undan iktibas edilen iş şartlarına uymamak suretiyle haksız rekabet hali,<sup>64</sup> 6762 sayılı eTTK m. 57/f. 10'da *"Rakipler hakkında da cari olan kanun, nizamname, mukavele yahut mesleki veya mahalli âdetlerle tayin edilmiş bulunan iş hayatı şartlarına riayet etmemek"* olarak düzenlenmiştir. 6102 sayılı TTK m. 55/f.1 e bendinde ise *"Özellikle kanun veya sözleşmeyle, rakiplere de yüklenmiş olan veya bir meslek dalında veya çevrede olağan olan iş şartlarına uymayanlar dürüstlüğe aykırı davranmış olur."* şeklinde düzenlenmiştir. Madde gerekçesine göre 6102 sayılı kanunun ilgili maddesi, 6762 sayılı kanunun ilgili maddesini karşılamaktadır.

Her iki maddenin kapsamını değerlendirecek olursak, eTTK'da iş şartlarının kaynağı *"kanun, nizamname, mukavele, mesleki veya mahalli âdetler"* olarak belirtilmiştir. TTK'da ise *"kanun, sözleşme, meslek dalında veya çevrede olağan olan iş şartları"* olarak düzenlenmiştir. İki maddenin kıyasında dikkat çeken husus, yürürlükteki kanunda nizamnameye yer verilmemesi ve *"özellikle"* kelimesi ile kapsamının genişletilmek istenmesidir. Madde metnindeki *"özellikle kanun..."* ifadesinden sadece kanunun değil, yürürlükteki mevzuatın işaret edildiği sonucuna varılabilmektedir.<sup>65</sup>

TTK'daki iş şartlarına uymamak suretiyle haksız rekabet düzenlemesi çerçeve hüküm niteliğindedir. Bu nedenle somut olaya tek başına uygulanması mümkün değildir. İlgili düzenleme kanun, sözleşme, mesleki yahut mahalli olağan davranış ya da uygulamalar ile getirilmiş bir iş şartına gerek duymaktadır. Dolayısıyla herhangi bir somut olay değerlendirmesinde TTK hükmü ile iş şartı düzenlemesinin birlikte dikkate alınması gerekmektedir.

## C. Unsurları

TTK m. 55/f.1 e bendi çerçevesinde iş şartlarına uymamak suretiyle haksız rekabetten bahsedebilmek için rekabetin varlığı, rakipler için de bağlayıcı nitelikte bir iş şartının varlığı, dürüstlük kuralına aykırı ticari bir davranış veya uygulama ile

<sup>64</sup> Yıldız 52. TTK'nın gerekçesine göre 30/09/1943 tarihli mehz Haksız Rekabete Dair Federal Kanunun yerini 01/03/1988 tarihinde yürürlüğe giren Haksız Rekabete Karşı Federal Kanun almıştır.

<sup>65</sup> Ancak maddede *"kanun"* kelimesi geçtiğinden çalışmamızın devamında maddenin lafzına sadık kalınmıştır.

iş şartına uyulmaması, iş şartına uymayan ticari davranış veya uygulamanın rekabet ortamını olumsuz etkilemesi ve son olarak iş şartına aykırı kabul edilmeyen bir uygunluk nedeninin bulunmaması gerekmektedir.

### 1. Rekabetin Varlığı

TDK sözlüğüne göre “*Herhangi bir işte, bir yarışta, birbirini geçmeye çalışan, aynı şeyi elde etmeye uğraşan kimseler*” rakip olarak adlandırılmaktadır.<sup>66</sup> Piyasada aynı veya benzer mal temin edenler ya da hizmet sunanlar birbirlerine göre rakiptir.<sup>67</sup> Çünkü kazanç elde etme ortak amacı doğrultusunda hepsi söz konusu mala veya hizmete ihtiyaç duyan müşterilere hitap etmeye çalışmaktadır. Dolayısıyla rekabet yarışındaki yarışmacılar birbirlerine göre rakiptir.<sup>68</sup>

Rekabet unsuru, rakipler için de bağlayıcı nitelikte bir iş şartının mevcudiyeti bakımından öne çıkmaktadır. Bu nedenle rakipler bakımından “aynı iş şartı düzenlemelerine tabi olma” şartı gözetilmelidir.<sup>69</sup> Ancak önemle belirtilmelidir ki bu nedenle ikame edilecek bir haksız rekabet davasında tarafların rakip olması şartı aranmayacaktır.<sup>70</sup> Söz gelimi iş şartının ihlali nedeniyle açılan bir tazminat davasında zarar gören her zaman rakip olmayacağı gibi müşteri de olabilmektedir.

Doktrinde aynı veya farklı sektörde faaliyet gösteren kişilerin birbirlerine göre durumları konusunda farklı görüşler mevcuttur.<sup>71</sup> Bir kısım yazarlar rakip kavramını dar yorumlayarak aynı sektörde faaliyet gösterenlerin anlaşılması gerektiğini savunmaktadır.<sup>72</sup> Bir kısım yazarlar ise dava hakkı sadece rakiplere verilmediğinden ve iş şartları aslında genel anlamda ticari hayatı düzenlediğinden aynı sektörde faaliyet göstermenin gerekmediğini savunmaktadır.<sup>73</sup> Biz ise üçüncü

<sup>66</sup> TDK Sözlük, e.t. 18.07.2025, <www.sozluk.gov.tr>.

<sup>67</sup> Rekabet hâlihazırda mevcut olabileceği gibi potansiyel bir rekabet etme kapasitesini de barındırabilir.

<sup>68</sup> Poyraz 74.

<sup>69</sup> Hamdi Yasaman, *Haksız Rekabet ve Rekabet Yasağı Makaleler – Hukuki Mütalaalar – Birlikli Raporları*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2025) 134.

<sup>70</sup> Ozan Ali Yıldız, *Haksız Rekabet Hukuku*. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023) 264, (Haksız Rekabet); Ömer Teoman, *Tüm Makalelerim 1971-2001 Cilt I-II*. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2012) 1096-1097.

<sup>71</sup> Yargıtay’ın da bu konuda çelişkili kararları mevcuttur. Rakiplik ilişkisinin dar yorumlandığına dair bkz. Yargıtay 11. HD 29.03.2007, E. 2005/10616, K. 2007/4944, e.t. 28.07.2025, <www.karararama.yargitay.gov.tr>. Rakiplik ilişkisinin geniş yorumlandığına dair bkz. Yargıtay 11. HD 26.02.1999, 1155/1574, e.t. 28.07.2025, <www.karararama.yargitay.gov.tr>.

<sup>72</sup> Yasaman 135; Poyraz 77; İlayda Özdemir, *Araç Paylaşım Modelinin Haksız Rekabet Açısından Değerlendirilmesi*. (İstanbul: Platon Plus Yayıncılık, 2023) 165.

<sup>73</sup> Erdil 215; Nomer Ertan 339-340; Güneş 438; Şahin 83; Serhan Dinç, *6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu’na Göre Haksız Rekabet Hâlleri ve Buna İlişkin Davalar*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020)

bir görüş olarak, bu değerlendirme yapılırken iş şartının niteliğinin gözetilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Eğer iş şartı sektörel bazda getirilmiş bir kural niteliğindeyse rakip kavramından anlaşılması gereken o sektörde faaliyet gösterip iş şartının muhatabı olan kimselerdir. Benzer şekilde, iş şartı nispeten daha genel nitelikte veya birden fazla sektörü ilgilendiriyor ise (örneğin vergi vermek gibi<sup>74</sup>) bizce bu kez rakip kavramı sektör ile sınırlandırılmamalı ve daha geniş yorumlanmalıdır.

## 2. Rakipler İçin De Bağlayıcı Nitelikte Bir İş Şartının Varlığı

### a. İş Şartı Kavramı

Ticari aktörlerin eşit ve adil bir piyasa ortamında rekabet edebilmesini ve ticari faaliyetlerini uyum içinde sürdürebilmesini sağlamak noktasında iş şartları büyük bir öneme sahiptir. Aynı zamanda iş şartları ile mesleki davranış ve uygulamaların etik ve hukuka uygun olması amaçlanmaktadır. İş şartından ne anlaşılması gerektiği ise eTTK, TTK ve ilgili kanunların gerekçelerinde belirtilmemiştir. Dolayısıyla bu konuda doktrin ve içtihatlar yönlendirici olmaktadır. Doktrine göre iş şartı adil bir rekabet ortamı için meslek dalındaki rakiplerin riayet etmesi gereken, aksi takdirde hukuken sorumluluk doğurabilecek yazılı veya sözlü ortak kurallardır.<sup>75</sup>

Rekabet yarışındaki yarışmacıları temsil eden rakiplerin, yarışa dair uyması gereken kurallar iş şartını karşılamaktadır. Bütün rakipler (yarışmacılar) bu iş şartlarına (yarış kurallarına) uymalıdır. Bu, hakkaniyetli bir rekabet ortamının (yarış ortamının) sağlanması ve istikrarlı bir şekilde sürdürülmesi için önemlidir.

---

110; Nomer Ertan ve diğerleri, 534. İstanbul BAM 14. HD 13.04.2023, E. 2022/684 K. 2023/680: “...İş şartının ihlalden kaynaklanan haksız rekabette, sair rekabet hallerinden farklı olarak taraflar arasında rakiplik ilişkisinin mevcut olması gerekmektedir. Fakat bu rekabet dar şekilde yorumlanmayıp; tarafların rakip olarak kabul edilmesi için, aynı alanda faaliyet göstermeleri değil, taraflar farklı sektörde faaliyet gösterecekleri dahi, taraflardan birisinin iş yaşantısı şartlarına aykırı davranması sonucunda, diğer tarafın zarar görmesi ya da zarar tehlikesine maruz kalması yeterlidir...”, e.t. 18.11.2025, <<https://www.lexpera.com.tr/>>. TTK m. 55/f.1. e bendinde geçen “rakiplere de yüklenmiş olan veya meslek dalında veya çevrede olağan olan iş şartlarına” ifadesinin yalnızca aynı sektörde faaliyet gösteren rakipleri kastetmediğine dair görüş için bkz. Eryürek 162; Teoman 1097.

<sup>74</sup> Vergi vermek gibi genel nitelikli kuralların iş şartı olmadığı, iş şartının sektörel anlamda sınırlandırılmış kurallar olması gerektiğine dair aksi görüş için bkz. Yıldız 82-83; Poroy/Yasaman 458.

<sup>75</sup> Şahin 61; Özkan 139.

TTK’de her ne kadar iş şartları tanımlanmadıysa da m. 55/f.1 e bendinde birtakım ölçütlere yer verilmiştir.<sup>76</sup> Buradan hareketle ilgili kıstasları sağlamayan bir meslek kuralı iş şartı olarak değerlendirilmeyecektir.<sup>77</sup> Buna göre öncelikle iş şartının maddede belirtilen kaynaklardan biriyle getirilmiş olması gerekmektedir. Bu kaynak, kanun veya sözleşme olabileceği gibi meslek dalı veya çevrede olağan hale gelen bir davranış veya uygulama da olabilmektedir. İkinci olarak iş şartının rakipler için de bağlayıcı nitelikte olması gerekmektedir. Son olarak ilgili meslek kuralının ihlali ile rekabet ortamı olumsuz etkilenmelidir.<sup>78</sup>

Burada dikkat edilmesi gereken hususlar ise, TTK m. 55/f.1 e bendi anlamında haksız rekabetten bahsedebilmek için iş şartının bir kere dahi ihlalinin yeterli olması ve iş şartının varlığının bilinmemesinin mazeret kabul edilmemesidir.<sup>79</sup>

#### **b. Terimsel Sorun**

ETTK’de “*iş hayatı şartlarına riayet etmemek*” ifadesi kullanılırken ilgili maddeye karşılık olarak getirilen TTK hükmünde “*iş şartlarına uymamak*” ifadesine yer verilmiştir. Ancak “*iş hayatı şartları*” veya “*iş şartları*” ifadesi muğlak olup “*çalışma koşullarını*” akla getirebilmektedir. Aynı zamanda ifadede geçen “*iş*” kelimesi, kavramın İş Hukuku ile sınırlı olduğu şeklinde bir yanlışlığa sebep olabilmektedir. İsviçre Hukuku’na göre iş şartları, İş Hukuku’na yönelik kurallardan ibarettir.<sup>80</sup> Ancak her ne kadar Türk Hukuku ilgili düzenlemeleri kaynak edinse ve ilgili TTK hükmünü ilk olarak İş Hukuku’na ait düzenlemeler kapsamında getirse de<sup>81</sup> hukuk sistemimize göre iş şartları günümüzde İş Hukuku ile sınırlı olmayıp birçok farklı alanda söz konusu olabilmektedir. Üstelik “*iş*” kelimesi yalnızca mesleğin icrasını karşılamaktadır. Ancak söz gelimi bir izin veya ruhsatın alınması, mesleğin icrasından ziyade henüz icra edilmeden önceki yeterliliği ile ilgilidir.

TTK m. 55/f.1 e bendinin doğru idrak edilebilmesi için kavramın muğlak ifade edilmemesi önemlidir. Bu hususun önemi literatür taramasında doğru kaynaklara erişim noktasında öncelikli olarak dikkatimizi çeken husus olmuştur.

---

<sup>76</sup> Meslek dalları ve çalışma koşulları değişime uğrayabileceğinden ilgili hükmün güncel kalabilmesi adına mevcut veya daha sonra getirilebilecek iş şartları bakımından birtakım kriterlere yer verilmesinin daha isabetli olduğunu düşünmekteyiz.

<sup>77</sup> Şahin 78.

<sup>78</sup> Konunun daha ayrıntılı ele alınması açısından bu kriterlere aşağıda yer vereceğiz.

<sup>79</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 266.

<sup>80</sup> Yıldız 59; Nomer Ertan 338.

<sup>81</sup> Nomer Ertan 338-339.



Olası kavram karışıklığının engellenebilmesi adına öncelikle kavramın İş Hukuku ile sınırlı şekilde algılanmasının önlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle “iş” ifadesi yerine “sektörel ticari faaliyet” ifadesinin kullanılmasının daha isabetli olacağı kanaatindeyiz. Böylelikle kavramın algısal anlamda yönü İş Hukuku’ndan ziyade Ticaret Hukuku’nu işaret edecektir. Ayrıca bireysel anlamda işçi-işveren ilişkisinden ziyade rakipler ile olan ilişkiyi vurgulayacaktır. İkinci olarak “şart” ifadesi yerine “yükümlülük” ifadesi kullanılabilir. Zira yükümlülükler kanundan, sözleşmeden veya ticari örf ve âdetten kaynaklanabilen bir davranışta bulunma veya bulunmama zorunluluğudur.<sup>82</sup> Yükümlülük ifadesi ile ticari aktörlerin bir şeyi yerine getirmesi, yapması veya yapmaması gereken davranışlar kastedilecektir.<sup>83</sup>

### c. Benzer Kavramlardan Farkları

Meslek dallarının uyum içinde, hukuka ve ahlaka uygun icrası için öngörülmüş birçok kural bulunmaktadır. Bu kurallar iş şartı, etik kod, teknik standart, işyeri iç yönetmeliği veya sosyal sorumluluk kodu gibi birçok farklı kavram ile örneklendirilebilmektedir. Bu nedenle iş şartlarının saydığımız kavramlardan farklılık arz eden yanlarına değinmek gerekmektedir.

#### (1) Etik Kodlar

Etik kodlar, kurumsal anlamda örgütlerin çalışanları için belirleyip ilan ettiği değer ve standartlar olup, karşılaşılan ikilemlerde iyi ve doğru davranmaya yönelik bir rehber niteliğindedir.<sup>84</sup> Örgütün misyon ve vizyonu çerçevesinde benimsediği kendine has değerler ön plandadır ve davranış kuralları buna göre şekillenmektedir. Spor otoriteleri, siyasi partiler, meslek örgütleri ve işletmeler gibi kurum ve kuruluşlar etik kodlar yayınlatabilmektedir.<sup>85</sup> Söz gelimi Etik Değerler Merkezi Derneği’nin yayınladığı Coca Cola markasına ait etik koda göre, şirketin halka arz edilen küçük bir içecek şirketini satın almayı düşündüğünü öğrenen kimsenin satın alınma beklentisi ile bu şirketin hisse senetlerinden satın alması yasaklanmıştır.

<sup>82</sup> Ahmet Fevzi Kibar, “Sözleşmeden Doğan Yükümlülüklerin İhlali ve Sonuçları,” *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi* 14 (2024): 218.

<sup>83</sup> Çalışmanın devamında kanunun lafzına sadık kalınarak “iş şartları” ifadesi kullanılmıştır.

<sup>84</sup> Günce Demir, “Etik Kodların Örgütsel Açıdan Değerlendirilmesi,” *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10-4 (2021): 2315; Erman Kılınç, “Etik Kodlar Kültürlere Göre Değişir Mi? Amerika, Almanya ve Japonya’dan Örnekler-Do Ethics Codes Vary by Culture? Samples from America, Germany and Japan,” *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi* 3 (2021): 152-153.

<sup>85</sup> Kılınç 153.

Gerekçe ise kamuya açık olmayan şirket bilgilerinin kullanılmasının uygun görülmemesidir.<sup>86</sup>

Etik kodlar ile iş şartları bazı yönlerden farklılık göstermektedir. (1) Etik kodlar, çalışanlara yönelik olarak kurumsal anlamda geçerli kurallar ve ilkeler iken iş şartları rakipleri de kapsayacak şekilde piyasaya yöneliktir.

(2) Etik kodlar kurumun belirlediği değerleri ortaya koyup çalışanların etik davranmasını sağlamak amacıyla getirilmiştir. İş şartları ise adil bir piyasa ortamının sağlanması adına kamuyu temsilen kanun koyucunun belirlediği kuralları ortaya koymaktadır.

(3) İş şartları dürüst ve bozulmamış bir rekabet ortamını tesis edip korumayı amaçlarken etik kodlar bunu dolaylı olarak amaçlamaktadır. Zira etik kodlar temelde itibarı ve duyulan güveni himaye etmektedir.

(4) İş şartlarına aykırılık hali, piyasayı olumsuz etkilediği için haksız rekabet sorumluluğunu doğurmaktadır. Etik kodlara aykırılığın yaptırımını ise daha ziyade örgüt nezdinde disiplin sorumluluğudur. Çünkü etik kodlar yalnızca örgütün çalışanlarını bağlar, rakipler yönünden bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır.

## **(2) Teknik Standartlar**

Teknik standartlar; belli bir ürün, süreç veya yöntemle ilgili sağlık, güvenlik ve kalite gibi koşulları belirleyen tekrarlanabilen ve objektif kurallardır. Bir usulü ortaya koymaktadır. Bağlayıcı olabileceği gibi ihtiyari nitelikte de olabilmektedir. Teknik standartlara örnek olarak (1) Türk Standartları Enstitüsü (TSE) Standartları, (2) Uluslararası (ISO) Standartlar ve (3) mesleki teknik standartlar verilebilir.

İlk olarak, Türk Standartları Enstitüsünün Kuruluşuna Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin<sup>87</sup> 550. maddesine göre TSE “*Her türlü madde ve mamulleri ile usul ve hizmet standartlarını yapmak gayesiyle*” kurulmuştur ve Türk Standartlarını belirlemektedir. Söz gelimi, TSE Sosyal Hizmetler Teknik Komitesinin 06.02.2017 tarihli ve 8401 sayılı standardında güzellik salonlarının sınıflandırılması, yapısal özellikleri, çalışan ve teknik donanımı ile alakalı temel gereklilikleri ortaya

<sup>86</sup> Etik Değerler Merkezi Derneği İş Yönetim Etiği Kodu, e.t. 21.07.2025, <[www.edmer.org.tr/assets/file/4c1abb5c-631f-43b3-9a39-8d7a7155e909.pdf](http://www.edmer.org.tr/assets/file/4c1abb5c-631f-43b3-9a39-8d7a7155e909.pdf)>.

<sup>87</sup> Türk Standartları Enstitüsü Mevzuatı, e.t. 21.07.2025, <[www.tse.org.tr/tse-mevzuati](http://www.tse.org.tr/tse-mevzuati)>.

koymaktadır.<sup>88</sup> Türk Standartları genel olarak tavsiye niteliğindedir ancak ilgili bakanlığın teklifiyle zorunlu hale getirilebilir. Zorunlu hale gelen Türk Standartları Resmi Gazete’de ilan edilir ve bunlara aykırılık, para cezası veya ürünün toplatılması gibi idari sorumluluklar doğurabileceği gibi mesleki, hukuki veya cezai sorumluluk da doğurabilir.

İkinci olarak Uluslararası (ISO) Standartlar, 1946 yılında Londra’da birçok ülkenin katılımıyla teknik bazı alanlarda uzmanlaşan gruplar ile uluslararası standartların belirlenmesi ve uzunluk, zaman gibi ölçülebilir unsurlarda veya küresel konularda birlik sağlanması amacıyla kurulmuştur.<sup>89</sup> 1969 yılı Genel Sekreteri olan Olle Sturen’in ifadesiyle teknik anlamda milliyetçiliği sona erdirmeyi amaçlamaktadır.<sup>90</sup> Türkiye ise 15 Ocak 2018 tarihinde üyeliğe kabul edilmiştir.<sup>91</sup> Söz gelimi, 2015 tarihli ve 9001 sayılı Kalite Yönetim Sistemi, kuruluşların kalite anlamında nasıl yapılması gerektiğini ortaya koyan küresel standartlardır. Bu çerçevede bir kargo firmasının müşteri şikayetlerini dikkate alarak teslimatta iyileştirmeler yapması müşteri odaklılık kapsamındaki bir standarttır.<sup>92</sup>

Üçüncü olarak ise mesleki teknik standartlardan bahsedilebilir. Bunlar ilgili meslek mensuplarının uyması gereken, etik boyuttan ziyade usul boyutuyla önem taşıyan kurallardır. Söz gelimi, avukatların kullandığı UYAP platformunda udf formatında dilekçe gönderilebilmesi mesleki anlamda bir teknik standardı ortaya koymaktadır. Ancak bazen mesleki teknik şartlara aykırılık haksız rekabete vücut verebilmektedir. Buna örnek olarak bir diş kliniğinin steril alet kullanmaksızın rakiplerine kıyasla avantaj sağlaması verilebilir.

Teknik standartlar ile iş şartları bazen örtüşmekle birlikte iş şartlarının kapsamı daha geniştir. Teknik standartlar genellikle objektif ve bilimseldir. Dolayısıyla teknik bir standardın ihlal edilip edilmediği tespit edilirken nicel bir değerlendirme yeterliyken iş şartının ihlali ise genellikle nitel bir değerlendirme ile tespit edilmektedir.

<sup>88</sup> TSE Standard Arama, e.t. 21.07.2025, <[www.intweb.tse.org.tr/standard/standard/standardara.aspx](http://www.intweb.tse.org.tr/standard/standard/standardara.aspx)>.

<sup>89</sup> About ISO, e.t. 21.07.2025, <[www.iso.org/about](http://www.iso.org/about)>.

<sup>90</sup> About ISO, e.t. 21.07.2025, <[www.iso.org/about](http://www.iso.org/about)>.

<sup>91</sup> About ISO, e.t. 21.07.2025, <[www.iso.org/about](http://www.iso.org/about)>.

<sup>92</sup> TSE EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, e.t. 21.07.2025, <[www.tse.org.tr/ts-en-iso-9001-kalite-yonetim-sistemi](http://www.tse.org.tr/ts-en-iso-9001-kalite-yonetim-sistemi)>; e.t. 21.07.2025, <[www.iso.org/standard/62085.html](http://www.iso.org/standard/62085.html)>.

### **(3) İşyeri İç Yönetmelikleri**

İşyeri iç yönetmelikleri, işveren tarafından yönetim hakkı çerçevesinde işyeri faaliyetlerinin geneline yönelik olarak hazırlanan genel nitelikli kurallardır. Bu kurallar işveren tarafından önceden ve tek taraflı olarak hazırlanıp işçinin yalnızca kabulüne sunulmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu m. 22/f.1'e göre şayet işçi kabul ederse iş sözleşmesinin eki haline gelmektedir.

İşyeri iç yönetmelikleri iş şartlarından şu yönleriyle farklılık göstermektedir:

(1) İş şartları kanun, sözleşme veya ticari örf ve âdet ile getirilebilirken işyeri iç yönetmeliklerini işveren tek taraflı olarak hazırlamaktadır.

(2) İş şartları rakipler yönünden bağlayıcı olmasına rağmen işyeri iç yönetmelikleri yalnızca ilgili işyerinin çalışanları yönünden bağlayıcıdır.

(3) Sektörel uyumu ve adil bir rekabet ortamını gözeten iş şartlarına karşılık, işyeri iç yönetmelikleri işyeri uyumunu gözetmektedir.

(4) İş şartlarının ihlali haksız rekabete vücut vermekte ve haksız rekabet sorumluluğunu doğurmaktadır. İşyeri iç yönetmelikleri ise işletme bünyesindeki davranış ve uygulamalarla ilgili olduğundan haksız rekabet teşkil etmemekte<sup>93</sup> ve ihlali halinde öncelikli olarak disiplin sorumluluğu doğmaktadır.

(5) Ayrıca iş şartları genel işlem şartları denetimine tabi değildir ancak işyeri iç yönetmelikleri işveren tarafından önceden tek taraflı olarak hazırlandığından ve işçinin bunlar hakkında pazarlık etme şansı bulunmadığından 6098 sayılı TBK m. 20 ve devamı ile düzenlenen genel işlem şartları denetimine tabi tutulmaktadır.<sup>94</sup>

### **(4) Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kodları**

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Kodları olarak tercüme edilen Corporate Social Responsibility (CSR) Kodları, işletmelerin gönüllülük esasına dayalı olarak, sahip olduğu sürdürülebilirlik bilincini ve bu doğrultuda belirledikleri evrensel ilkeler ve koydukları kurallardır. Buna göre işletmelerin tek amacı kazanç elde etmek değildir. Sosyal sorumluluk sahibi işletmeler aynı zamanda çevreye ve insanlığa karşı duyarlıdır.<sup>95</sup> Sosyal sorumluluk sahibi işletmeler, bu doğrultuda yaptıkları

<sup>93</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 533.

<sup>94</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*. (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2020) 61-64.

<sup>95</sup> Harvard Business School, What is corporate social responsibility?, e.t. 22.07.2025, <[www.online.hbs.edu/blog/post/types-of-corporate-social-responsibility](http://www.online.hbs.edu/blog/post/types-of-corporate-social-responsibility)>.

alışmaları ve hedeflerini hazırladıkları raporlar ile ilan etmektedir. Bu raporlar işletmenin benimsediği değerlere göre şekillenmektedir.<sup>96</sup>

Sosyal sorumluluk çevresel, etik, hayırseverlik ve ekonomik anlamda gündeme gelebilmektedir. İşletmelerin evresel sorumluluğu, gezegeni ve kaynaklarını korumayı temel almaktadır. Buna rnek olarak işletmelerin faaliyetleri esnasında plastikleri geri dönüştürme politikası benimsemesi verilebilir. Etik sorumluluk, işletmenin satın alacağı ürünlerin üretiminde ocuk işçi çalıştırılmaması politikasını benimsemesi şeklinde görülebilir. Hayırseverlik sorumluluğu işletmelerin yaptıkları bağışları, kurdukları dernek ve vakıfları belirtmektedir. Ekonomik sorumluluk ise işletmelerin kazanç elde etmeye ek olarak Dünya'yı daha iyi bir yer yapma hedefleridir.<sup>97</sup> İşletmeler bunu marka itibarını korumak ve etik bir çalışma ortamı sağlamak için bir nevi topluma olan borçlarını ödeme gayesiyle gerçekleştirmektedir.<sup>98</sup>

Ticari aktörler için iş şartlarına riayet etmek bir zorunluluktur. Buna karşın sosyal sorumluluk kodlarına riayet etmek gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Kanun, sözleşme ve ticari örf ve âdet ile belirlenen iş şartlarına karşılıklı sosyal sorumluluk kodları, işletmelerce veya uluslararası kuruluşlarca belirlenmektedir.

İş şartlarına uymamak mesleki, hukuki ve cezai anlamda sorumluluk doğurabilirken sosyal sorumluluk kodlarına uymamak daha çok işletme itibarının kaybedilmesine ve piyasa baskısına sebep olmaktadır.

#### **. Türleri**

TTK m. 55/f.1 e bendine göre özellikle kanun, sözleşme veya bir meslek dalında ya da çevrede olağan olan iş şartlarına uyulmaması haksız rekabet teşkil etmektedir. Dolayısıyla TTK'ye göre üç farklı tür iş şartı kaynağının oluğunu

<sup>96</sup> Harvard Business School, What is a CSR report and why is it important?, e.t. 22.07.2025, <[www.online.hbs.edu/blog/post/what-is-a-csr-report](http://www.online.hbs.edu/blog/post/what-is-a-csr-report)> rneğin, Eczacıbaşı Holding'in yayınladığı rapordaki "Eczacıbaşı-Baxter'da bir litre serum üretimi için kullanılan su miktarı 1995 yılından bu yana yüzde 91 azaltılarak 3.2 litreye düşürüldü." ifadesi bir çevresel sosyal sorumluluk göstergesidir. Detaylı bilgi için bkz. Mustafa Abdl Metin Dinçer ve Yasemin zdemir, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ve Eşbiçimlilik: On Büyük Türk Holdingi zerine Vaka alışması," *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi* 15 (2013): 55.

<sup>97</sup> Harvard Business School, What is corporate social responsibility?, e.t. 22.07.2025 <[www.online.hbs.edu/blog/post/types-of-corporate-social-responsibility](http://www.online.hbs.edu/blog/post/types-of-corporate-social-responsibility)>.

<sup>98</sup> Abdülhak Sacid Aksoy, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Türkiye'deki Gelişimi," *şırnak Üniversitesi İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi* 5 (2023): 156.

söylemek yanlış olmaz. Bu husus çalışmamızın ikinci bölümünde detaylıca ve uygulamadan örnekler ile ele alınacaktır.

### **3. Dürüstlük Kuralına Aykırı Davranış veya Ticari Bir Uygulama İle İş Şartına Uyulmaması**

TTK m. 54/f.2 anlamında haksız rekabetten bahsedebilmek için rakipler ya da tedarik edenler ile müşteriler arasındaki ilişkileri etkileyen, ayrıca aldatıcı veya dürüstlük kuralına aykırı nitelik taşıyan bir davranış veya ticari uygulamanın varlığı aranmaktadır. Haksız rekabet hükümlerine göre yaptırıma tabi tutulan ve müşterilerin tercihlerine müdahale ederek ticari hayatı olumsuz etkilemeye elverişli davranış ve uygulamalar bu niteliktedir.<sup>99</sup> Kanun maddesinde “davranış” ve “ticari uygulama” kavramlarının “veya” bağlacı ile birbirinden ayrıldığı görülmektedir. Dolayısıyla herhangi birinin varlığı yeterli kabul edilmektedir. Bu başlık altında davranış ve ticari uygulama kavramlarının ayırımına ve ne şekillerde sübut bulacağına değineceğiz.

İlk olarak bahsedilen davranış veya uygulamanın haksız rekabet fiilinin failine ait olması gerektiğini söylemek mümkündür. Failin “davranış” tek seferliktir. Buna rağmen “ticari uygulama”, davranışın sistematik hale geldiğini ve süreklilik arz ettiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla TTK süreklilik arz eden fiillerin haksız rekabet oluşturabileceğini kabul ettiği gibi tek seferlik ve bireysel hareketlerin de haksız rekabet teşkil edebileceğini vurgulamaktadır. Bu itibarla iş şartının tek seferlik ihlali dahi TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında olabilmektedir.

Bir eczanenin nöbetçi olmadığı halde mesai dışında ilaç satması tek seferlik bir tutum olduğundan davranış niteliğindedir. Ancak bir inşaat firmasının işçilerine sürekli şekilde asgari ücretin altında ödeme yapması ticari uygulama niteliğindedir. Çünkü iş şartının ihlaline sebep olan davranış artık sistematiklik kazanmıştır.

TTK m. 55/f.1 e bendi gereği haksız rekabet sayılan bir durum için davranış ve ticari uygulamalar ile yukarıda bahsettiğimiz kanundan, sözleşmeden veya meslek dalında ya da çevrede olağan sayılan iş şartlarına aykırı davranılması gereklidir. Bu aykırı davranış veya uygulama aktif şekilde olabileceği gibi pasif şekilde de

---

<sup>99</sup> Kaya/Demir 155; Nomer Ertan ve diğerleri, 531.

olabilmektedir.<sup>100</sup> İş şartının aktif bir şekilde ihlali, failin yapmaması gereken bir şeyi yapması anlamına gelmektedir. İş şartının pasif bir şekilde ihlali ise, failin yapması gereken bir şeyi yapmaması, başka bir deyişle hareketsiz kalarak yükümlülüğünü yerine getirmemesi anlamına gelmektedir. Bir işletmenin mevzuata aykırı nitelikteki bir kozmetik ürünü piyasaya sürmesi, aslında o şekilde davranmaması gerektiği için aktif şekilde ihlaldir. Buna karşın işçilerini sigorta yapmaksızın çalıştıran bir işveren, yasal yükümlülüğünü ihlal ettiği için iş şartını pasif şekilde ihlal etmiş sayılmaktadır.<sup>101</sup> Özetle, failin sözleşme, kanun veya ticari örf ve âdet gereği yasak olan bir şekilde davranması aktif şekilde, yine sözleşme, kanun veya ticari örf ve âdet gereği yapması zorunlu olan bir yükümlülüğünü yerine getirmemesi iş şartının pasif şekilde ihlalidir.

İş şartlarına aykırılık ile haksız rekabetin doğmasında rakipler hakkında da cari olan bir iş şartı gerektiği için ayrıca “rekabetin varlığı” unsuruna değinmiştik.<sup>102</sup> Dolayısıyla haksız rekabet hükümleri her ne kadar ekonomiyi, tüketicileri, rakipleri, kamuyu ve mesleki menfaatleri korusa da TTK m. 55/f.1 e bendi için rakipler ya da tedarik edenler ile müşteriler arasındaki ilişkilerin etkilenmesi gerekmektedir. Kanuna göre bu etkileme aldatıcı veya dürüstlük kuralına aykırı fiillerle mümkündür. Rekabet hakkının kullanılması sırasında bilinçli bir şekilde gerçek durumdan farklı bir durum yaratan davranışlar aldatıcıdır. Benzer şekilde rekabet hakkının kullanılmasında ve ticari hayatın getirdiği yükümlülüklerin yerine getirilmesi sırasında karşıdaki kişinin güvenini boşa çıkaran, dürüst ve makul bir insandan beklenmeyen davranışlar dürüstlük kuralına aykırıdır.<sup>103</sup>

#### **4. İş Şartına Uymayan Davranış veya Ticari Uygulamanın Rekabet Ortamını Olumsuz Şekilde Etkilemesi**

TTK m. 54/f.2 anlamında haksız rekabetten bahsedebilmek için sergilenen davranış veya ticari uygulamanın rakipler ya da tedarik edenler ile müşteriler arasındaki ilişkileri etkilemesi, ayrıca aldatıcı<sup>104</sup> veya dürüstlük kuralına aykırı nitelik taşıması gerekmektedir. Aynı zamanda belirtilen nitelikleri haiz davranış veya

<sup>100</sup> Erdil 214.

<sup>101</sup> Riayet edilmesi gereken iş şartının göz ardı edilmesinin pasif şekilde ihlal olduğuna dair bkz. Koçak 4.

<sup>102</sup> Bkz. 1. Bölüm, II – C, 1.

<sup>103</sup> Mustafa Ünlütepe, *Medeni Hukuka Giriş ve Türk Medeni Kanunu'nun Başlangıç Hükümleri*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021); 400, (Medeni Hukuk); Şener 609.

<sup>104</sup> Aldatıcı davranış ve uygulamalar aynı zamanda dürüstlük kuralına aykırı olduğu için “aldatıcı” kelimesinin ayrıca ifade edilmesinin isabetli olmadığına dair bkz. Şener 609.

uygulamanın rekabet ortamını olumsuz şekilde etkilemesi gereklidir. Zaten bu durum, dürüstlük kuralına aykırı fiillerin olağan bir sonucudur.

Rekabet ortamının olumsuz etkilenmesi ekonomik anlamdaki zarar veya zarar tehlikesini ifade etmektedir. Dolayısıyla örneğin iş şartlarını ihlal eden rakibe duyduğu kızgınlık ile araç kullanan işletme sahibinin kaza yapması neticesinde doğan zarar bu kapsamda değildir.<sup>105</sup> Verilen örnekte her ne kadar iş şartının ihlali ile zarar doğmuş gibi dursa da fiil ve sonuç arasında uygun illiyet bağının bulunmadığını kabul etmek gereklidir.

İş şartının ihlali ile ülkeye ait rekabet ortamının olumsuz şekilde etkilenmesi gerekmektedir.<sup>106</sup> Bunun nedeni kanunun coğrafi anlamda uygulama alanının ülke ile sınırlı olmasıdır.

Aldatıcı veya dürüstlük kuralına aykırı eylemlerin varlığı tek başına haksız rekabet için yeterli değildir. Aynı zamanda rekabet ortamının olumsuz şekilde etkilenmesi beklenmektedir. Dolayısıyla her iş şartının ihlali haksız rekabet sayılmamaktadır. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için buna doktrinde şöyle bir örnek verilmektedir: mevzuatta belirtilenin aksine olması gerekenden daha az usta aşçı çalıştırılması durumunda restoran haksız olarak maliyet avantajı elde edip yemeklerinin fiyatını düşürecek ve daha çok müşteriye hizmet verebilecektir. Bu doğrudan rakipler ve müşterilerle olan ilişkileri etkileyecek ve rekabet ortamını etkileyebilecek bir durumdur. Ancak aynı yönetmeliğin masa üzerinde iyi cinsten örtü ve peçete bulundurma yükümlülüğünün ihlali ise durum farklıdır. Yönetmelikte öngörüldüğü gibi masa üzerinde iyi cinsten örtü ve peçete bulundurmayan bir işletmenin kayda değer bir maliyet avantajı elde ettiğinden bahsedilemez. Nitekim peçete restoranın sunduğu hizmetin odak noktası değildir ve örtü olmaksızın yemek yenilebileceği gibi eksik peçetenin garsondan istenmesi de mümkündür. Dolayısıyla son verilen örnekte TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında bir haksız rekabetten söz edilmemektedir.<sup>107</sup> Doktrinde verilen başka bir örneğe göre söz gelimi işçi veya hayvan haklarına aykırılık rekabet ortamını olumsuz etkilemiyorsa haksız rekabet teşkil etmemektedir.<sup>108</sup> Benzer şekilde Eczacılar ve Eczaneler Hakkında

---

<sup>105</sup> Karahan 223.

<sup>106</sup> Kaya/Demir 157.

<sup>107</sup> Özkan 143.

<sup>108</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 529.



Yönetmeliğin 36. maddesine göre eczane personelinin çalışırken beyaz önlük giymesi zorunludur. Bu bütün meslek mensuplarının uyması gereken bir kural olmasına rağmen kuralın aksine önlük giymeden satış yapan bir eczacının rekabet ortamını olumsuz etkilediğinden söz edilemeyecektir.

Burada ayrıca bütün rakiplerin iş şartını ihlal ediyor olması durumunda da TTK m. 55/f.1 e bendinin gündeme gelip gelmeyeceğinin irdelenmesi gerekmektedir. İsviçre Hukuku'na göre böyle bir durumun varlığında bireysel ihlal ile piyasayı olumsuz etkileme şartı gerçekleşmemiş sayılacağından hüküm uygulama alanı bulamayacaktır. Ancak doktrinde Türk Hukuku'na göre bu görüşe katılamayacağı savunulmaktadır. Nitekim ister bireysel ister kolektif şekilde olsun, müşterilerin karar verme sürecine müdahale edilmesi halinde piyasanın olumsuz etkileneceği kabul edilmektedir.<sup>109</sup> Biz de bu görüşteyiz. Zira kolektif bir ihlal ile de adil ve dürüst rekabet ortamının bozulması mümkündür. Çünkü TTK m. 54 hükmü olması gerekeni, bir başka deyişle ideal olan rekabet ortamını düzenlemektedir.<sup>110</sup> Dolayısıyla bütün rakiplerin birden iş şartını ihlal etmesi halinde “*Ama herkes iş şartını ihlal ediyor.*” savunması dikkate alınmaksızın TTK m. 55/f.1 e bendi uygulama alanı bulabilecektir. Benzer şekilde, iş şartı ile yükümlü olan kimsenin faaliyet gösterdiği çevrede fiili anlamda bir rakibi mevcut değilse bile, iş şartını ihlal etmesi halinde teorik anlamda TTK m. 55/f.1 e bendine dayanan davaların muhatabı olabileceği kabul edilmektedir. Söz gelimi, ilçenin beyaz eşya satan tek işletmesinin iş şartını ihlal etmesi durumunda, piyasada doğrudan bir olumsuz etkiden söz edilmese bile, haksız rekabete sebep olunması imkân dahilindedir.<sup>111</sup>

##### **5. Hukuka Uygunluk Sebebinin Bulunmaması (İş Şartlarına Aykırı Kabul Edilmeyen Bir Durumun Mevcut Olmaması)**

TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabetten bahsedebilmek için iş şartlarına aykırı kabul edilmeyen bir durumun mevcut olmaması gereklidir. Başka bir deyişle, iş şartlarına aykırılığı hukuka uygun kılacak bir nedenin varlığı durumunda söz konusu fiil haksız rekabet teşkil etmeyebilecektir. Nitekim hukuk düzeni, bazı hukuka uygunluk nedenlerinin bulunması halinde iş şartlarına aykırılığa izin vermektedir. Söz gelimi 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

<sup>109</sup> Başak Şit İmamoğlu, *Planlı Eskitme*. (Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2020): 267-268.

<sup>110</sup> Kaya/Demir 158.

<sup>111</sup> Kaya/Demir 135.

Kanunu kapsamında hem gerçek hem de özel hukuk tüzel kişileri ayrımcılık yapmamakla yükümlüdür ve bu kapsamda kanundan kaynaklanan bir iş şartının ihlali haksız rekabet teşkil edebilmektedir. Ancak mezkûr kanunun “*Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller*” başlıklı 7. maddesinde sayılan durumlardan birinin varlığında artık fiilin hukuka aykırılığından söz edilemeyecektir.<sup>112</sup> Bu bakımdan her somut olay bazında değerlendirme yapmak gereklidir. Çalışmamızın bu kısmında kanunun verdiği yetkinin kullanılması, iflas, grev ve mücbir sebep gibi durumlarda iş şartlarına aykırılığın akıbetini değerlendireceğiz.

#### **a. Kanunun Verdiği Yetkinin Kullanılması**

İş şartına uymama hali, buna izin veren kanuni bir yetkiye ya da göreve dayanıyorsa hukuka aykırılıktan söz edilmemektedir.<sup>113</sup> Kanunun verdiği yetkinin kullanılması üstün kamu yararı olarak da anılmaktadır. Zira burada hakların yarışmasının neticesinde özel menfaatten ziyade kamu menfaatine üstünlük tanınmaktadır.<sup>114</sup> Bu hal TBK m. 63’te “*Kanunun verdiği yetkiye dayanan ve bu yetkinin sınırları içinde kalan bir fiil, zarara yol açsa bile, hukuka aykırı sayılmaz.*” şeklinde açıkça ifade edilmiştir.<sup>115</sup>

Yargıtay ve Rekabet Kurulu kararlarında iş şartlarına aykırılığın kanunun verdiği yetki nedeniyle haksız rekabet kabul edilmemesi, genellikle belediyelerin nispeten ucuz fiyata sattığı halk ekmek hususu ile gündeme gelmiştir.<sup>116</sup> 5393 sayılı Kanun’un 15. maddesine göre “*Belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla her türlü faaliyet ve girişimde bulunmak*” belediyelerin görevidir. Yine Anayasa m. 5’e göre “*...kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak*” devletin

<sup>112</sup> Murat Can Pehlivanoglu, “Çay Hukukunda Ruhsatlandırma ve Haksız Rekabet,” *Yargıtay Dergisi* 46, (2020): 1077, dipnot 49, (Çay Hukuku).

<sup>113</sup> Karahan 249. Davalı belediyenin mevzuat uyarınca ve talep halinde düğün ile diğer organizasyonlar için kiralama yapmasının ve buna dair meclis kararı sunmasının TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında değerlendirilemeyeceğine dair bkz. İzmir BAM 11. HD 16.02.2023, E. 2020/1031, K. 2023/256, e.t. 18.11.2025, <www.lexpera.com.tr>.

<sup>114</sup> Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (Ankara: Yetin Yayınları, 2015); 602.

<sup>115</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 265.

<sup>116</sup> Şener 649.

temel amaç ve görevlerindendir.<sup>117</sup> Ekmek temel tüketim unsuru sayıldığından devlet de sosyal devlet anlayışı doğrultusunda ekmek piyasasına müdahale etmek ve halk ekmek satışları yoluyla vatandaşların pahalı ekmek tüketmesini engellemektedir.

Yargıtay'ın bir kararında Ankara Büyükşehir Belediyesi'nin ucuza ekmek satması, zaruri tüketim giderleri anlamında belediyelerin hayatı kolaylaştırma görevi olduğu, bu nedenle kanunun verdiği yetkiye dayanarak ucuza ekmek satılmasının iş şartına aykırılık kapsamında haksız rekabet sayılmayacağına hükmedilmiştir.<sup>118</sup>

Rekabet Kurulunun 2001 tarihinde verdiği bir kararda, 15 ekmek üreticisi tarafından İstanbul Halk Ekmek'in kamu gücünü kullanarak bulunduğu hakim durumun düşük fiyatlandırma ile kötüye kullanılarak diğer ekmek üreticilerini mağdur ettiği iddiası ile buna son verilmesi ve ilgililerin cezalandırılması istenmiştir. Ancak bu talep hakkında, rekabeti bozabilmek için piyasaya hakim konumda olmak gerektiği, İstanbul Halk Ekmek'in pazar payı gözetildiğinde hakim durumda olmadığı, sahip olduğu üretim teknolojileri nedeniyle ucuz fiyatlandırma yaptığı gerekçeleriyle şikayetin reddine karar verilmiştir.<sup>119</sup>

Rekabet Kurulunun verdiği 2010 tarihli bir kararda bir ekmek üreticisi Toprak Mahsulleri Ofisi'nin İstanbul Halk Ekmek'e %60 indirimli fındık sattığını, bu sayede İstanbul Halk Ekmek'in ürettiği fındıklı ekmeklerin maliyetinin azaldığını, bu durumun da İstanbul Halk Ekmek lehine haksız bir avantaj sağladığını iddia etmiştir. Rekabet Kurulu'nun yaptığı değerlendirmede TMO'nun uyguladığı indirimlerin stoktaki fındıkları ekonomik değere çevirerek fındığın ekmekte kullanımını teşvik etmek olduğu, bu fındıkların özel şirketlere satılması durumunda ekmek harici sektörlerde de kullanılma ihtimalinin olduğu, bu nedenle halk ekmek üreticilerine satıldığını belirtmiştir. Asıl amacın fındık tüketiminin artmasıyla devletin stoklarının eritilmesi, ekmeğin ucuz fiyatla satılması gibi yönlerle kamusal menfaat olduğunu ifade etmiştir. Kararın gerekçesinde yer aldığı üzere, 2005 yılında fındık piyasasındaki dengenin bozulması üzerine dengenin tekrar kurulması amacıyla Bakanlar Kurulu kararıyla TMO'ya fındık alım ve satım yetkisi ile ürünlerin satış

<sup>117</sup> Murat Aydın, "Devletin Ekmek Piyasasındaki Rolü: Rekabet Kurumu Kararları," *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal* 49 (2021): 2160.

<sup>118</sup> Yargıtay 11. HD 22.01.1996, E. 1995/8911, K. 1996/154, Yıldız, Haksız Rekabet, 265.

<sup>119</sup> Rekabet Kurulu'nun 01.10.2009 tarihli ve 09-43/1100-280 sayılı kararı, e.t. 28.08.2025, <www.rekabet.gov.tr/>.

fiyatını belirleme yetkisi verilmiştir. Dolayısıyla TMO hem üreticiyi hem tüketiciyi korumak amacıyla fiyatları dengede tutmakla görevli olup bu yetki kendisine kamu yararı amacıyla verilmiştir. Neticede TMO'nun kamu yararı gereği fiyatları belirleme yetkisi bulunmakla birlikte bu yetki çerçevesinde yine kamu menfaatlerini gözeterek indirim yapmasının haksız rekabet teşkil etmeyeceğine karar verilmiştir.<sup>120</sup>

## **b. İflas**

Kendiliğinden hak almak yasak olduğundan vadesi gelen bir alacağın tahsil edilememesi durumunda haciz (cüzî icra) ve iflas (külli icra) olmak üzere iki şekilde cebren tahsil mümkündür. Konumuzu ilgilendirmesi bakımından iflas yolu, bütün alacaklıların borçlunun haczi kabil malvarlığının tamamı üzerinden tatmin edilmesi anlamına gelmektedir.<sup>121</sup> İflas ticaretin devamlılığı noktasında hukuk düzeninde arzu edilmeyen bir yoldur. Hal böyleyken bir işletmenin iflas etmesinin, iş şartlarına riayet etme yükümlülüğünü nasıl etkileyeceğine değinmek yerinde olacaktır.

Öncelikle iflasın; müflisin haciz kabil mallarının iflas masası adı altında toplanması ve müflisin iflas masasındaki mallar üzerindeki tasarruf yetkisini kaybetmesi, iflas açılmadan önce başlatılan takipler ile açılan hukuk davalarının durması, kanunda açıkça iflas ile sona ereceği belirtilen sözleşmelerin sona ermesi gibi sonuçları vardır.<sup>122</sup> Ancak iflas daha ziyade tacirin malvarlığını ilgilendirdiğinden anılan sonuçlar müflis tacirin maddi nitelikli iş şartlarını ihlal etmesi bağlamında ele alınmalıdır. Söz gelimi tacirin işçiye ücret ödeme borcu böyledir. Belirtmek gerekir ki tacirin iflas etmesi iş akdini kendiliğinden sona erdirmez. Bu noktada iflasın ticari faaliyetleri durdurup durdurmadığı önemlidir. Ticari faaliyetler iflasa rağmen devam ediyorsa iş akdi devam edecektir. Ancak İş Kanunu m. 24/f.1 e bendi gereği ücreti ödenmeyen işçinin haklı nedenle ve derhal fesih imkânı mevcuttur. İflas sebebiyle ticari faaliyetler durmuşsa veya işletme kapanmışsa iş akdi feshedilmiş kabul edilmektedir. Bu durumda İİK m. 206 gereği *“işçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin*

<sup>120</sup> Rekabet Kurulu'nun 26.08.2010 tarihli ve 10-56/1108-425 sayılı kararı, e.t. 28.08.2025, <www.rekabet.gov.tr/>.

<sup>121</sup> Hakan Pekcanıtez, Oğuz Atalay, Meral Sungurtekin Özkan, ve Muhammet Özkes, *İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı*. (İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2020): 365; İbrahim Organ, ve Cansu Sevinç, “Ticaret Şirketlerinde Ortakların İflas ve İflas Erteleme Döneminde Kamu Alacaklarından Sorumlulukları,” *Gümrük ve Ticaret Dergisi* 10 (2017): 45.

<sup>122</sup> Pekcanıtez, vd. 416-435.

sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları” ilk sıradan ödenmektedir.<sup>123</sup> Kısaca iflas, iş akdini kendiliğinden sona erdirmez. Ancak bu sözleşmeden doğan talep hakkı artık iflas alacağı niteliğindedir. Dolayısıyla iflas durumunda işçinin ücret borcunu ödemeyen işletmenin iş şartlarına uymamak suretiyle haksız rekabete sebep olduğundan bahsedilemez,<sup>124</sup> alacaklar iflas prosedürü yoluyla tahsil edilmeye çalışılmalıdır.

### c. Grev ve Lokavt Hakkının Kullanılması

6356 sayılı Kanun’un 58. maddesine göre “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.” Aynı kanunun 59. maddesine göre “İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir.”

Grev işçinin hakkı olmakla birlikte, lokavt işverenin hakkıdır. Bu haklar aynı zamanda Anayasal güvence altındadır. Konumuzla ilgili olarak örnek vermek gerekirse, 6331 sayılı Kanun’a göre işyeri hekimi bulundurmanın zorunlu olduğu bir işletmede grev olması durumunda işyeri hekimi de greve katılırsa işletme sahibi 6331 sayılı Kanun’dan doğan yükümlülüğünü yerine getirmemiş olacaktır. Ancak hukuk düzeni bu hakkın kullanılması sebebiyle iş şartlarının ihlalinin haksız rekabet saymayacaktır.<sup>125</sup>

### ç. Mücbir Sebep

Mücbir sebep TBK’da tanımlanmamakla birlikte, sonradan ortaya çıkan ve objektif olarak öngörülmesi ile engellenmesi mümkün olmayan olağanüstü olayları ifade etmektedir.<sup>126</sup> Önceden sezilmesi mümkün olmadığı için deprem, yangın, sel, tsunami gibi kontrol edilemeyen ve harici nitelikteki doğal afetler mücbir sebebe örnek verilebilmektedir.<sup>127</sup> Mücbir sebebin harici niteliği, işletme dışındaki bir sebebi

<sup>123</sup> Pekcanıtez, vd. 440-441.

<sup>124</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 265.

<sup>125</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 265.

<sup>126</sup> Kızır 274; Şaban Kayıhan, ve Mustafa Ünlütepe, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018) 259.

<sup>127</sup> İstisna olarak Yargıtay 11. HD 11.01.2016, E. 2015/14270, K. 2016/89: “...Birçok sözleşme türünde doğal afetler mücbir sebep olarak görülebilirse de yüksek özen düzeyinin arandığı otelcilik,

kaynak edinmesinden gelmektedir.<sup>128</sup> Aynı zamanda engellenemediği için sorumluluk anlamında illiyet bağı kestigi kabul edilmektedir.<sup>129</sup>

Rakipler bakımından bağlayıcı nitelikteki iş şartına uymakla yükümlü olan bir tacirin mücbir sebep yüzünden iş şartını ihlal etmesi mümkündür. Böyle bir durumda öngörme ve sezme değerlendirmesi, iş şartını ihlal eden tacirin “basiretli” olduğu gözetilerek yapılmalıdır. Tacir mevcut bilgi birikimi ve deneyimi ile işletmesi hakkında ileriye makul sayılabilecek düzeyde görmeli ve önceden sezebildiği durumlar için gerekli tedbirleri almalıdır.<sup>130</sup> Buradan hareketle basiretli bir tacirin dahi öngörmesi kendisinden beklenemeyen olayların varlığı nedeniyle ve keyfi olmayarak iş şartının ihlal edilmesi TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabet sayılmamaktadır. Nitekim TBK m. 136’ya göre de “*Borcun ifası borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşırsa, borç sona erer.*” İspat yükü mücbir sebebin varlığını iddia eden tacire ait olur.<sup>131</sup>

Yargıtay 2016 tarihli bir kararında Karayolu Taşımacılığı Yönetmeliği m. 255’e göre, tarifeli yolcu taşımacılığı yapanların, taşıma hattı ve güzergâhına mücbir sebep haricinde riayet etmek zorunda olduğunu belirtmiştir.<sup>132</sup> Anlaşıldığı üzere Yargıtay mücbir sebebin varlığı halinde iş şartına uyulmayabileceğini kabul etmektedir. Nitekim TTK’nın yolcu taşımacılığı ile ilgili 907. maddesinde de “*Ölüm, hastalık veya bunun gibi bir mücbir sebep dolayısıyla sefer yapılamamışsa, sözleşme, taraflardan hiçbirine tazmin yükümlülüğü doğurmaksızın kendiliğinden geçersiz olur.*” hükmü yer almaktadır. Buradan hareketle TTK’nın ölüm ve hastalık gibi durumları mücbir sebep saydığı ve mücbir sebebin sorumluluğu kaldıran bir hal olduğu sonucuna varılmaktadır.<sup>133</sup> Sayılan hususlar dolayısıyla, ulaşım hizmeti sunan bir işletmenin kalp krizi geçiren bir yolcusunu kurtarmak amacıyla belirlenen

---

*otoparkçılık, depoculuk vs. sözleşmeler ile bızatihi doğal afeti teminat altına alan sigorta sözleşmelerde mücbir sebep kavramının oldukça dar yorumlanması gerekir...*” e.t. 29.08.2025, <<https://kazanci.com.tr>>.

<sup>128</sup> Abdullah Pulat Gözübüyük, *Hukuki Mesuliyet Bakımından Mücbir Sebepler ve Beklenmeyen Haller*. (Ankara: Kazancı Yayınevi, 1977) 35.

<sup>129</sup> Eren 771.

<sup>130</sup> Kızır 277.

<sup>131</sup> Kayhan/Ünlütepe 259.

<sup>132</sup> Yargıtay 11. HD 17.02.2016, E. 2015/7249, K. 2016/1583, e.t. 29.08.2025, <[www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)>. Ayrıca yine aynı kararda Yargıtay, zararın kanıtlanamadığı gerekçesiyle davanın reddine yönelik verilen kararı, o halde TBK m. 50/f.2 uyarınca hakkaniyetli bir tazminata hükmedilmesi gerektiğini belirterek bozmuştur.

<sup>133</sup> Esra Deniz, *Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Mücbir Sebep*. (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2022) 40.

güzergâhını değiştirip onu hastaneye yetiştirmesi kanaatimizce mücbir sebep kapsamındadır ve TTK m. 55/f.1 e bendi gereği haksız rekabet teşkil etmeyecektir.

Mücbir sebep nedeniyle iş şartını ihlal etmenin haksız rekabet sayılmadığı duruma verilebilecek bir başka örnek, odalarca belirlenen fiyat tarifesine rağmen doğal afet gibi olağanüstü bir halin varlığında mağdurlara yardım amacıyla ücretsiz veya çok az ücretle mal veya hizmet sunulmasıdır. Böyle bir ihtimalde elbette tarifenin anormal seviyede altında veya yarısından az olacak şekilde fiyatlandırmanın haksız rekabet sayılacağı söylenemeyecektir. Zira haksız rekabet hükümleri esasen olağan şartların varlığı durumunda dürüst ve bozulmamış rekabeti himaye etmektedir. Doğal afet gibi olağanüstü bir şart mevcutsa zaten ilgili bölgede düzgün işleyen bir piyasa kalmamıştır.

Mücbir sebebin yanında beklenmeyen (umulmayan) hal durumunda iş şartlarına aykırılığın TTK m. 55/f.1 e bendi anlamında haksız rekabeti nasıl etkileyeceği durumundan da bahsetmek gereklidir. Öncelikle beklenmeyen hal TBK’da tanımlanmamış olup sonradan ortaya çıkan ve kaçınılmaz şekilde borcun ihlaline sebebiyet veren olayları ifade etmektedir. Mücbir sebepten farklı olarak, beklenmeyen halde harici bir olay olma, başka bir ifadeyle iş şartına uymakla yükümlü olan tacirin imkân ve gücünün dışında olma şartı aranmamaktadır.<sup>134</sup> Burada kastedilen olayın işletme içi bir nedeni kaynak edinmesidir. Rakipler için de bağlayıcı nitelikteki iş şartına uymakla yükümlü olan bir tacirin beklenmeyen hal yüzünden iş şartını ihlal etmesi mümkündür. Böyle bir durumda somut olay değerlendirmesi yine iş şartını ihlal eden tacirin “basiretli” olduğu gözetilerek yapılmalıdır. Ancak önemle vurgulanmalıdır ki tacir işletmesinin içinden kaynaklanan bir zararın sorumluluğunu üstlenmektedir. Çünkü beklenmeyen olay illiyet bağıını kesmeyip yalnızca TBK m. 51 gereği tespit edilecek tazminat miktarında indirim sebebi olmaktadır.<sup>135</sup> Netice olarak, beklenmeyen hal işletme içi bir kaynaktan doğduğu için tacirin sorumluluğu kabul edilmekte ancak aynı zamanda kaçınılması mümkün olmadığı için olaya göre zararın tazmininde indirim uygulanabilmektedir.

<sup>134</sup> Doktrinde verilen bir örneğe göre fabrikada kazan patlaması ve bunun sonucunda yangın çıkması beklenmeyen haldir. Buna karşılık yıldırım düşmesinin bir sonucu olarak yangın çıkması mücbir sebeptir. Kızır 275.

<sup>135</sup> Eren 771.

## 2. BÖLÜM: İŞ ŞARTI İÇEREN BAŞLICA DÜZENLEMELER VE TTK M. 55/f.1-e HÜKMÜNÜN UYGULAMADAKİ GÖRÜNÜMÜ

TTK m. 55/f.1-e bendine göre iş şartları kanundan, sözleşmeden veya meslek dalı ile çevrede olağan olan kurallardan kaynaklanabilmektedir. Çalışmamızın bu bölümünde sözleşmeden, kanundan doğan iş şartları ve meslek dalında veya çevrede olağan olan iş şartları detaylı şekilde ve uygulamadan örneklerle incelenecektir. Sözleşmeden doğan iş şartları kapsamında özellikle TTK, TBK ve RKHK hükümlerine değinilecektir. Ek olarak kanundan doğan iş şartları birçok farklı sektör bağlamında ele alınacak ve TTK m. 55/f.1-e bendinin uygulamadaki karşılığına yer verilecektir.

### I. SÖZLEŞMEDEN DOĞAN İŞ ŞARTLARI

ETTK m. 57/10'a göre “*mukavele*” ile, TTK m. 55/f.1 e bendine göre “*sözleşme*” ile iş şartı getirilebilmektedir. Bu nedenle kanunun bahsettiği sözleşme kavramından ne anlaşılması gerektiği ve bahsedilen sözleşmelerin niteliklerinin ne olması gerektiği irdelenmelidir.

Her şeyden önce TBK anlamındaki sözleşmeler ile iş şartı getirilebilmektedir. TBK'ya göre hukuki işlem ehliyetine sahip tarafların esaslı noktalardaki karşılıklı irade beyanlarını birbirlerine uygun şekilde açıklamalarıyla sözleşme kurulmuş olur.<sup>136</sup> Kısaca, karşılıklı irade beyanları olan öneri ve kabul birleşince sözleşme kurulmuş sayılmaktadır. Genel olarak şekil serbestisi ilkesi hakimdir ve bu doğrultuda taraflar sözlü veya yazılı olarak sözleşme akdedebilmektedir.

Buna ek olarak iş şartı bir uluslararası sözleşme<sup>137</sup> ile de getirilebilmektedir.<sup>138</sup> Uluslararası sözleşmeler ise genel anlamda TBK'daki

<sup>136</sup> Erol Cansel ve Çağlar Özel, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017) 97-98.

<sup>137</sup> Uluslararası sözleşmeler ile getirilen iş şartlarına yönelik olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) getirdiği ve iç hukukumuza aktarılan sözleşmeler örnek gösterilebilir. Bu konuda daha detaylı bilgi için bkz. Özkan 140, dipnot 15.



sözleşmelere benzetmekle birlikte bazı hususlarda farklılık gösterebilmektedir. Buna göre uluslararası sözleşmeler taraflara birtakım yükümlülükler yüklemekle birlikte, ayrıca hukuki bir düzenleme getirme amacı da taşıyabilir.<sup>139</sup> TBK anlamındaki sözleşmeler taraflar arasında akdedilirken uluslararası sözleşmeler devletler veya uluslararası örgütler arasında akdedilmektedir.

İş şartı öngören sözleşmelerin taşınması gereken bazı nitelikler bulunmaktadır. Buna göre tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme ile bütün rakipler için bağlayıcı nitelikte bir iş şartı getirilmiş olmalıdır.<sup>140</sup> Ancak bu durumda akla Borçlar Hukuku'nun genel ilkelerinden olan "sözleşmelerin nispiyeti ilkesi" gelmektedir. İş şartı getiren sözleşmeler nispiyetini koruyarak sadece taraflar arasında hüküm doğurmaya devam etmektedir. Sözleşmenin tamamı değil, yalnızca sözleşmede yer alan iş şartı rakipler için de bağlayıcı nitelik taşımaktadır. Ayrıca iş şartı getiren sözleşmelerin niteliği gereği, taraflardan biri diğer tarafa kıyasla genellikle daha geniş imkânlarla ve güce sahip konumda olmaktadır.<sup>141</sup>

İş şartının rakipler için de bağlayıcı olmasına karşılık, sözleşmenin birden fazla taraflı bir hukuki işlem olduğu ve her zaman rakipler arasında akdedilmediği düşünüldüğünde "rakip" kavramı sözleşmenin hangi tarafına göre belirlenecektir? Bu sorunun cevabı, sözleşmeye göre iş şartına uymakla yükümlü kılınan, başka bir deyişle iş şartının muhatabı olan kişi olmaktadır. Zira iş şartını ihlal eden kişi kendisiyle aynı konumda olan rakiplerine kıyasla avantaj sağlamaktadır.

İş şartının sözleşme ile getirilmesi durumunda TBK m. 30 vd. ile düzenlenen "irade bozuklukları" hükümlerinin uygulanıp uygulanamayacağı gündeme gelmektedir. Sözleşme ile getirilen iş şartlarında irade bozuklukları, tacirin basiretli bir iş adamı gibi davranma yükümlülüğü çerçevesinde değerlendirilmelidir. Buna ek olarak sözleşmenin zayıf tarafının içinde bulunduğu zor durumdan, düşüncesizliğinden veya deneyimsizliğinden faydalandığı için edimler arasında açık bir orantısızlık olması (gabin) durumunun sözleşme ile getirilen iş şartları bakımından etki edip etmeyeceği değerlendirilmelidir.

---

<sup>138</sup> Şahin 118. İş şartı getirmesi bakımından TBK'ye göre sözleşmeler ve uluslararası sözleşmelere ek olarak toplu iş sözleşmelerinden de bahsedebiliriz. Ancak toplu iş sözleşmeleri çalışmamızın devamında ayrı bir başlık altında inceleneceğinden burada ayrıca detaylı olarak değinilmemiştir.

<sup>139</sup> Rona Aybay, *Kamusal Uluslararası Hukuk*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2011) 46.

<sup>140</sup> Poyraz 136; Yasaman 135-136.

<sup>141</sup> Poyraz 138.

Yanılma (hata) TBK m. 30 ila 35 arasında düzenlenmiştir. Yanılma (hata), sözleşmenin kurulması anındaki irade açıklamasında veya sözleşmenin kurulmasından önceki irade açıklamasının dayanağı olan bilgide bilinçsizce meydana gelen gerçeğe aykırılık durumudur.<sup>142</sup> Böyle bir durumda esaslı olarak yanıldığını fark eden kişi işlemi geçerli kılabileceği gibi iptalini de isteyebilmektedir. Yanılmayı konumuz kapsamında değerlendirmek gerekirse, sözleşme ile getirilen iş şartlarında sözleşmenin diğer tarafı da (örneğin tek satıcı acente veya franchise alan gibi) genellikle kendi ticari işletmesi olan bağımsız nitelikli bir tacirdir. Dolayısıyla TTK m. 18/f.2 gereği ticaretine ait konularda basiretli bir iş adamı gibi hareket etmelidir. Ancak bu durum, tacirin yanılmayacağı anlamına gelmez. Zira bunu yasaklayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.<sup>143</sup> Yine de herhalde sözleşmeyi akdederken tedbirli ve tecrübeli bir tacir olarak gerekli araştırmaları yapmış olmalıdır. Başka bir deyişle, gerekli araştırmaları yapmadan sözleşme akdeden basiretli tacirin yanılma hükümlerine başvurması tedbirli davranmadığını, yani basiretsiz olduğunu iddia etmesi anlamına gelir ve bu kabul edilemez. Bir örnekle somutlaştırmak gerekirse, marka ile girişimci arasında akdedilen franchise sözleşmesinde çalıştırılacak personel için üniversite mezunu olma şartı belirtildi ise, girişimcinin bunun aynı zamanda yasal bir zorunluluk olduğunu düşünerek üniversite mezunu çalışanlar istihdam etmesine karşılık, ne yasada ne de diğer girişimcilerle akdedilen franchise sözleşmelerinde böyle bir şart bulunmaması durumunda, girişimcinin bunun bir iş şartı olduğu konusunda yanıldığını iddia etmesi kabul edilemez. Bunun nedeni girişimcinin ticari faaliyetinin basiretli bir tacir olarak makul bir seviyede önünü ve arkasını görebilmesinin gerekmesi, objektif ölçütlere (ortalama bir tacire) göre tedbirli ve tecrübeli bir iş adamı gibi davranmamasıdır.<sup>144</sup> Örnekten de anlaşıldığı üzere TBK'nın yanılma (hata) hükümleri ve tacirin basiretli davranma yükümlülüğü gözetilerek somut olay özelinde bir değerlendirme yapılması gerekmektedir.

Aldatma (hile) TBK m. 36 hükmü ile düzenlenmiştir. Aldatma (hile), taraflardan birinin veya üçüncü kişinin sözleşmenin akdedilebilmesini sağlamak için

---

<sup>142</sup> Mustafa Ünlütepe, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021) 107; Cansel/Özel 162.

<sup>143</sup> Yargıtay 11. HD 18.09.1990, 4374/5537: "...Diğer yandan basiretli bir kimsenin hataya düşmeyeceği de iddia edilemez..." Gamze Çakı Çifci, *Basiretli İş Adamı Gibi Davranma Yükümlülüğü*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024) 144.

<sup>144</sup> Çifci 32; Mahmut Kizir, "Yargıtay Kararları Işığında Basiretli İşadamı Gibi Hareket Etme Yükümlülüğünün Sözleşmenin Değişen Şartlara Uyarlanmasına Etkisi," *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 19 (2011): 252-253.

karşı tarafı yanlış bir fikre sevk etmesidir. Esasen yanılgının bir türü niteliğindedir. Nitekim yanılgıda kişi kendi düşünceleri aracılığıyla yanlış bir fikre sevk olurken, aldatmada bir başkasının yanıltıcı eylemleri neticesinde yanlış bir fikre sevk olmaktadır.<sup>145</sup> Çalışmamız kapsamında değerlendirildiğinde, yanılgıya benzer şekilde tacir, basiretli bir iş adamı gibi hareket ettiği halde aldatılmış olmalıdır.<sup>146</sup> Dolayısıyla yine somut olay bazında bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Açıklamalarımızı anlaşılır kılmak adına, yine bir marka ile girişimci arasında akdedilen sözleşmede girişimci için ekonomik anlamda ağır sayılabilecek bir hüküm yer almaktadır. Girişimci bu hükmü yerine getirmek noktasında zorlanacağını söyleyince marka yetkilisinin bunun aslında ilgili kanunen getirilen bir zorunluluk olduğunu, rakiplerin de mecburen uyduklarını belirterek söz konusu maliyetin rekabet anlamında kendisini geriye atmayacağına dair gerçek dışı beyanda bulunması üzerine girişimci şartı kabul etmiştir. Bu durumda marka, ağır şartı rakiplerin de uymak zorunda olduğu bir iş şartı gibi göstererek aktif hareketle girişimciyi aldatmış ve bu suretle sözleşmeyi yapmaya ikna etmiştir. Bu durumda rakiplerinin aksine fazladan bir maliyete katlanmak zorunda kalan girişimci aldatma hükümlerine başvurabilecek midir? Hemen ifade edelim ki, tacir ticari faaliyeti alanında kanunen getirilen bir yükümlülüğü bilmelidir, nitekim basiretli olması alanında bilgi ve deneyim sahibi olması anlamına gelmektedir. Söz konusu yükümlülük tacirin henüz haberdar olmadığı güncel bir düzenleme olsa dahi basiretli bir tacirden işlem öncesinde yeterli araştırmayı yapmış olması beklenmektedir.

Korkutma (tehdit) TBK m. 37 ve 38'de yer almaktadır. Bilindiği üzere Borçlar Hukuku'nda sözleşme serbestisi ilkesi esastır. Bu serbesti sözleşme yapma veya yapmama iradesini kapsamaktadır. Ancak taraflardan birinin veya üçüncü kişinin sözleşmenin diğer tarafını zarar tehdidi ile sözde irade açıklamasına zorlaması korkutma (tehdit) kapsamında bir irade bozukluğudur.<sup>147</sup> TBK'nın 38. maddesinde korkutmanın şartları belirtilmiştir. Buna göre sözleşmenin diğer tarafı konumunda olan kişinin veya yakınlarının zarara uğrama tehlikesi söz konusu olmalıdır. Bu zarar kişiliğe yönelik olabileceği gibi malvarlığına yönelik de olabilir. Aynı zamanda yakın bir zarardan söz edilmelidir. Öte yandan kanundan doğan bir

---

<sup>145</sup> Ünlütepe 137.

<sup>146</sup> Çifci 148.

<sup>147</sup> Eraslan Özkaya, *Yanılgı-Aldatma-Korkutma Davaları (Hata-Hile-İkrah Davaları)*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023) 405-406.

yetkinin kullanılması şeklindeki bir korkutmada ise korkutanın aşırı yarar sağlaması gerekmektedir. Basiretli bir tacir hakkında da şartları mevcutsa korkutma hükümleri uygulanabilmektedir. Aksi tutum, korkutan kişinin davranışına icazet vermek sayılmaktadır.<sup>148</sup> Örnek kabilinden, lüks bir marka franchise vermeye başlamıştır. Bu kapsamda sözleşmeye tüm franchise alanlara yönelik olarak haftalık 100.000,00-TL ürün alım kotası zorunluluğu getirmiştir. Markanın girişimci ile gerçekleştirdiği toplantıda, girişimci bu şartları sağlamakta zorlanacağını belirtmiştir. Ancak marka yetkilisi, sözleşmeyi ve iş şartını kabul etmezse kamuoyuna kendisiyle ilgili yanlış ve olumsuz açıklamalarda bulunacaklarını, açıklamaların duyulması halindeyse piyasada barınmasının mümkün olmadığını söylemiştir. Bu durumda girişimci şartlar kendisine uyduğu için değil, zarara uğrayacağı endişesiyle birlikte korkutma ile sözleşme imzalamış olmaktadır. Ancak tacirler bakımından korkutma hükümlerinin uygulanması asıl TBK m. 37/f.2’de yer alan “*korkutmayı bilmiyorsa veya bilecek durumda değilse*” ifadesi anlamında önemlidir. Hükme göre üçüncü bir kişinin korkutması ile akdedilen bir sözleşmede, korkutulan taraf sözleşmeyi iptal ettirmek isterse korkutmayı bilmeyen veya bilebilecek durumda olmayan tarafa tazminat ödemelidir. Sözleşmede üçüncü kişi tarafından korkutulanın karşısında bulunan taraf tacirse korkutmayı bilip bilmemesi veya bilecek durumda olup olmamasına dair yapılacak değerlendirmede gözetilen özen şartı nispeten daha ağır olacaktır.<sup>149</sup>

818 sayılı BK m. 21’e göre “*gabin*”, 6098 sayılı TBK m. 28’e göre “*aşırı yararlanma*”; zor durumda kalması, düşüncesizliği veya deneyimsizliği nedeniyle sözleşmenin zayıf sayılan tarafı ile akdedilen sözleşmede, bu zor durumdan faydalanılarak edimler arasında bilinçli bir şekilde oransızlık yaratılmasıdır.<sup>150</sup> Kanuna göre oransızlık, zarar görenin “*zor durumda kalmasından, düşüncesizliğinden veya deneyimsizliğinden*” kaynaklanabilmektedir. Ancak bilindiği üzere basiretli tacir için düşüncesizlik veya deneyimsizlikten söz edilemez. Tacir yalnızca zorda kalabilir. Dolayısıyla basiretli tacirin gabin hükümlerine başvurması ancak zorda kalma (müzayaka hali) durumunda mümkündür.<sup>151</sup> Konumuz kapsamında bakıldığında ise, sözleşme ile getirilen iş şartlarında aşırı

<sup>148</sup> Yargıtay’ın tacirler tarafından korkutma iddiasında bulunulmasını genellikle kabul etmediğine dair bkz. Çifci 152.

<sup>149</sup> Çifci 150.

<sup>150</sup> Yargı Bilgiç, Aşırı Yararlanma, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15 (2016): 333-334.

<sup>151</sup> Kızır 254-255; Çifci 171-173.

yararlanma durumunda, sözleşme hükmü karşı tarafın içinde bulunduğu zor durumdan faydalanmak amacıyla sadece o kişiye özel olarak getirildiyse iş şartından bahsedilemeyeceğini söyleyebiliriz. Nitekim karşı tarafın zor durumundan faydalanmak için konulan bir şart rakipler bakımından geçerli değildir. Bunun aksine, ağır şartlar içeren bir sözleşme hükmü sözleşme yapmak isteyen herkese teklif ediliyorsa rakipler bakımından da geçerli olan bir şarttan bahsedilebilir. Fakat bu kez de kişisel anlamda içinde bulunulan zor durumdan faydalanma kastı şartının gerçekleştiğini söylemek mümkün olmaz. Burada taraflar irade serbestisi çerçevesinde edimler arasında orantısızlık meydana getirmiştir.

İş şartı getiren bir sözleşmeye tarafların riayet etmesi gerekmektedir. Sözleşme ile bir iş şartı getirildiğinde, kişi sözleşmenin diğer tarafına karşı bu şarta uyacağına dair taahhütte bulunmuş olur. Bu durumda sözleşmeyi ihlal eden kişiye karşı ayrıca sözleşmeye aykırılık hükümlerine başvurulabilir mi? Sözleşmeye aykırılık, TBK m. 112 vd. hükümler ile düzenlenmiştir. Buna göre borçlu kendi kusuru ile sözleşmeden doğan yükümlülüğünü hiç veya gereği gibi yerine getirmezse alacaklının uğradığı zararı gidermekle yükümlüdür. Burada dikkat edilmesi gereken husus sözleşmeye aykırılık hükümlerine sadece sözleşmenin diğer tarafı olan kişinin başvurabileceğidir. Bu yüzden sözleşmeyle getirilen iş şartını ihlal eden kimseye karşı rakipleri borca aykırılık hükümlerine gidemezken yalnızca sözleşmenin diğer tarafı borca aykırılık çerçevesinde doğan zararının giderilmesini isteyebilmektedir. Rakipler ise haksız rekabet gibi sözleşme dışı sorumluluk hükümlerine başvurabilmektedir.<sup>152</sup> Sözleşme ile getirilen bir iş şartının ihlalinin hem haksız rekabete hem de sözleşmeye aykırılığa sebep olması nadir rastlanmakla birlikte, genellikle sözleşmede rekabet yasağına dair bir hüküm varsa gündeme gelebilmektedir.<sup>153</sup>

Buna örnek olarak Yargıtay'ın bir kararında rekabet yasağı hükmü iş şartına aykırılık çerçevesinde gündeme gelmiştir. Karara konu olayda davacı işveren, davalı ise kendi adına kayıtlı aracı ile öğrenci taşımacılığı yapan yüklenicidir. Aralarında

---

<sup>152</sup> Yargıtay 11. HD 08.02.2016, E. 2015/6937, K. 2016/1074: “...İlke olarak, davalı şirketin rekabet yasağı sözleşmesinin tarafı olmadığından akdi sorumluluğu bulunmamaktadır...” e.t. 31.10.2025, <www.lexpera.com.tr>.

<sup>153</sup> Özkan 140. Rekabet yasağının istisnai olduğu, sözleşmede ayrıca yazılı şekilde belirtilmedikçe rekabet yasağının oluşmayacağı ve bu nedenle TTK m. 55/f.1 e bendi gereğince haksız rekabetin oluşmayacağına dair bkz. Yargıtay 11. HD 09.04.2025, E. 2024/2256, K. 2025/2270, e.t. 17.11.2025, <www.lexpera.com.tr>.

akdedilen sözleşmeye göre davalı taraf sözleşme sona erdikten sonra bir yıl süre ile aynı okula öğrenci taşımacılığı yapmamalı, yaptığı takdirde cezai şart ödemelidir. İlgili maddenin ihlali neticesinde cezai şart talebiyle açılan bu davada yerel mahkeme, işin niteliğinde ticari sır bulunmadığından bunu kelepçeleme sözleşmesi olarak nitelendirmiş ve davayı reddetmiştir. Ardından BAM da söz konusu cezai şartın haksız rekabeti önlemeye hizmet etmediği ve çalışma özgürlüğünü kısıtladığı yönünde hüküm tesis etmiştir. Yargıtay ise cezai şartın koşulu olarak ifade edilen güzergâhın ve sürenin belirli olduğunu, bu güzergâh dışında her zaman ve belirlenen sürenin sonunda bütün güzergâhlarda taşımacılık yapmanın mümkün olduğunu belirterek cezai şartı geçerli kabul etmiştir. Kararın karşı oyunda ise ilk derece mahkemesine ve BAM’a katılarak ilgili hükmün sözleşme serbestisi kapsamında değerlendirilemeyeceği, sözleşme serbestisinin de kamu düzeni, kişilik hakları gibi sınırları olduğu, bu nedenle cezai şartın kesin hükümsüz olması gerektiği belirtilmiştir.<sup>154</sup>

Sözleşme ile getirilen iş şartları konusunda uygulamada en çok dikkat çeken husus rakiplerin faaliyet alanlarını etkileyen kısıtlamalardır. Farklı düzeyde yer alarak aynı ürünün veya hizmetin üretimine, dağıtımına ya da pazarlanmasına destek olan işletmeler arasında akdedilen sözleşmeler “*dikey sınırlama sözleşmeleri*” olarak anılmaktadır.<sup>155</sup> Bu tür sınırlamalara örnek olarak bilhassa münhasır yetki tanıyan sözleşmelere üçüncü kişiler bakımından eklenen şartlar gösterilebilir. İlgili durum aslında rekabet etmemeyi işaret ettiğinden RKHK’ye aykırı gibi gözükmemektedir. Nitekim RKHK m. 4/f.1’e göre piyasaların bölüşülmesi ve rakip işletmelerin faaliyetlerinin kısıtlanması yasaklanmıştır. Ancak bu durumun piyasa için olumlu yönleri de olduğundan bazı koşulların mevcudiyeti durumunda ilgili sınırlamalara izin verilmektedir.

Söz konusu sınırlamaları mümkün kılan hüküm RKHK’nın “*Muafiyet*” başlıklı 5. maddesidir. Bu maddenin ilk fıkrasında 4. maddedeki yasaktan muafiyet şartları belirlenmiştir. Son fıkrada da, ilgili şartlar mevcutsa Rekabet Kurulunun bazı anlaşma çeşitleri için grup muafiyeti getiren tebliğler çıkartabileceği düzenlenmiştir.

<sup>154</sup> Yargıtay 11. HD 25.03.2019, E. 2018/183, K. 2019/2223, e.t. 17.11.2025, <<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>>.

<sup>155</sup> Salih Önder Yeşiltepe, Tek Satıcılık Sözleşmesinde Tekel Hakkının Üçüncü Kişilere Karşı İleri Sürülmesi, *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 4 (2017): 134.

Bu kapsamda Rekabet Kurulu, 2002/2 Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği yayınlamıştır.<sup>156</sup> İlgili tebliğin 2. maddesinin 2. fıkrasına göre öncelikle sağlayıcının pazar payının teblihte belirtilen yüzdeden daha az olması aranmaktadır. Buna ek olarak anlaşmanın m. 4'te sayılan ağır rekabet sınırlamalarını içermemesi gerekmektedir. Aynı zamanda, sözleşmesel sınırlamanın mamuller, zaman ve bölge için getirilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde sözleşmenin tarafları aşırı bir sınırlamaya maruz kalacağından sözleşme TBK m. 27 gereği ahlaka ve adaba aykırı sayılacaktır.<sup>157</sup> İlave m. 5'e göre belirsiz süreli veya beş yıldan uzun süreli rekabet etmeme yükümlülüğü getiren anlaşmalar bu muafiyet kapsamının dışındadır.

Anlaşıldığı üzere, rekabeti sınırlayan bir iş şartının ihlali ile TTK m. 55/f.1-e bendi anlamında haksız rekabetin gündeme gelebilmesi için öncelikle sınırlamanın RKHK m. 5 ve ilgili grup muafiyeti tebliğleri çerçevesinde hukuka uygun olup olmadığına dair bir değerlendirme yapılması önem arz etmektedir.

#### **A. Toplu İş Sözleşmesi**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 2. maddesine göre toplu iş sözleşmesi "*İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.*" Ancak çalışmamızı asıl ilgilendiren "*grup toplu iş sözleşmeleri*"dir. STİSK'nin aynı maddesine göre grup toplu iş sözleşmesi "*İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesidir.*" Burada TTK m. 55/f.1 e bendinde yer alan "*rakiplere de yüklenmiş olan*" şartını sağlayan husus, aynı işkolundaki birden çok üyenin maddelere uymak zorunda olmasıdır.

Bir toplu iş sözleşmesinin ihlali hem işçi hem de işveren tarafından gerçekleştirilebilir. Zira İş Kanunu m. 33'e göre toplu iş sözleşmesi tarafların karşılıklı hak ve borçlarını da düzenlemektedir. Örneğin disipline dair hükümlere uymak işçinin yükümlülüğü iken, ücret ve çalışma saatlerinin belirlenmesi gibi

<sup>156</sup> Umut Yeniocak, *Franchise Sözleşmesi*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016) 65; Yeşiltepe 147; e.t. 30.12.2025, <[https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/tebligler/2002-2-sayili-teblig-\(2021-4-degisiklikleri-islenmis\)-20211108175938391-pdf](https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/tebligler/2002-2-sayili-teblig-(2021-4-degisiklikleri-islenmis)-20211108175938391-pdf)>

<sup>157</sup> Yeşiltepe 135.

düzenlemeler işverenin yükümlülükleridir. Ancak haksız rekabet bağlamında, toplu iş sözleşmesinin ihlali ile rakiplere kıyasla daha avantajlı olmak gerekeceği için konunun işveren tarafından ele alınması gerekmektedir.

TTK m. 55/f.1 e bendi çerçevesinde haksız rekabetten söz edebilmek için toplu iş sözleşmesinin içeriği iki kısma ayrılmalıdır. STİSK m. 33'e göre toplu iş sözleşmelerinde “iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine” dair hükümler bulunmalıdır. Buna ek olarak aynı maddenin ikinci fıkrasına göre “ *tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimi ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yollara* ” dair hükümler de ihtiyari olarak bulunabilmektedir.<sup>158</sup> Bunlardan ilk saydığımız hükümler normatif nitelikte olup sendikaya üye olan işverenlerin uymakla yükümlü olduğu kuralları içerdiğinden iş şartı niteliğindedir.<sup>159</sup>

Örneğin grup toplu iş sözleşmesi ile üye işverenlerin, işçilere her ay üç ikramiye ödeyeceği kararlaştırılmışsa, buna uymayan işveren diğerlerine nazaran maliyetlerini düşürmüş ve avantaj sağlamış olmaktadır. Dolayısıyla ilgili işveren rekabet hakkını kötüye kullanarak toplu iş sözleşmesi ile getirilen bir iş şartını ihlal edecek ve haksız rekabete sebep olacaktır. Benzer şekilde öğretilen bir örneğe göre, toplu iş sözleşmesinde getirilen bir kurala aykırılık halinde cezai şart kararlaştırılmışsa, kuralı ihlal ettiği halde cezai şartı ödemekten kaçınan işveren, ödeyenlere kıyasla avantaj elde etmiş olacaktır.<sup>160</sup>

## **B. Tek Satıcılık Sözleşmesi**

Uygulamada “*genel distribütörlük, bayilik, ana bayilik veya genel temsilci*” gibi ifadelerle de anılan tek satıcılık sözleşmesi, üretici veya yapımcı<sup>161</sup> ile tek satıcı arasında akdedilmektedir. Bu sözleşme ile üretici veya yapımcı, mamullerinin tamamı ya da bir kısmını kararlaştırılan bölgede tekel olacak şekilde satılmak üzere bedel karşılığında tek satıcıya göndermektedir. Bunun karşılığında tek satıcı da bedelini ödediği bu mamulleri kendi nam ve hesabına şekilde satarak mamullerin

<sup>158</sup> Nomer Ertan 341.

<sup>159</sup> Özdemir 166; Nomer Ertan 342.

<sup>160</sup> Yıldız 120.

<sup>161</sup> İstinaen ürünün ana dağıtıcının da sözleşmenin tarafı olabileceğine dair bkz. Nurkut İnan, Tek Satıcılık Sözleşmesi ve Üçüncü Kişiler, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 17 (1993): 57, e.t. 25.07.2025, <www.jurix.com.tr>. Doktrinde üretici veya yapımcı yerine daha genel bir ifade olarak “yapımcı” kavramı da kullanılmaktadır. Kerem Can Hazer, *Tacir Yardımcılarında Bağımlılık Unsuru*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2025) 78.



sürümünü iyileştirmektedir.<sup>162</sup> Tek satıcı mamulleri kendi nam ve hesabına sattığı için bağımsız tacir yardımcısı niteliğindedir.<sup>163</sup> Aldığı fiyat ile sattığı fiyat arasındaki fark kadar kâr elde etmektedir.<sup>164</sup> Tek satıcının, üretici veya yapımıcının mamullerini (1) münhasır olarak, (2) kendi nam ve hesabına (3) sürekli olarak satmakla yetkili olması, sözleşmenin ayırt edici yönüdür. Doktrine göre çerçeve sözleşme niteliğindedir.<sup>165</sup> Tek satıcılık sözleşmeleri tek satıcıya münhasır bir yetki tanımaktadır.

Tek satıcılık sözleşmesi konumuz kapsamında genellikle üçüncü kişilerin tek satıcının yetkisi dahilinde olan bir bölgede satış yapması açısından değerlendirilmiştir.<sup>166</sup> Tek satıcılık sözleşmesi bölgesel anlamda münhasır bir yetki tanıdığından üretici veya yapımcı birden fazla bölge için birden fazla tek satıcı ile ayrı ayrı sözleşme akdedebilir. Böyle durumlarda üretici veya yapımcı sözleşmelere durumu izah eden ve birbirlerinin yetki alanlarında satış yapmalarını kısıtlayan hükümleri, 2002/2 Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği uyarınca ekleyebilmektedir. Öğretide bu durum üçlü bir ayrımla ifade edilmektedir.<sup>167</sup> Buna göre üretici veya yapımcı;

(1) Tek satıcının yetkisi dahilinde olan yerde doğrudan mal satmamak, başka bir ifadeyle “*basit satış tekeli*”,

(2) Diğer bölgelerdeki tek satıcıların ilgili bölgeye mal göndermelerini engellemek, başka bir ifadeyle “*kuvvetlendirilmiş satış tekeli*”,

---

<sup>162</sup> Poroy/Yasaman 336; Şahin 119; Yıldız 114; Cevdet Yavuz, Faruk Acar, ve Burak Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*. (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024) 18-19.

<sup>163</sup> Bağımsız olması ile aslında ifade edilen tek satıcının ticari faaliyetlerinde ve ekonomik anlamdaki bağımsızlığıdır. Yine bağımsızlığının bir sonucu olarak doğabilecek rizikoları da kendisi üstlenir. Detaylı bilgi için bkz. Hazer 79-80.

<sup>164</sup> Bahtiyar 257-258.

<sup>165</sup> Şahin 134.

<sup>166</sup> Sözleşme iki taraflı bir hukuki işlem olduğundan sözleşme ile getirilen bir iş şartının sözleşmenin iki tarafı yönünden de ihlali söz konusu olabilir. Ancak tek satıcılık sözleşmelerinin niteliği gereği odak noktası tek satıcının tekel hakkıdır ve üretici veya yapımcı da bu hakkın yerine getirilmesi ve korunması yükümlülüğü altına girer. Dolayısıyla iş şartı ihlalleri genellikle bu tekel hakkının ihlal edilmesi yönünden incelenmiştir.

<sup>167</sup> Bu ifadelerin aynı zamanda tekel hakkının dereceleri olduğuna dair bkz. İnan 59; Yeşiltepe 136.

(3) Diğer bölgelerdeki tek satıcıların müşterilerinin de söz konusu bölgeye mal göndermemelerini sağlamak, başka bir ifadeyle “*mutlak satış tekeli*” yükümlülükleri altına girebilir.<sup>168</sup>

Bir davranışta bulunmama borcunu içeren basit satış tekeli esasen tek satıcılık sözleşmesinin temel unsurudur. Tek satıcıya mutlak satış tekeli sağlayan tek satıcılık sözleşmeleri ise RKHK m. 4 gereğince yasaklanmıştır.<sup>169</sup> Öyle ki, 2002/2 sayılı tebliğin m. 4/f.1-b bendine göre müşterilere ilişkin kısıtlamalar grup muafiyetinin kapsamı dışında bırakılmıştır. Dolayısıyla konumuz kapsamında tek el şartının rakipler bakımından da cari bir iş şartı olmasını sağlayacak olan kuvvetlendirilmiş satış tekeli.<sup>170</sup> Kuvvetlendirilmiş satış tekeli “*Üçüncü kişinin fiilini üstlenme*” başlığı ile düzenlenen TBK m. 128 veya “*Üçüncü kişi yararına sözleşme*” başlığını taşıyan TBK m. 129 hükümleri kapsamında değerlendirilebilir. Eğer üretici veya yapımıcı tek satıcıya yönelik olarak diğer tek satıcılara dair tek başına taahhütte bulunmuşsa “*üçüncü kişinin fiilini üstlenme*”, diğer tek satıcılardan malların satılmayacağına ilişkin bir taahhüt almışsa “*üçüncü kişi yararına sözleşme*” hükümleri uygulama alanı bulmaktadır.<sup>171</sup>

Tek satıcılık sözleşmesinde sadece basit satış tekeli mevcutsa, diğer tek satıcılar üçüncü kişi sayılmaktadır. Dolayısıyla üretici veya yapımıcı ile sözleşmesel anlamda bir bağı bulunmayan üçüncü kişilere karşı nispiyet ilkesi gereğince ancak şartları oluşmuşsa haksız fiil veya haksız rekabet hükümlerine başvurulabilmektedir.<sup>172</sup> Örneğin bir kozmetik markası, İstanbul’daki satışlarını yürütmek üzere kozmetik satış firması ile tek satıcılık sözleşmesi akdetmiştir. Bu sözleşmeye göre marka, İstanbul ili sınırlarında ürün satışlarını sadece ilgili satış firması ile yürütecektir ve İstanbul ilinde doğrudan mal satmayacaktır. Ancak

<sup>168</sup> Haluk Tandoğan, Tek Satıcılık Sözleşmesi, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, 11 (1982): 24, e.t. 25.07.2025, <[www.jurix.com.tr](http://www.jurix.com.tr)>.

<sup>169</sup> Yeşiltepe 136, dipnot 15.

<sup>170</sup> Poyraz 143. Yargıtay 11. HD 25.06.2025, E. 2024/6644 K. 2025/4504: “...Davacı şirkete münhasır bir yetki tanınmış olsa da davalıların söz konusu sözleşme içeriğinden haberdar olmasının iyyiniet kuralları kapsamında beklenemeyeceği, ayrıca TTK’nın 55/I-e hükmünün ilgili sektördeki herkes tarafından kabul gören, bilinen ve olağan iş şartları olarak değerlendirilen kurallara aykırılığa haksız rekabet sonucunu bağladığı, bu kuralların kanundan veya sektördeki katılımla oluşturulmuş bir sözleşmeden kaynaklanması durumunda, kuralların belirli olması sebebiyle haksız rekabetin varlığının kabul edilebilir olduğu ancak somut olayda bu tür belirlenmiş kuralların bulunmadığı...”, e.t. 17.11.2025, <<https://www.lexpera.com.tr/>>.

<sup>171</sup> Tandoğan 25.

<sup>172</sup> Tandoğan 25; İnan 60; Poroy/Yasaman 302; Poyraz 143. Aynı doğrultuda bkz. Yargıtay 11. HD 01.03.1991, 171/1406, Okan Morkaya, *Tek Satıcılık Sözleşmesi ve Denkleştirme İstemi*. (İsparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2024) 100-101.

sözleşme henüz sona ermemişken rakip kozmetik firması, aynı ürünleri İstanbul sınırları içerisinde satmaya başlamıştır. Bu durumda yetkili satış firması, üretici markaya karşı TBK m. 128 hükümlerine başvurabilecektir. Çünkü kozmetik markası, diğer tek satıcılarla yaptığı sözleşmelerde yetkili satıcının bölgesi olan İstanbul'da satış yapmama yükümlüğü getirmemiş, bu yükümlülüğü onlar adına kendisi üstlenmiştir. Ancak marka, sözleşmelere kuvvetlendirilmiş satış tekeli getirirse üreticinin TBK m. 129 gereği, rakip kozmetik firmasının ise TTK m. 55/f.1-e bendi gereği sorumluluğuna başvurulabilecektir.

Özetle, yetkili tek satıcı kural olarak (basit tekel şartında) üretici veya yapımıcının TBK m. 128 ile düzenlenen *“üçüncü kişinin fiilini üstlenme”* gereği sorumluluğuna gidebilmektedir. Ancak eğer kuvvetlendirilmiş tekel şartı varsa yetkili tek satıcı üretici veya yapımıcının TBK m. 129 ile düzenlenen *“üçüncü kişi yararına sözleşme”* gereği ve rakibin de TTK m. 55/f.1-e bendi anlamında sorumluluğuna gidebilecektir.<sup>173</sup>

Tek satıcılık sözleşmesinin konumuz kapsamında değerlendirilen tek yönü üçüncü kişilerin tek satıcının münhasır yetkisini bölgesel anlamda ihlal etmesi değildir. Buna ek olarak, tek satıcılık sözleşmesinde üretici veya yapımıcı tarafından bir azami satış bedeli belirlenmişse buna riayet etmemek,<sup>174</sup> sözleşmede belirlenen sürenin sonunda yetki sona erdiği halde satış yapmaya devam etmek gibi durumlarla rakip tek satıcılara kıyasla avantajlı hale geçmek de m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabet sayılmaktadır. Ancak bunlardan ilk halde 2002/2 Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği m. 4/f.1-a bendine göre *“Alıcının kendi satış fiyatını belirleme serbestisinin engellenmesi”* yasak olmakla birlikte *“sağlayıcının azami satış fiyatını belirlemesi veya satış fiyatını tavsiye etmesi mümkündür.”*

### C. Acentelik Sözleşmesi

Acentelik sözleşmesi müvekkil tacir<sup>175</sup> ile aracı veya sözleşme akdetmeye muktedir acente arasında imzalanmaktadır.<sup>176</sup> Bu sözleşme ile acente, yetkili

---

<sup>173</sup> Şahin 120-121.

<sup>174</sup> Poyraz 144-145.

<sup>175</sup> Bu hususun TTK m. 102/f. 1 hükmünde geçen *“...ticari bir işletmeyi ilgilendiren sözleşmelerde aracılık etmeyi...”* ifadesinden anlaşılması gerektiğine dair bkz. Poyraz 146.

<sup>176</sup> Bahtiyar 230-231; Nilüfer Köker, “Acente ve Acentelik Sözleşmesi,” *İstanbul Kültür Üniversitesi Dergisi* 16 (2017): 192.

kılındığı bölge ile sınırlı olmak üzere<sup>177</sup> tacir adına ve hesabına şekilde tacirin menfaatlerini koruyarak işiyle orantılı bir ücret karşılığında ve sürekli şekilde işlem yapmaktadır.<sup>178</sup> Acente de, tek satıcıya benzer şekilde, bağımsız<sup>179</sup> bir tacir yardımcısıdır.<sup>180</sup>

Acentelik sözleşmesi, barındırdığı “ihtiyari tekel hakkı” çerçevesinde konumuzu ilgilendirmektedir. TTK m. 104 hükmünde “Yazılı olarak aksi kararlaştırılmadıkça, müvekkil, aynı zamanda ve aynı yer veya bölge içinde aynı ticaret dalı ile ilgili olarak birden fazla acente atayamayacağı gibi, acente de aynı yer veya bölgede, birbirleriyle rekabette bulunan birden çok ticari işletme hesabına acentelik yapamaz.” denilmiştir. Hükümden anlaşıldığı üzere bu sözleşmelerin barındırdığı tekel hakkı hem tacir hem de acente bakımından olmak üzere iki boyutludur.<sup>181</sup> Başka bir ifadeyle, hem tacir aynı sözleşme konusu hakkında birden fazla acente ile anlaşamaz hem de acente birbirine rakip olan birden fazla tacir adına aracılık edemez. Bu iki boyut çalışmamız kapsamında şöyle değerlendirilebilir.

İlk olarak acentenin aynı zaman dilimi içinde ve aynı ticari alanda faaliyet göstermeleri nedeniyle birbirine rakip sayılan iki işletme adına aracılık etmesi durumunda, koşullar oluşmuşsa TTK m. 55/f.1 d bendi kapsamında üretim ve iş sırlarının hukuka aykırı olarak ifşa edilmesi gündeme gelebilecektir. Zira tacir ve acente arasındaki güvene dayalı olarak kurulan ilişkide acente birbirine rakip olan iki işletmenin üretim ve iş sırlarına aşina olacaktır.<sup>182</sup> Aynı zamanda birden fazla işletme adına aracılık ettiği için rakiplerine kıyasla gelir avantajı sağlayacak ve TTK m. 55/f.1 e bendi gündeme gelebilecektir.

İkinci olarak tacirin münhasır yetkili olarak bir acente ile anlaşmasına rağmen aynı sözleşme konusu hakkında aynı zaman diliminde ve aynı bölgede başka acente ile daha anlaşması iş şartlarına aykırı davranmak suretiyle haksız rekabet teşkil edebilecektir. Münhasır yetkili acente, tacirden sözleşmeye aykırılık gerekçesiyle

---

<sup>177</sup> Acente kural olarak münhasıran yetkilidir. Ancak bu münhasır yetkinin istisna olarak TTK m. 104’ten hareketle yazılı şekilde kaldırılması mümkündür.

<sup>178</sup> Bahtiyar 230.

<sup>179</sup> Çünkü acente tacirin emri altında olmayıp denetimine tabi değildir. Hatta kendisi de tacirdir. Sınırlı olarak direktif alabilir. Dahası için bkz. Poroy/Yasaman 301-302.

<sup>180</sup> Köker 189.

<sup>181</sup> Şahin 124; Köker 199.

<sup>182</sup> Yıldız 129; Safiye Nur Bağrıaçık, *Üretim ve İş Sırlarının Korunması (Özellikle Haksız Rekabet Hükümlerine Göre)*. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017) 93.

zararının giderilmesini isteyebileceği gibi<sup>183</sup> ikinci acenteye karşı da TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabet hükümlerine başvurabilmektedir.<sup>184</sup> Zira münhasır yetkili acente ile yapılan sözleşmeye rağmen ikinci bir acente ile daha anlaşılması tekel hakkının zımnen kaldırılması anlamına gelmemektedir. Bunun nedeni TTK m. 104'e göre inhisari olarak tanınan yetkinin zımnen değil, ancak yazılı şekilde kaldırılmasının mümkün olmasıdır.

Müvekkil tacir pazar payını büyütme amacıyla bir bölgede münhasıran bir acenteyi yetkili kıldıktan sonra başka bir bölgede de diğer bir acenteyi yetkili kılabilir. Bu iki sözleşme ayrı yer ve bölgeleri kapsadığı için TTK m. 104'e aykırı olmaz. Ancak böyle bir ihtimalde acentelerden birinin diğerinin münhasır yetkili bölgesinde ticari faaliyette bulunması durumunda ne olacaktır? Kanaatimizce bu ihtimalde müvekkil tacir ikinci sözleşmeyi yaparak ilk sözleşmeye aykırı davranmamıştır. Fakat ikinci acente yetki sınırlarını aşmıştır. Bu durumda TTK m. 108 gereği yetkisini aşan acentenin faaliyetine karşılık müvekkil tacir (1) icazet verirse ilk sözleşme ile getirilen rekabet yasağına aykırı davranmış olmaktadır, (2) icazet vermezse yahut sessiz kalırsa yetkisini aşan acentenin yaptığı sözleşmelerden kanun gereği yine kendisi sorumlu olmaktadır. Nitekim acente müvekkil tacir adına ve hesabına hareket etmektedir. İşte bu nedenle müvekkil tacir her iki durumda da ilk sözleşmeye aykırı davranmış sayılacağından, ilk acentenin müvekkil tacire karşı sözleşmeye aykırılık hükümlerine ve ikinci acenteye karşı da sözleşme dışı sorumluluk olarak haksız rekabet hükümlerine başvurabileceği görüşündeyiz.

Acentelik sözleşmesinin konumuz kapsamında değerlendirilen tek yönü acentenin münhasır yetkisinin bölgesel anlamda ihlal edilmesi değildir. Buna ek olarak, acentenin mevzuat gereği uyması gereken bir yükümlülük ayrıca acentelik sözleşmesinde de hüküm olarak yer almışsa, diğer bölgelerdeki acenteler bu kurala riayet ederken bir acentenin uymayıp avantaj elde etmesi durumunda TTK m. 55/f. 1 e bendi kapsamında haksız rekabet gündeme gelmektedir. Bu konuda doktrinde verilen örneğe göre, acentenin tahsil ettiği poliçe bedelinin sigorta şirketine gönderileceği anın mevzuat gereği belirli olduğu ve bu anın ayrıca sözleşmeye hüküm olarak eklenmesi durumunda, bu kurala uyan acentelere karşı, bir acente

---

<sup>183</sup> Köker 208.

<sup>184</sup> Özkan 140, dipnot 16; Poyraz 149-150. Aksi yönde, sözleşmedeki rekabet yasağı hükümlerinin iş şartı sayılamayacağı ve söz konusu bölge ihlalinin TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında değerlendirilemeyeceğine ilişkin görüş için bkz. Yıldız 129.

poliçe bedelini uhdesinde tutarak menfaat elde ederse TTK m. 55/f. 1 e bendi kapsamında sorumluluğu doğabilmektedir.<sup>185</sup>

#### **D. Franchising Sözleşmesi**

İsimsiz sözleşmelerden olan franchising sözleşmesi, franchise alan ile veren arasında akdedilmektedir.<sup>186</sup> Daha bilgili ve donanımlı olduğu kabul edilen franchise veren,<sup>187</sup> bu sözleşme ile marka, logo, işletme adı, üretim sırları, mesleki ve teknik bilgisi gibi gayrimaddi mallarını kullanma yetkisini devretmeyi, düzenli şekilde mal teslimini, tavsiye ve direktif vermeyi, ihtiyaç halinde destek olmayı ücret karşılığında franchise alana karşı taahhüt etmektedir.<sup>188</sup> Franchise alan da gayrimaddi malları kullanması karşılığında franchise verene ücret ödemeyi, franchise verenin ilke ve talimatlarına uymayı, kendi adı ve hesabına işlem yapmayı taahhüt etmektedir.<sup>189</sup> Franchise alanın, franchise verenin gayrimaddi mallarını kullanmak ve ürünleri veya hizmetinden faydalanmak istemesinin nedeni genellikle franchise verenin tanınmışlığından faydalanmak istemesidir. Bu nedenle de kendi ticari kimliğini geri planda tutmaktadır.<sup>190</sup> Franchise verenin gayrimaddi mallarını kullandırmak istemesinin nedeni ise sürümünü arttırmak istemesidir.

Franchising sözleşmesi ile franchise veren gayrimaddi mallarını franchise alan ile paylaştığı için bu tür sözleşmelerin kurulmasında güven ve sadakat önemlidir.<sup>191</sup> Bu güven bağının sözleşmeye etkisi ise rekabet etmeme anlamında kendisini göstermektedir.<sup>192</sup> Dolayısıyla sözleşme ile doğan rekabet etmeme ve sadakat gösterme yükümlülüğünün TTK m. 55/f.1 e bendi bağlamında incelenmesi gerekmektedir.

İlk olarak bu tür sözleşmeler ile getirilen kuralların duruma göre iş şartı olarak nitelendirilmesini sağlayan husus, franchise verenin piyasadaki mevcut

---

<sup>185</sup> Poyraz 151.

<sup>186</sup> Turgut Akıntürk ve Derya Ateş, *Borçlar Hukuku*. (İstanbul: Beta Yayınları, 2020) 349; Poyraz 151-152.

<sup>187</sup> Cüneyt Arif Yılmaz, *Türk Borçlar Hukuku Kapsamında Çerçeve Sözleşmeler*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023) 114.

<sup>188</sup> Akıntürk/Ateş 350; Poyraz 154.

<sup>189</sup> Akıntürk/Ateş 349-351; Poyraz 153.

<sup>190</sup> Yeniocak 77.

<sup>191</sup> Yılmaz 35, dipnot 80.

<sup>192</sup> Rekabet etmeme yükümlülüğü ayrıca sözleşme sona erdikten sonra geçerli olmak üzere de getirilebilir. Ancak ilgili hükmün her halükârda TBK m. 27'ye aykırı olmaması ve franchise alanın ekonomik anlamda mahvolmasına sebep olmayacak düzeyde olması gerektiğine dair bkz. Yılmaz 118-119.

konumunun gereği olarak bazı ilke ve standartlar benimsemiş olması ve tüm franchise alan rakiplerin bu ilke ve standartlara riayet etmesinin gerekmesidir. Bu husus Rekabet Kurumu tarafından hazırlanan Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz'da *"Franchise alanın satın aldığı mal ve hizmetlerle ilgili olarak rekabet etmeme yükümlülüğü, bu yükümlülüğün franchise ağının ortak kimliğini ve prestijini korumak bakımından gerekli olduğu hallerde Kanun'un 4. maddesinin kapsamı dışındadır."* şeklinde ifade edilmiştir.<sup>193</sup> Dolayısıyla bu kapsamda getirilen iş şartlarının RKHK m. 4 anlamında yasak teşkil etmeyeceği söylenebilmektedir.

Franchise sözleşmesinde ürünlerin münhasır olarak franchise verenden veya üçüncü bir kişiden temin edilmesinin kararlaştırılması mümkündür.<sup>194</sup> Eğer sözleşmede ürünlerin münhasır şekilde franchise verenden tedarik edileceği kararlaştırılmışsa tüm franchise alanlar bu kurala uymalıdır. Örneğin ünlü bir kahve firmasının uygulaması olan franchise sözleşmesinde yer alan *"İşbu sözleşme kapsamında münhasır şekilde Franchise Veren'den tedarik edilmesi gereken ürünlerin başka bir yerden tedarik edilmesi ya da bizzat Franchise Alan tarafından imal edilmesi durumunda Franchise Veren herhangi bir tazminat ödemeksizin ve ek bir süre tanımaksızın yazılı bir fesih ihbarıyla işbu Anlaşmayı feshedebilir."* şeklindeki hüküm bu niteliktedir. Söz konusu hüküm, rakipler bu kurala riayet ederken franchise alanlardan birinin ürünleri üçüncü kişiden temin ederek veya kendisi imal ederek "daha ucuza sağlaması" durumunda TTK m. 55/f.1 e bendini gündeme getirecektir. Zira uyması gereken kuralı ihlal eden bu suretle daha az maliyetle rakiplerine kıyasla avantaj elde edecektir. Bu nedenle rakipleri TTK m. 55/f.1 e bendini gerekçe göstererek şartı ihlal edene karşı dava açabilecektir.

Franchise alanın franchise verenin ilke ve talimatlarına uyması gerekmektedir. Bu zorunluluğun asıl nedeni franchise verenin piyasadaki imajının ve marka değerinin korunmasıdır. Bu kapsamda franchise veren üretim sürecine dair reçeteler; dekorasyon; teçhizatın markası ve modeli; personelin niceliği, niteliği veya kıyafeti gibi konularda franchise alana talimat verebilmektedir.<sup>195</sup> Franchise alan (her ne kadar bağımsız bir tacir olsa da) bu ilkelere, standartlara, reçetelere ve talimatlara uymakla yükümlüdür. Söz gelimi, tanınmış bir börek firması belli bir lezzet

<sup>193</sup> e.t. 30.12.2025, <<https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/kilavuzlar/dikey-anlasmalara-iliskin-kilavuz-2021-20210324113841177-pdf>>

<sup>194</sup> Yeniocak 64.

<sup>195</sup> Yeniocak 77-78; Poyraz 153.

standardını yakalamak adına franchise sözleşmesine böreklerin pişme sürelerine ve kullanılacak peynirin kalitesine dair bir kural koymuştur. Bu durumda franchise alanın bu süre ve kalite şartına uyması gerekmektedir. Başka bir örnekte ise, sözleşmeye franchise alanın işleteceği her satış noktasında en az iki satış yetkilisi görevlendirmek zorunda olduğuna dair bir hüküm eklenmiştir. Bu kurala rakipler sadakat gösterirken bir franchise alan tek satış görevlisi istihdam ederek uymazsa rakiplerine kıyasla daha az bir maliyete katlanmış olacaktır. Dolayısıyla rakipler TTK m. 55/f.1 e bendini gerekçe göstererek şartı ihlal edene karşı dava açabilecektir.

Franchise alan bu sözleşme ile kendisini geri planda tutarak franchise verenin ticari kimliğiyle sektörde faaliyet göstermektedir. Bunun da bir sonucu olarak sözleşmede sadece franchise verene ait malların satılması kararlaştırılmış olabilir. Örneğin sözleşmede şöyle bir hüküm yer alabilir: “*Franchise Alan, Franchise Veren’e ait X markası dışında muadil ürün satmayacağını kabul ve beyan eder.*” Böyle bir durumda franchise alan, rakiplerinin aksine, ayrıca sözleşmede kararlaştırılmayan malları da satarsa rekabet etmeme yükümlülüğünü ihlal etmiş olur.<sup>196</sup>

Franchise alan sözleşme ile bir bölge için münhasır olarak yetkili kılınmış olabilir. Franchise veren böyle bir yetki tanıyarak söz konusu bölgede doğrudan satış yapmamayı ve başkasına franchise vermemeyi taahhüt etmiş olmaktadır.<sup>197</sup> Doktrinde bu durum “alan garantisi” olarak da ifade edilmektedir.<sup>198</sup> Bölgesel tekel hakkı uygulamada genellikle gerçek bir sözleşmeden aktarılan “*Franchise Veren, Satış Noktasına 3 (üç) kilometre mesafede başka bir satış noktası açılmayacağını taahhüt etmektedir.*” gibi hükümlerle somutlaşmaktadır. Böyle bir tekel hakkı ile yetkilendirilen franchise alan da gayrimaddi malları söz konusu bölgenin dışında kullanmamayı taahhüt etmiş olmaktadır.<sup>199</sup> Doktrinde verilen bir örneğe göre, tekel hakkına rağmen franchise alanın bölgesel yetki sınırlarını aşarak broşür dağıtmak suretiyle satış yapması durumunda<sup>200</sup> franchise veren sözleşmeyi feshedebileceği gibi sözleşmeye aykırılık hükümlerine de başvurabilirken rakipler ise TTK m. 55/f.1 e bendi hükmüne başvurabilecektir.

---

<sup>196</sup> Yılmaz 121.

<sup>197</sup> Yeniocak 72.

<sup>198</sup> Şahin 126.

<sup>199</sup> Poyraz 153; Yeniocak 72.

<sup>200</sup> Yeniocak 75.



## E. Lisans Sözleşmesi

İsimsiz<sup>201</sup> ve sui generis<sup>202</sup> sözleşmelerden olan lisans sözleşmesi, lisans alan ile veren arasında akdedilmektedir.<sup>203</sup> Lisans veren, lisans sözleşmesi ile fikri mülkiyet hakkının (mülkiyeti kendisinde saklı kalarak) kullanım yetkisini bir süreliğine devretmekte<sup>204</sup> ve lisans alanın ihtiyaç duyması halinde ona gerekli desteği vermektedir. Lisans alan da bu hakkı talimatlara uyarak kullanmaktadır. Ücret ise sözleşmenin zorunlu unsuru değildir. Zira ivazsız lisans sözleşmesi de mümkündür.<sup>205</sup> Lisans sözleşmesinin franchising sözleşmesinden temel farkı ise, burada genellikle tek bir fikri hakkın kullanımının devre konu olması ve lisans verenin işleyişe müdahalesinin daha sınırlı düzeyde kalmasıdır.

Lisans sözleşmesinin düzenlendiği tek bir kanun bulunmamaktadır. Bunun yerine farklı kanunların farklı maddelerinde özel lisans türleri düzenlenmiştir. Buna göre lisans sözleşmesine konu olabilecek fikri mülkiyet hakları şunlardır: marka<sup>206</sup>, tasarım<sup>207</sup>, faydalı model,<sup>208</sup> patent<sup>209</sup>.<sup>210</sup> Ayrıca eser sahiplerinin telif hakları da lisans sözleşmesine konu edilebilmektedir.<sup>211</sup> Lisans hakkının bir ürün olarak kiralanması da mümkün olduğundan, kira sözleşmesi gibi sözleşme türleriyle de ilişkisi vardır.<sup>212</sup>

Lisans sözleşmeleri genellikle verilen lisansın, başka bir deyişle verilen yetkinin kapsamı bakımından konumuzu ilgilendirmektedir. Bu tür sözleşmeler ile getirilen hükümlerin duruma göre iş şartı olarak nitelendirilmesini sağlayan husus, lisans verenin hakkın sahibi olarak, kullanımına dair birtakım hususlar belirlemiş olması ve tüm lisans alan rakiplerin bu hususlara uymasının gerekmesidir. Lisans sözleşmesine getirilen, riayet edilip edilmemesi rakipleri de etkileyen ve ihlali halinde piyasanın olumsuz etkilendiği yükümlülükler iş şartı niteliğindedir.

---

<sup>201</sup> Poyraz 156.

<sup>202</sup> Yavuz, vd. 16.

<sup>203</sup> Poyraz 156.

<sup>204</sup> Örneğin bir oyuncak firması, lisans sözleşmesi ile Harry Potter karakterlerinin figürlerini oyuncak olarak üretilmeye piyasaya sürebilir.

<sup>205</sup> Poyraz 158.

<sup>206</sup> SMK m. 24 ile düzenlenmiştir.

<sup>207</sup> SMK m. 148 ile düzenlenmiştir.

<sup>208</sup> SMK m. 148 ile düzenlenmiştir. Ayrıca SMK m. 141/f.1 d bendinde de bahsedilmiştir.

<sup>209</sup> SMK m. 129-130 ile düzenlenmiştir. Ayrıca SMK m. 141/f.1 d bendinde de bahsedilmiştir.

<sup>210</sup> Onur Sarı, *Patent Lisans Sözleşmeleri*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019) 25.

<sup>211</sup> FSEK m. 48 vd. ile düzenlenmiştir. Söz gelimi yazılımcının oluşturduğu yazılımın kullanım hakkını devretmesi böyledir.

<sup>212</sup> Yavuz, vd. 377.

Lisans sözleşmelerinde devredilen kullanım hakkının kapsamında ilk olarak “hakkın ne kadarına” kullanım izni verildiği önem taşımaktadır. Örnek vermek gerekirse, piyasada farklı türde birden çok ürün bulunduran bir markanın sadece bazı ürünleri için yaptığı lisans sözleşmesinde *“Bu lisans sözleşmesi yukarıda belirtilen markanın sadece eşya listesinde belirtilen malları için geçerlidir.”* şeklinde bir hüküm olabilir. Dolayısıyla lisans alan da bu hükme uygun olarak sadece eşya listesinde yer alan ilgili malları üretmeli, sözleşmede kararlaştırılmayan ürünleri de üreterek rakiplerinin önüne geçmeye çalışmamalıdır.

Lisans sözleşmesinde hakkın kullanımı konusunda bir diğer önemli soru ise “ne suretle” kullanım izni verildiğidir. Bu soruya sözleşmeye göre verilecek cevap, hak sahibi olarak lisans verenin imaj ve güvenilirlik noktasında belirlediği standartları ortaya koymaktadır. Lisans alanlar da her halükârda bu standartlara uymalıdır. Bahsettiğimiz durum lisans sözleşmelerinde *“Lisans Alan, lisans aldığı markanın kullanıldığı tüm emtialarının/hizmetlerinin kalitesini aynen koruyacaktır.”* veya *“Lisans Alan, buluşu kapsayacak ve ...-TL’den az olmayacak bir sorumluluk sigortası sağlamayı kabul eder.”*<sup>213</sup> şeklinde somutlaşabilir. Mezkûr hükümlerin varlığına rağmen kalite standartlarına uymayarak veya sorumluluk sigortası sağlamayarak maliyetlerini azaltan lisans alan iş şartına uymadığından rakipleri tarafından TTK m. 55/f.1 e bendi gerekçe gösterilerek dava edilebilecektir.

Kullanım yetkisi devredilip mülkiyeti saklı tutulan fikri mülkiyet hakları, kural olarak lisans alan ve veren tarafından birlikte kullanılmaktadır (basit lisans). Ancak istisna olarak, lisans alanın belirlenen süre içinde yalnızca bir bölgede geçerli olmak üzere münhasıran bu hakları kullanması kararlaştırılabilir (münhasır lisans).<sup>214</sup> Lisans sözleşmesinde lisans alan bir bölge için münhasır olarak yetkili kılınmışsa, lisans veren böyle bir yetki tanıyarak söz konusu bölgede başkasına lisans vermemeyi taahhüt etmiş olmaktadır. Lisans alan da kullanım hakkını söz konusu bölgenin dışında kullanmamayı taahhüt etmiş sayılmaktadır. Bu durum lisans sözleşmelerinde *“Lisans Veren, lisans sözleşmesine konu olan bu markasını (X) ilinde kendisi kullanamayacağı gibi, Lisans Alan haricinde bir ya da birden fazla gerçek veya tüzel kişiliğe sahip firmaya da (X) ilinde lisans veremeyecektir”* şeklinde

<sup>213</sup> Lexpera-Örnekler, e.t. 31.07.2025, <www.lexpera.com.tr>.

<sup>214</sup> Poyraz 157; Sarı 25.

yer alabilir. İlgili maddeye rağmen bölge ihlali yapan lisans alana karşı rakipleri TTK m. 55/f.1 e bendi hükmüne başvurabilecektir.

Haksız rekabet hallerinden iş şartlarına uymamanın lisans sözleşmelerinde bir başka görünüm şekli ise lisanssız ürün veya yazılım kullanılması durumudur. Üretici lisans yoluyla fikri hakkını bir başkasının da kullanmasını mümkün kılmaktadır. Hakkın lisanssız (korsan) şekilde kullanılması ise buna bir ücret ödeyerek sahip olan rakiplere oranla külfete katlanmamak anlamına gelmektedir. Bir şarkının filmde kullanılmak istenmesi durumunda lisansının alınması gerekmektedir. Bu itibarla lisans almaksızın filmde şarkıyı çalan kişi, rakiplerine oranla maliyet avantajı sağladığı için TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında sorumluluğu gündeme gelebilecektir.

## II. KANUNDAN DOĞAN İŞ ŞARTLARI

TTK m. 55/f.1 e bendi hükmüne göre kanunla iş şartı getirilebilmektedir. Dolayısıyla TTK m. 55/f.1 e bendinde yer alan “*özellikle kanun*” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği ve bu kanunların taşıması gereken niteliklerin neler olduğu önemlidir. Mezku maddede her ne kadar “*kanun*” ifadesi kullanıldıysa da aslında yürürlükteki mevzuatın işaret edildiğine yukarıda değinmiştik.<sup>215</sup> Buna ek olarak, kanunun rakipler için de geçerli nitelikte bir iş şartı barındırması ve bu iş şartının ihlali durumunda iktisadi rekabet ortamının olumsuz etkilenmesi gerekmektedir.<sup>216</sup> Buradan hareketle sayısız yasal düzenlemenin ilgili kriterleri taşıdığını söylemek yanlış olmaz. Dolayısıyla çalışmamızın devamında yalnızca konunun anlaşılmasını daha mümkün kılacağını düşündüğümüz belli başlı mevzuatların dikkate değer hükümleri irdelenecektir.

### A. 4857 sayılı İş Kanunu

Kanundan doğan iş şartlarına uymamanın haksız rekabete vücut vermesi konusunda İş Kanunu ele alındığında uygulamada verilen en tipik örnek işçilere

---

<sup>215</sup> Bkz. 1. Bölüm, II – B.

<sup>216</sup> Poyraz 80; Yıldız 78.

asgari ücretin altında ödeme yapılmasıdır (İK m. 39).<sup>217</sup> Ancak elbette İş Kanunu'ndaki iş şartları bunlarla sınırlı değildir. Örnek olarak “Deneme süreli iş sözleşmesi” başlıklı İK m. 15 ile “Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri” başlıklı İK m. 53 de bu kapsamda değerlendirilebilmektedir.

İK m. 15'e göre “(1) Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. (2) Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.” İlgili hükme göre deneme süresi, bir süre birlikte çalışacak kimselerden işçinin çalışma şartlarını öğrenmesi, diğer çalışanlarla ilişkileri gözlemlemesi; işverenin ise işçinin diğer çalışanlarla olan uyumunu, işte göstereceği performansı anlamaya çalışması gibi amaçlarla getirilmiştir. Kısaca ifade etmek gerekirse deneme süresi, tarafların birbirlerini yakından tanımaya çalıştığı, iş sözleşmesinin başlangıç kısmı niteliğindedir.<sup>218</sup>

İK m. 15/f.2'nin ikinci cümlesine göre deneme süresi içinde de olsa işçi ücret ve parayla ölçülmesi mümkün sair hakları kazanmaktadır.<sup>219</sup> Hatta işçi deneme süresi içinde kendisi fesih ihbarında bulunsada dahi ücret ve diğer hakları yerine getirilmelidir.<sup>220</sup> Deneme süresi, ücretin hiç veya geç ödenmesi için getirilmemiştir. Ancak asıl amaçlananın aksine uygulamada deneme süresinde işçiye ücret ödenmediğine sıklıkla rastlanmaktadır. Bu durum deneme süresinde kanuna uygun şekilde işçilere ücret ödemesi yapan rakip işverenlerin arasında kanun maddesini ihlal eden işvereni maddi anlamda öne çıkartmaktadır. Elbette hukuk düzeni bunu korumaz. Zira aksi bir tutum kanuna uymayan işverenin âdeta ödüllendirilmesi niteliğinde olacaktır.

Söz gelimi sağlık alanında faaliyet gösteren iki işletmeden biri bütün deneme süreli çalışanlarına ücret öderken diğerinin deneme süresinde ücret ödemesi yapmadığı bir ihtimalde TTK m. 55/f.1 e bendi gündeme gelmektedir. İşçinin deneme süresinde ücrete hak kazanacağı kanunda saklı tutulmak suretiyle yer

---

<sup>217</sup> Güneş 439.

<sup>218</sup> Kenan Tunçomağ, ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*. (Ankara: Beta Yayıncılık, 2018) 80; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, ve Esra Baskan, *İş Hukuku*. (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024) 69.

<sup>219</sup> İş akdi sonlandırılan işçinin ücret dışında bir alacak talep edemeyeceğine dair bkz. Eyrenci, vd. 69.

<sup>220</sup> Tunçomağ/Centel 82.

almaktadır. Aynı zamanda tüm işverenlerin buna riayet etmek zorunda olduğu da açıktır. Maddenin ihlali durumunda iktisadi rekabet ortamı bozulacak, rekabet hakkı kötüye kullanılmış ve işçinin mevcut emeği göz ardı edilmiş olacaktır. Dolayısıyla deneme süresi içindeki işçilerine ücret ödemesinde bulunmayan işveren işletmenin TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında sorumluluğu doğacaktır.

İK m. 53'e göre *“(1) İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. (2) Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. (3) Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. (4) İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, Az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. (5) Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. (6) Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.”* İlgili hüküm en az bir yıl kıdem ile çalışan işçinin fiziki ve bedensel sağlığı için dinlenmesi ve işgücünü koruması amacıyla getirilmiştir. Ayrıca işçinin bu dinlenme esnasında ücrete hak kazanmasını sağlamaktadır. Hükümün dayanağı olarak Anayasa m. 50/f.3'e göre de *“Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.”* denildiğinden işçinin haklarından mahrum kalmaksızın yıllık izinlerini kullanması Anayasal bir haktır.<sup>221</sup>

İK m. 53/f.2 gereğince yıllık ücretli izin hakkı emredici niteliktedir. İşçiye kullanmadığı yıllık ücretli izni yerine ücreti verilemez. Çünkü bu durum, maddenin getiriliş amacına ters düşmektedir.<sup>222</sup> Yıllık ücretli izin hakkını kullanmayan işçi bu hakkını ancak ve ancak iş akdi sona erdikten sonra ücrete dönüştürebilmektedir.<sup>223</sup>

İK m. 53 Anayasal bir hak olmakla birlikte işverenin de bu hakkı işçiye kullandırması yasal bir zorunluluktur. Aynı zamanda kanunun ilgili maddesi kıdeme göre değişen azami izin günleri belirlemiştir. Belirlenen bu günlerin daha fazlası kararlaştırılabileceği gibi daha azı kararlaştırılamaz. Yasal zorunluluğa rağmen

<sup>221</sup> Eyrenci, vd. 339.

<sup>222</sup> Maddenin asıl amacının yerine getirilmesi için aynı zamanda İK m. 58 ile işçinin yıllık izinde ücret karşılığı bir işte çalışması yasaklanmıştır.

<sup>223</sup> Eyrenci, vd. 340-348.

işçilerine hiç<sup>224</sup> veya kanunun tanıdığı azami izin günlerinden daha azını kullandıran bir işverenin bu davranışı TTK m. 55/f.1 e bendini gündeme getirebilir. Zira iki işletmeden biri çalışanlarına yasal izin hakkını tanırken diğeri tanımazsa, ilk işletme (geçici süreliğine de olsa) aynı işi kanuni zorunluluk gereği daha az çalışanla sürdürmek durumunda kalacaktır. Bu esnada işçilerine izin hakkı tanınmayan işletme ise ticari faaliyetini aynı kişi sayısıyla sürdürerek rakiplerine kıyasla avantaj elde edecektir.

## B. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan doğan birçok iş şartı bulunmakla birlikte bu başlık altında “İşverenin genel yükümlülüğü” başlıklı İSGK m. 4, “Sağlık gözetimi” başlıklı m. 15 ve “Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım” başlıklı m. 11 ele alınacaktır.

İşveren tarafından alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin önemi, SGK'nın 2007 yılına ait verileriyle gözler önüne serilmektedir. Buna göre sadece metal iş kolunda dahi 80.602 iş kazası yaşanmış ve bu kazalardan kaynaklı olarak 1.043 kişi yaşamını yitirmiştir.<sup>225</sup> Bu gibi olası kötü sonuçların önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması işverenin yükümlülüğüdür. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile sağlık gözetimleri de işverene bir maliyet getirmektedir. Söz konusu tedbirler ticari faaliyete göre değişmekle birlikte işveren, ticari faaliyetinin gerektirdiği tedbirleri maliyeti kendisine ait olmak üzere yerine getirmelidir. Zira İSGK m. 4/f.4'e göre “(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.” Buradan iş sağlığı ve güvenliğine dair alınacak tedbirlerin maliyetlerinin işverenin sorumluluğunda olduğu ve işçilere yüklenemeyeceği anlaşılmaktadır. Benzer şekilde İSGK m. 15/f.4'e göre “(4) Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.” Yine burada da biraz önceki düzenleme ile benzer şekilde işçilerin tutulacağı sağlık gözetimlerinin maliyetlerinin, ek maliyetler de dahil olmak üzere işverenin sorumluluğunda olduğu ve işçilere yüklenemeyeceği belirtilmektedir.

<sup>224</sup> Özkan 142; Nomer Ertan ve diğerleri, 561.

<sup>225</sup> Engin Demir, *Metal İş Kolunda Meydana Gelen İş Kazaları ve İş Kazalarının Oluşturduğu Kayıpların Ekonomik Yönden Analizi*. (İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2009) 40, (Metal İş Kolu), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, e.t. 04.08.2025, <www.casgem.gov.tr/hizmetler/yayinlar>.

Örnek olarak, inşaat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme şantiye çalışanları için baret, yelek ve çelik ayakkabı gibi zorunlu kişisel koruyucu ekipmanlar edinmiştir. Ancak bu ekipmanların maliyetini her işçinin ücretinden kesmektedir. Veya tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanlarının yılda bir kez çekirmek zorunda olduğu akciğer röntgeni giderleri işçiye yansıtılmaktadır. Neticede koruyucu donanım veya sağlık gözetimi maliyeti her halükârda işverene aittir. Bu maliyetleri işçilere yansıtan iki işletme de ilgili kanun hükümlerini ihlal ederek rakiplerine nazaran daha az bir külfete katlanmak zorunda kalmıştır. Bu sebeple de TTK m. 55/f.1 e bendi gereği haksız rekabetten sorumlu olacaklardır.

İSGK m. 11'e göre *“(1) İşveren; ... c) Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.”* İlgili maddeye göre işyerinin niteliklerine göre belirlenecek şekilde acil durumların önlenmesi, acil durumlarda azami korumanın sağlanması gibi amaçlarla işverene birtakım yükümlülükler getirilmiştir.

Söz gelimi, kimyasal madde üreten ve tehlikeli madde sızıntısı riski bulunan bir işletmede işverenin; tahliye planı hazırlaması, yangın tatbikatı yaptırması, ilk yardım eğitimi olan çalışan istihdam etmesi, kimyasal sızıntılar için gaz maskesi vb. koruyucu donanım ekipmanı temin etmesi gerekmektedir. Bütün bunların işveren açısından bir bilgi birikimi, zaman ve maliyet gerektirdiği açıktır. Dolayısıyla diğer işverenler zamanlarından ve bütçelerinden vererek çalışanları için sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamı sağlarken ihmalkâr davranan bir işletme zaman ve bütçe anlamında haksız kazanç sağlayacaktır. Bu da TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında ikinci işletmenin sorumluluğunu gündeme getirecektir.

### **C. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan doğan birçok iş şartı bulunmakla birlikte bu başlık altında *“Sigortalı bildirimi ve tescili”* başlıklı m. 8

ve “Primlerin ödenmesi” başlıklı m. 88 TTK m. 55/f.1 e bendi bağlamında değerlendirilecektir.

SSGSSK m. 8/f.1’e göre “İşverenler, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7. maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür.” Aynı kanunun 7. maddesine göre 4/A’lı işçiler işe alınıp fiilen çalışmaya başladığı an sosyal sigorta ilişkisi kurulmuş sayılmaktadır. Bunun sonucu olarak da işçinin ve işverenin birtakım hak ve yükümlülükleri doğmaktadır. Bu yükümlülüklerden biri de işverenin sigortalıyı Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirmesidir.<sup>226</sup> Sigortalıyı bildirme yükümlülüğünün ihlali aynı kanunun 102 maddesinde idari para cezasını gerektiren hal olarak düzenlenmiştir.<sup>227</sup> Ancak ihlale uygulanacak yaptırımın başka bir düzenlemede özel olarak yer alması, aynı zamanda haksız rekabete dair hükümlerin uygulama alanı bulmasına engel değildir.<sup>228</sup> Buradan hareketle, sigortalıyı bildirme yükümlülüğünün ihlalinin idari para cezasına ek olarak TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabet teşkil edip etmediğine dair doktrinde farklı görüşler mevcuttur.

İlk olarak birtakım yazarlar sigortasız şekilde işçi çalıştırmanın TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabet oluşturacağını kabul etmektedir.<sup>229</sup> Buna karşılık bazı yazarlar da sigortasız işçi çalıştırmanın TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabet oluşturmayacağını ifade etmektedir.<sup>230</sup> Bu konudaki üçüncü görüş ise somut olay özelinde bir değerlendirme yapılması gerektiğini, şayet ihlal iktisadi rekabeti etkiliyorsa TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabet oluşturabileceğini belirtmektedir.<sup>231</sup> Kanaatimizce, ilk görüşle benzer şekilde, sigortalının SGK’ya bildirilmeksizin çalıştırılması iş şartlarına uymamak suretiyle haksız rekabet teşkil etmektedir. Zira bildirim yükümlülüğü, bütün işverenlerin

<sup>226</sup> Kadir Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. (Ankara: Gazi Kitabevi, 2022) 285; Yargıtay 10. HD 26.05.2022, 5942/7922: “...Sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde oluşturulan sigortalılık ilişkisi bir kamu hukuku ilişkisidir. Bu ilişki yasa gereği kendiliğinden meydana gelir. Sigortalı olma yükümü sigortalının iradesinden bağımsızdır. Yasanın emredici kuralı doğrultusunda ortaya çıkar. Sigortalı olma hak ve yükümlülükleri vardır...”, Senem Değer, *Şirket Ortaklarının Sosyal Güvenlik Hakları ve Borçları*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023)55.

<sup>227</sup> M. Fatih Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009) 123.

<sup>228</sup> Nomer Ertan 346.

<sup>229</sup> Poyraz 97-103; Şahin 97; Kaplan 41; Nomer Ertan 346.

<sup>230</sup> Poroy/Yasaman 458.

<sup>231</sup> Yıldız 77.



uyması gereken emredici nitelikte bir hükümdür. İşçinin SGK'ya bildirilmesinin akabinde prim ödeme, iş kazası veya meslek hastalığını bildirme, çalışma günlerini ve kazancı doğru bildirme gibi birçok yükümlülük beraberinde gelecektir. Çalışanını SGK'ya bildirmeyen işveren, en başta prim ödemesi olmak üzere maddi ve gayrimaddi anlamda birçok yükümlülüğü yerine getirmekten kaçınmış olacaktır. Bu şekilde maliyetlerini azaltan işveren, aynı piyasada faaliyet gösteren rakiplerine kıyasla daha az fiyatlı ürün veya hizmet sunabilecek, reklam gibi pazarlama stratejilerine daha fazla bütçe ayırabilecektir. Dolayısıyla bu durumda TTK m. 55/f.1 e bendi anlamında haksız rekabetin gündeme geleceği sonucuna varılabilmektedir.

Sosyal sigorta ilişkisinin kurulmasıyla işverenin sigortalıyı bildirme yükümlülüğünü prim ödeme borcu izlemektedir. Bu husus SSGSSK m. 88/f.1'de "4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalıları çalıştıran işveren, bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden bu Kanun gereğince hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını ücretlerinden keserek ve kendisine ait prim tutarlarını da bu tutara ekleyerek en geç Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öder." şeklinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda prime esas kazançların doğru bildirilmesi ile primlerin zamanında ve tam ödenmesi işverenin yükümlülüğüdür. SSGSSK m. 88 bütün rakip işverenlerin uyması gereken emredici nitelikte bir hükümdür. Buna rağmen uygulamada daha az maliyete katlanmak adına prime esas kazancın gerçek tutardan düşük gösterildiğine sıklıkla rastlanılmaktadır. Uygulamada genellikle işveren tarafından çalışanların sigortalılığı kuruma bildirilmekle birlikte asgari ücretten fazla ücret alan çalışanların prime esas kazancı asgari ücret üzerinden gösterilmektedir. Böylece ödenecek prim miktarı azalmakta ve işveren yükümlülüklerinin tamamını yerine getirmemiş olmaktadır. Bu da onu maliyet anlamında haksız yere rakiplerinden öne çıkartmaktadır.

#### **D. 3577 sayılı İthalatta Haksız Rekabetin Önlenmesi Hakkında Kanun**

İthalatta haksız rekabet, haksız rekabetin uluslararası ticaret boyutunu ortaya koymaktadır. İthalatta haksız rekabete "sübvansiyon" ve "damping" olmak üzere

serbest rekabeti bozan iki müdahale sebep olmaktadır.<sup>232</sup> Sübvansiyon, devletin ivazsız olarak hizmet, mal, para, düşük faizli kredi ve vergi iadesi gibi şekillerde üçüncü kişilere sunduğu menfaatlerdir. Damping ise iç piyasa göre dış piyasada daha ucuz fiyata yapılan satış sebebiyle oluşan fiyat farklılaşmasıdır.<sup>233</sup> İHRÖHK ise üretim dallarına karşı damping ve sübvansiyonun sebep olduğu zararları veya zarar tehlikelerini önlemeyi amaçlamaktadır. Kanunun bu amaç doğrultusunda getirdiği yükümlülükler dolaylı olarak iş şartı niteliği taşımaktadır. Şöyle ki, 3. maddenin ilk cümlesine göre “*Önlem alınmasını gerektiren haller; dampinge veya sübvansiyona konu olan ithalatın Türkiye’de bir üretim dalında maddi zarara yol açması veya maddî zarar tehdidi oluşturmaları veya bir üretim dalının kurulmasını fiziki olarak geciktirmesidir.*” Dolayısıyla bu madde kapsamında önlem alınmasını gerektiren şekilde davranmak iş şartının ihlali sayılacaktır.

Söz gelimi damping, üretim dalına zarar verirse veya kurulmasını geciktirirse haksız rekabet teşkil etmektedir. Çünkü uzun vadede bakıldığında damping yapan üreticinin kartelleşme ihtimali doğabilir, yerli üretici fiyatlarını düşürmek zorunda kalıp zamanla piyasadan çekilebilir ve dampingli malı üreten işletmenin tüketicileri de aynı malı daha pahalıya temin etmiş olacağından refah düzeyi olumsuz etkilenebilir. Dolayısıyla fiyatlandırmaların piyasanın şartlarına uygun, maliyeti karşılayan ve iktisadi rekabeti bozmayan şekilde yapılması gerekmektedir.

İHRÖHK m. 3’e göre önlem alınmasını gerektirecek şekilde davranılması durumunda aynı kanunun 10. maddesi gereği İthalat Genel Müdürlüğü’ne yapılacak şikâyet üzerine veya re’sen soruşturma başlatılabilir. İthalat Genel Müdürlüğü yapacağı inceleme sonucunda İthalatta Haksız Rekabeti Önleme Kurulu’na öneride bulunabilir. Kurul da durumu soruşturarak ihlal niteliğinde olup olmadığına karar verir. Şayet davranış ihlal niteliğindeyse ilgili bakanlığın onayı üzerine vergi yoluyla telafi sağlanmaya çalışılır.<sup>234</sup>

---

<sup>232</sup> Yılmaz Aydın Sayın, *İthalatta Haksız Rekabetin Önlenmesi ve Türkiye’nin Açtığı Antidamping Soruşturmaları Üzerine Ampirik Bir Çalışma*. (Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019) 8.

<sup>233</sup> Sayın 9.

<sup>234</sup> Şahin 98.

Doktrinde damping veya sübvansiyon neticesinde zarara uğrayan veya uğrama tehlikesi bulunan işletmelerin fail aleyhine TTK m. 55/f.1 e bendi hükmüne başvurabileceği kabul edilmektedir.<sup>235</sup>

#### **E. 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu**

Karayolları Trafik Kanunu tarafından getirilen ve çalışmamız kapsamında bilhassa taşıma sektöründeki işletmelerin uyması gereken birçok iş şartı yer almaktadır. Bu şartların ihlali faili rakiplerine kıyasla daha avantajlı hale getiriyorsa TTK m. 55/f.1 e bendi gündeme gelmektedir. Bu başlık altında örnek olarak “Araçların yüklenmesi” başlıklı m. 65, “Araçların tescil edildikleri amacın dışında kullanılması” başlıklı ek m. 2 ve ilgili kanunla bağlantılı olacak şekilde Karayolu Taşıma Yönetmeliğinin “Şoför ve kuryelerde aranacak nitelik ve şartlar” başlıklı 34. maddesi ve “Şoförlerin çalışma ve dinlenme süreleri” başlıklı 35. maddesi incelenecektir. Ayrıca doktrinde ve uygulamada çokça tartışılan, Uber vb. yolcu taşıma hizmetinin araç paylaşım modeliyle sağlanması hususunun TTK m. 55/f.1-e bendi anlamında karşılığına değinilecektir.

KTk’nın “Araçların yüklenmesi” başlıklı 65. maddesinin ilk fıkrasında ticari taşımacılık yapan bütün işletmelerin uyması gereken birtakım taşıma kuralları belirtilmiştir. Dolayısıyla taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin bu kurallara riayet etmesi zorunludur. Bir nakliye firmasının yasal sınırın çok üzerinde olacak şekilde yük taşıması durumunda firma, bu yolla sefer sayısını azaltmış ve dolayısıyla yakıt maliyetini düşürmüş olacaktır. Bu da trafik güvenliğini tehlikeye sokmanın yanında yasal sınırlara uyan rakip firmalara karşı TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabet oluşturacaktır.

KTk ek madde 2/f.3’e göre “ (3) 10/7/2004 tarihli ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanunu kapsamında ilgili belediyeden; a) Çalışma izni/ruhsatı almadan, b) Alınan izin/ruhsatta belirtilen faaliyet konusu dışında, c) Alınan izin/ruhsatta belirtilen çalışma bölgesi/güzergâh dışında belediye sınırları dâhilinde yolcu taşımak yasaktır...” Söz konusu hükme örnek olarak, Yargıtay’ın da kabul ettiği üzere izin/ruhsat almaksızın yolcu taşımacılığı yapmak veya izin/ruhsat dışındaki güzergâhta taşımacılık yapmak konu

<sup>235</sup> Şahin 99; Erdil 37-42; Poyraz 126.

dahilinde haksız rekabete sebep olmaktadır.<sup>236</sup> Aracın haksız rekabete vücut verecek şekilde kullanılmaması için işleten ve araç sahibi 4. fıkra gereği gerekli tedbirleri almak ve denetimleri yerine getirmek noktasında sorumludur.

KTY m. 34/f.1 a bendine göre “*Bu Yönetmelik kapsamındaki taşıtları kullanan şoförlerin; a) İlgili mevzuatın öngördüğü mesleki yeterlilik belgesine sahip olmaları*” gerekmektedir. Buradan hareketle yolcu, eşya, kargo ve yük taşımacılığı yapan bütün ticari araç şoförleri mesleki yeterlilik belgesi olarak SRC belgesi bulundurmak zorundadır.<sup>237</sup> Yolcu taşımacılığı yapan bir işletmenin rakiplerinin aksine kuralları etmeyerek daha düşük ücret karşılığında SRC belgesi bulunmayan bir sürücüyü istihdam etmesi durumunda, başta yolcular olmak üzere trafik güvenliği tehlikeye atılmış ve rakip işletmelere göre haksız bir maliyet avantajı sağlamış olacaktır.

KTY m. 35/f.2’ye göre “*Yetki belgesi eki taşıt belgesinde kayıtlı bulunan ve takograf sürücü kartı kullanım zorunluluğu bulunan taşıtları süren şoförlerin; a) Sürüş esnasında başkasına ait veya geçersiz takograf sürücü kartı kullandıklarının, b) Takograf sürücü kartı olmadan taşıt kullandıklarının, trafik polisi ve zabıtası veya trafik polisinin görev alanı dışında kalan yerlerde rütbeli jandarma personeli tarafından tespit edilmesi halinde, ihlale konu olan taşıtın kayıtlı olduğu yetki belgesi sahibine her bir ihlal için 75 uyarma verilir.*” Buna göre ülkemizde taşımacılık yapan bütün araçlarda yol alınan mesafe ve dinlenme sürelerini gösterecek şekilde

<sup>236</sup> Yargıtay 11. HD 06.06.2016, E. 2015/11481, K. 2016/6219, Yıldız 82. Yargıtay 11. HD 01.12.2005, E. 2004/12541, K. 2005/11797: “...Mahkemece yasa ve yönetmeliklerde belirtilen koşullara uygun taşıma izin belgesi bulundurmaksızın davacıların izin sahibi olduğu güzergahta davalıların taşıma yapmasının TTK’nun 57/10 ncu maddesine göre haksız rekabet oluşturup oluşturmayacağı saptanıp sonuca göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davacıların aldığı izin belgesinin kendilerine tekel hakkı vermeyeceği gerekçesiyle davanın reddedilmesi bozmayı gerektirmiştir...” e.t. 06.08.2025, <www.karararama.yargitay.gov.tr>; İl Trafik Komisyonu’nun belirlediği güzergah üzerinde yolcu indirme ve bindirme yapılmaması gerekirken söz konusu güzergahta yolcu bindirme yapan davalının fiilinin haksız rekabet oluşturduğuna dair bkz. Yargıtay 11. HD 10.03.2003, 9860/2067, Remzi Tamer Pekdincer, *Haksız Rekabet ve Marka Hukukuna İlişkin Bilirkişi Raporları ve Mütalaalar*. (İstanbul: Legal Kitabevi, 2015) 329, (Rapor ve Mütalaalar); aynı minvalde İstanbul BAM 14. HD 19.06.2025, E. 2022/652, K. 2025/1077, e.t. 17.11.2025, <https://www.lexpera.com.tr/>; Mevzuata aykırı olarak ara durak ve terminal haricinde yolcu indirme ve bindirme yapılmasının konumuz kapsamında haksız rekabet sayıldığına dair bkz. Yargıtay 11. HD 04.12.2024, E. 2024/523, K. 2024/8664, e.t. 19.11.2025, <https://www.lexpera.com.tr/>; Belediye meclis kararına göre en çok 8 araç ile taşımacılık yapılması gereken bir güzergahta 35-40 araç ile taşımacılık yapılmasının konumuz dahilinde haksız rekabet teşkil ettiğine dair bkz. Yargıtay 11. HD 02.03.2020, E. 2019/2866, K. 2020/2223, e.t. 17.11.2025, <https://www.lexpera.com.tr/>.

<sup>237</sup> e.t. 06.08.2025, <www.muglaesob.org.tr/src-belgesi-nedir>.

takograf bulundurulması 16.06.2010 tarihinden beri zorunludur.<sup>238</sup> Bu kuralın aksine, bir nakliye firmasının araçlarında takograf bulundurmada sürücülerini mola vermeksizin uzun yol araç kullanmaya zorlaması durumunda yasal süreler içinde çalışan nakliye firmalarına karşı TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabet oluşmaktadır.

Geleneksel ekonomi modelinden farklı olarak “paylaşım ekonomisi” modelinde ihtiyaçlar kişilerarası etkileşim yoluyla giderilmeye çalışılmaktadır.<sup>239</sup> Paylaşım ekonomisi modelinin uygulamadaki görünüm şekillerinden biri ise “araç paylaşım” modelidir. Bu model kapsamında, yolcu taşıma hizmetinin bireysel olarak ve dijital bir uygulama aracılığıyla sürdürüldüğü Uber ve Martı TAG vb. uygulamalar, konumuz çerçevesinde sıkça tartışılan hususlardandır. Zira bu uygulamalar geleneksel yapıdan farklılık arz ettiği için hukuki anlamda birtakım tereddütler doğmaktadır.

Öncelikle Uber, faaliyette bulunduğu her ülkede farklı şekillerde hizmet sağlamaktadır. Ülkemiz açısından ise “UberTaksi” ve “UberXL” hizmet türleriyle faaliyet göstermektedir. Bunlardan UberTaksi, yalnızca lisanslı ticari taksicilerin faaliyette bulunabildiği bir türdür.<sup>240</sup> UberXL sürücüleri ise D2 yetki belgesi ile faaliyette bulunmaktadır.<sup>241</sup>

Bu kapsamda İstanbul 10. Asliye Ticaret Mahkemesinde görülen 2016/1082 E. ve 2019/780 K. sayılı dosyada ilk derece mahkemesi, Uber uygulamasının ticari taksiler açısından TTK m. 55/f.1-e bendine göre haksız rekabet teşkil ettiğine karar vermiştir.<sup>242</sup> Bunun üzerine İstanbul 13. Bölge Adliye Mahkemesi ise 2020/1717 E. ve 2020/1470 K. sayılı kararıyla hizmetin türüne göre bir ayırım yaparak UberTaksi bakımından davanın reddine karar verilmesi gerektiği ve UberXL bakımından TTK m. 55/f.1-e bendine göre haksız rekabet oluştuğu yönünde hüküm tesis etmiştir.<sup>243</sup> Neticede Yargıtay incelemesinden geçen BAM kararı kesinleşmiştir.<sup>244</sup>

<sup>238</sup> e.t. 06.08.2025, <www.takograf.tobb.org.tr>.

<sup>239</sup> Tütüncü 14-15.

<sup>240</sup> Yıldız 135; Tütüncü 50.

<sup>241</sup> Özdemir 172; Tütüncü 50.

<sup>242</sup> Özdemir 169; Yıldız 178.

<sup>243</sup> Yıldız 178-179.

<sup>244</sup> Yıldız 179.

KTk m. 11/b bendine göre ve KTY m. 18/c bendine göre yolcu taşımacılığında bulunan kimselere izin ve ruhsat vermekle görevli merci trafik komisyonlarıdır.<sup>245</sup> Buna göre gerekli izin ve ruhsat temin edilmeden taksicilik faaliyetinde bulunulamamaktadır. Dolayısıyla sadece lisanslı taksicilerin sağladığı UberTaksi hizmetinin TTK m. 55/f.1-e bendi çerçevesinde haksız rekabet teşkil ettiğinden bahsedilemeyecektir. Bu anlamda kesinleşen BAM kararının isabetli olduğunun kabul edilebileceğini düşünmekteyiz.<sup>246</sup>

Karayolu Taşıma Yönetmeliği m. 5'e göre D2 yetki belgesi Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığından temin edilmektedir. Aynı yönetmelik m. 6/f.4 uyarınca *"Otobüsle tarifeli veya tarifesiz yurtiçi yolcu taşımacılığı veya hususi yolcu taşımacılığı yapacak gerçek veya tüzel kişilere"* D türü belge sağlanmaktadır. D2 türü ise anılan faaliyetin ticari, tarifesiz ve güzergâhsız şekilde yapılmasını işaret etmektedir.<sup>247</sup> Ayrıca ilgili yönetmeliğin 14. maddesine göre D2 yetki belgesi için *"otobüs cinsi özmal taşıtlarla toplam 75 adet koltuk kapasitesine ve 30.000 Türk Lirası sermaye veya işletme sermayesine"* sahip olunması şarttır. UberXL türünün D2 yetki belgesi kapsamındaki faaliyetler ile tam tamına uyduğunu söylemek mümkün değildir.

Ek olarak hem UberXL hizmeti hem de geleneksel taksicilik faaliyeti temelde yolcu taşımacılığı yapıyor gibi gözükse de, UberXL hizmeti çeşitli yönleriyle geleneksel taksi hizmetinden farklılık arz etmektedir.<sup>248</sup> Şöyle ki, geleneksel taksilerden farklı olarak UberXL hizmetinde: yolcu sürücü ve araç hakkında önceden bilgi sahibidir, ücretin çevrimiçi olarak uygulama üzerinden tahsili mümkündür, puanlama sistemi mevcuttur, sağlandığı dijital platform ve aracın çağırılması gibi hususlar farklıdır.<sup>249</sup> Bu yüzden UberXL türünün geleneksel anlamda taksicilik faaliyeti ile de tam olarak örtüşüğünü söylemek mümkün olmamaktadır. Buradan hareketle genel olarak yolcu taşımacılığı faaliyeti adına getirilen bir yükümlülüğün UberXL hizmetini sağlayan kimseler için de iş şartı olarak sayılabileceği, ancak

<sup>245</sup> Yıldız 163.

<sup>246</sup> Aynı görüşte bkz. Özdemir 169.

<sup>247</sup> Özdemir 172; Tütüncü 50.

<sup>248</sup> İlgili görüşün aksine, anılan BAM kararının gerekçesinde UberXL hakkında *"...fiili olarak tıpkı ticari taksi gibi taşıma yapıldığı, taşıma hizmeti açısından aralarında bir fark bulunmadığı..."* ifade edilmiştir, e.t. 30.12.2025, <www.lexpera.com.tr>.

<sup>249</sup> Nermin Kişi, "Paylaşım Ekonomisinin Ulaşım Sektörüne Yansımaları: Uber Örneği," *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 5 (2018): 61.

yalnızca ticari taksiler adına getirilen bir yükümlülüğün UberXL sürücüleri için de kıyasen uygulanamayacağı kanaatindeyiz.

UberXL sürücüleri yasal boşluk sebebiyle D2 yetki belgesi ile faaliyette bulunmaktadır.<sup>250</sup> Öyle ki, hukukumuzda bilgi iletişim teknolojisi vasıtasıyla ticari yolcu taşımacılığına dair usul ve esasları belirleyen bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu bakımdan genel olarak yolcu taşımacılığına dair düzenlemeler haricinde, mevcut mevzuata göre UberXL özelinde açık ve münhasır bir iş şartının bulunduğundan söz edilmesi güçtür. O halde bu durumun TTK m. 54/f.2’de geçen “aldatıcı veya dürüstlük kuralına diğer şekillerdeki aykırı davranış ile ticari uygulama” sayılıp sayılmayacağı akla gelmektedir. Kanaatimizce yasal boşluk sebebiyle D2 belgesi ile faaliyette bulunulması ile rekabet hakkı kullanılırken bilinçli şekilde gerçek durumdan farklı bir durum yaratıldığı sonucuna ulaşmak güçtür. Ayrıca ortalama bir kullanıcıdan ve yine ortalama bir lisanslı taksi sürücüsünden, yukarıda da ifade ettiğimiz şekilde, UberXL hizmetinin çeşitli yönleriyle geleneksel taksi hizmetinden farklılık arz ettiğini kavrayacak düzeyde olması beklenmelidir. Bu çerçevede, UberXL hizmetinin sunulmasının, karşı tarafın güvenini boşa çıkaran veya dürüstlük kuralı ile bağdaşmayan bir davranış teşkil ettiğini söyleyebilmek için gerekli unsurların oluşmadığı kanaatindeyiz.

Yine Uber’in yalnızca hizmeti sağlayan ile bu hizmete ihtiyaç duyan kimselere aracılık ettiğinin de söylenemeyeceği kanaatindeyiz. Zira taşıma ücretini sürücü serbestçe tayin edememektedir. İlaveten sürücüler tarafından değerlendirilen yolcuların düşük puan alması neticesinde sistemden çıkartılması dahi mümkündür. Bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, Uber’in salt bir aracı olarak nitelendirilmesinin güçleştiğinin, en azından hizmetin sunumunda aktif şekilde müdahil konumunda bulunduğu ifade edilebileceğini düşünmekteyiz.

Sonuç olarak, paylaşım ekonomisi kapsamında gündeme gelen araç paylaşım modelinin, yürürlükteki mevzuat ile birebir uyum sağlamadığı ve bu durumun uygulamada hukuki tereddütler yarattığı görülmektedir. Ticari aktörler adına dürüst bir rekabet ortamının tesisi için bu anlamda bir yasal düzenlemenin getirilmesi gerekmektedir. İlgili düzenlemenin geleneksel anlamda ticari taksicilik faaliyeti sürdürenlerin rekabet etme hakkını zedelememesi ve aynı zamanda teknolojik

---

<sup>250</sup> Yıldız 186.

gelişmelerin sağladığı yenilikleri göz ardı etmeyecek şekilde olması önem taşımaktadır.

#### **F. 1136 sayılı Avukatlık Kanunu**

Mevzuatımızda haksız rekabet hem TBK hem de TTK’de yer aldığından ikili bir düzenlemenin söz konusu olduğuna yukarıda değinmiştik.<sup>251</sup> Bu ikilik doktrinde çokça eleştirilmekle birlikte görüş ayrılıklarına sebep olmaktadır. Bu görüş ayrılıklarının temeli TBK ve TTK’nın haksız rekabet hükümlerinin kimleri kapsadığına yöneliktir. Bu doğrultuda da avukat gibi serbest meslek çalışanlarına TBK m. 57 mi, TTK m. 54 vd. m. hükümlerin uygulanacağı gibi sorular gündeme gelmektedir.

Bir kısım yazarlar TBK m. 57 ile düzenlenen haksız rekabet hükümlerinin ticari olmayan işlerde, TTK m. 54 ve devamında düzenlenen haksız rekabet hükümlerinin ise ticari işlerde uygulanacağını savunmaktadır.<sup>252</sup> *Bahtiyar* da bu görüşü savunmakla birlikte görüşünü şöyle temellendirmektedir: mimarlık, avukatlık, doktorluk veya yazarlık gibi serbest meslek faaliyetleri esnaf-tacir ayrımına tabi tutulamaz.<sup>253</sup> Avukatlar ticaret yapmaktan yasaklıdır.<sup>254</sup> Bunun sonucu olarak da, kamu hizmeti icra ettiklerinden mesleğin saygınlığına ve mesleğe duyulan güvene zarar verilmemeli ve mesleğin ticarileşmesi engellenmelidir.<sup>255</sup> Ayrıca avukatlar her ne kadar kazanç elde etmek saiki ile çalışsalar ve bireysel, avukatlık ortaklığı veya adi ortaklık şeklinde organize olsalar dahi esnaf işletmesi veya ticari işletme olarak nitelendirilemezler.<sup>256</sup> Netice olarak da, TBK’nın haksız rekabet düzenlemesi hâlihazırda yürürlükte olduğundan esnaf, avukat veya mimarlar arasında görülen adi işlerde TTK’dan ziyade TBK hükmü uygulanmalıdır.<sup>257</sup>

---

<sup>251</sup> Bkz. 1. Bölüm, I - C.

<sup>252</sup> Çınar Karabağ 48.

<sup>253</sup> Bahtiyar 108.

<sup>254</sup> Bahtiyar 108.

<sup>255</sup> Aynı doğrultuda bkz. Selçuk Öztekin, “Türk Hukukunda Avukatların Tabi Olduğu Reklam Yasağı,” *Mehmet Somer’e Armağan*, İstanbul, 2006, 673-674, e.t. 06.08.2025, <[www.hukuk.marmara.edu.tr/akademik/armaganlar/docdrmehmet-somerin-anisina-armagan](http://www.hukuk.marmara.edu.tr/akademik/armaganlar/docdrmehmet-somerin-anisina-armagan)>.

<sup>256</sup> Bahtiyar 22.

<sup>257</sup> Bahtiyar 178.



Bir kısım yazarlar ise TTK'nın haksız rekabet hükümlerinin kapsamını daha geniş yorumlamaktadır.<sup>258</sup> Buna göre Poroy ve Yasaman, bahsedilen ikili düzenlemenin esasen tarihsel bir süreçten kaynaklandığını ve aslında pratikte bir uygulaması kalmayan TBK m. 57 hükmünün yürürlükten kaldırılması gerektiğini savunmaktadır.<sup>259</sup> Hatta ona göre TBK m. 57 hükmü, TTK m. 54 vd. hükümlerin yürürlüğe girmesiyle zımnen yürürlükten kalkmıştır. Nitekim esnafın faaliyeti ticari nitelikte olmamasına rağmen TTK m. 56/f.3 ile esnaf odalarına dava hakkı verilmiştir.<sup>260</sup> Benzer şekilde Erdil'e göre TTK anlamında haksız rekabetin kapsamı daha geniş olduğundan reklam yasağını ihlal eden bir avukat hakkında bünyesinde bulunduğu baro dava açabilmektedir.<sup>261</sup> Güneş'e göre de TTK kapsamındaki haksız rekabet hükümleri ekonomik rekabetin her türü için geçerli olduğundan avukatlık veya hekimlik gibi serbest meslek çalışanları için de geçerlidir.<sup>262</sup>

Yargıtay'ın bu hususta verdiği çelişkili sayılabilecek kararları mevcuttur. Buna göre bir kararında “...Serbest meslek mensupları (avukatlar, doktorlar, mimarlar vb.) arasındaki rekabetin TTK'nın 56 vd. maddeleri kapsamında bir ticari rekabet olarak kabul edilemeyecek olmasına ve davada BK'nın 48. maddesi koşullarının da gerçekleşmemiş bulunmasına göre, davacı vekilinin temyiz itirazlarının reddiyle kararın onanması gerekmiştir...” şeklinde hüküm kurmuştur.<sup>263</sup> Benzer bir şekilde bir başka kararında da “...6098 sayılı TBK 57. (818 sayılı BK'nın 48.) maddeleri uyarınca ticari işlere ait haksız rekabet hakkında TTK hükümleri saklıdır. Bu bakımından, öncelikle tarafların dava tarihinde yürürlükte bulunan 6762 sayılı TTK'nın 14 vd. (6102 sayılı TTK'nın 11 vd.) maddeleri kapsamında tacir ya da esnaf sayılıp sayılmayacakları belirlenmek suretiyle; uyuşmazlığa 818 sayılı BK'nın 48. veya 6762 sayılı TTK'nın 56 vd. maddelerinin uygulanıp uygulanmayacağı hususu tespit edilerek uyuşmazlığın hukuki niteliği saptandıktan sonra hasıl olacak sonuca göre bir karar vermek gerekirken anılan husus nazara alınmaksızın yazılı

<sup>258</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 1130. Avukatların reklam yasağına aykırı davranışlarının TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabet sayılacağına dair bkz. Çetin Aslan, *Avukatlık Hukukunda Reklam Yasağı*. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2015) 5, e.t. 06.08.2025, <www.lexpera.com.tr>. Aynı görüşte bkz. Tekin Memiş, “Haksız Rekabet Açısından İnternet Ortamında Avukatlık Mesleğinin İcrası,” 21.06.2001 tarihli İstanbul Barosu'nda yapılan konferans metnidir, e.t. 06.08.2025, <www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=348&type>.

<sup>259</sup> Aynı görüşte bkz. Eryürek 34.

<sup>260</sup> Poroy/Yasaman 387-388.

<sup>261</sup> Erdil 254.

<sup>262</sup> Güneş 34.

<sup>263</sup> Yargıtay 11. HD 07.06.2007, E. 2006/929, K. 2007/8748, e.t. 06.08.2025, <www.karararama.yargitay.gov.tr>.

şekilde hüküm tesisi doğru olmamış, bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde karar vermiştir.<sup>264</sup> Ancak başka bir kararında ise “...Herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olduğu yönündeki tüm özel hukuk ilişkilerinde uygulama alanı bulunan temel hüküm uyarınca bir ticari işletmeye, şirkete yönelik olarak yapılan eylemlerin haksız rekabet oluşturmaları için bu eylemleri yapanların tacir olmaları veya haksız rekabete maruz kalan şahıs, şirket veya işletme ile aynı konularda iştirak etmeleri gerekmemektedir. Haksız eylemin özel bir türü olan haksız rekabeti oluşturan eylemin kim tarafından, hangi şekilde, hangi yolla meydana getirilmiş olduğunun bu eylemin sübutu açısından bir önemi bulunmayıp, yapılan eylemin haksız olarak bir ticari işletmeye, ticari faaliyete zarar verip vermediği, güven içinde devam etmesi, işlemesi gerekli ticari rekabet ortamını bozup bozmadığı hususu üzerinde durulmalıdır...” gerekçesiyle tüketicinin fiilinin dahi TTK çerçevesinde haksız rekabet teşkil edebileceğini ifade etmiştir.<sup>265</sup> Ek olarak bir diğer kararında da “...6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda (6102 sayılı TTK) haksız rekabet kuralları, ticari nitelik taşıyan taşımanın tüm haksız rekabet hâllerini kapsayacak şekilde ve son derece ayrıntılı olarak düzenlenmiştir...” diyerek ticari olmayan işlerde de TTK’nın haksız rekabet hükümlerinin kapsamına ticari nitelik taşımayan fiilleri de dahil edecek şekilde hüküm tesis etmiştir. Sonuç olarak, daha eski tarihli kararlarında dar bir yorum yaptığı, buna rağmen güncel tarihli kararlarında ise TBK’nın haksız rekabet hükümlerinin uygulanmasını sınırlı tuttuğu ve TTK’nın uygulama alanını geniş yorumladığı değerlendirilmektedir.<sup>266</sup>

Türkiye Barolar Birliğinin yayımladığı verilere göre 31.12.2024 tarihi itibarıyla Türkiye’de toplam 199.142 avukat mevcuttur.<sup>267</sup> Rekabetin sayısal anlamda bu kadar somutlaştığı bir ortamda avukatlar arası ilişkilerin ticari iş niteliği taşımadığından bahisle neredeyse artık uygulaması dahi kalmayan TBK m. 57 hükmünün uygulanmasının hakkaniyetli olmayacağı kanaatindeyiz. Bizce sayısal veriler zaten hâlihazırda bir yarışın varlığını ortaya koyarken, mesleği asıl ticarileştiren husus etkin bir şekilde önlenmeyen ve engellenmeyen haksız davranış ve uygulamalar olacaktır.

<sup>264</sup> Yargıtay 11. HD 18.11.2015, 4509/12220, e.t. 06.08.2025, <www.karararama.yargitay.gov.tr>.

<sup>265</sup> Yargıtay 11. HD 21.02.2010, E. 2008/9072, K. 2010/591, e.t. 31.10.2025, <www.lexpera.com.tr>, Poroy/Yasaman 388.

<sup>266</sup> Tütüncü 26.

<sup>267</sup> Türkiye Barolar Birliği 2024 Avukat Sayıları, e.t. 06.08.2025, <www.barobirlik.org.tr/Haberler/2024-avukat-sayilari-31122024-85333>.

TTK m. 55/f.1 e bendinin tek başına uygulanma ihtimali yoktur ve hükmün uygulanabilmesi ancak referans bir iş şartı hükmünün varlığı halinde mümkündür. Dolayısıyla Avukatlık Kanunu’nda düzenlenip bütün avukatların uymasının zorunlu olduğu kurallar iş şartı niteliği taşıyabilmektedir. Bu noktada TTK’nın haksız rekabet hükümlerinin amacını belirten gerekçedeki “*bütün katılanların menfaatine dürüst ve bozulmamış rekabetin sağlanması*” ifadesinde geçen “*bütün katılanlar*” deyiimiyle geniş bir ifadeyle ekonominin, tüketicilerin (müşterilerin), rakiplerin, kamunun ve mesleki menfaatlerin kastedildiğine, hatta bu yüzden dava hakkının sadece belli bir kesime verilmediğine dair yukarıdaki açıklamalarımıza atıfta bulunuyoruz.<sup>268</sup> Öyle ki, yine kanunun 54. maddesinin gerekçesinde “*Hukuka uygun ve bozulmamış rekabet ortamında (ortamın her zaman piyasa olması şart değildir) tüm katılanlar piyasanın tüm aktörlerinin dürüst davranış kurallarına göre hareket edeceğine güvenir ve güvenmek hakkını haizdir. Dürüstlük kuralını ihlâl eden bu güvene aykırı hareket edilmiş olur. Bu da haksız rekabet oluşturur.*” denilerek piyasa harici bir ortamda bütün katılanlar tarafından sergilenen davranışların da TTK anlamında haksız rekabet oluşturabilmesinin önü açılmıştır. Hatta haksız rekabet eTTK m. 56’da da “*iktisadi rekabetin her türlü suistimali*” şeklinde tanımlanmıştır. Saydığımız bütün gerekçelerle biz de serbest meslek mensuplarının davranış ve uygulamalarının özel kanunlarda belirtilen sonuçlara ek olarak aynı zamanda TTK anlamında haksız rekabet oluşturabileceği görüşüne katılmaktayız. Bu görüş esas alınırса çalışmamız kapsamında TTK m. 55/f.1 e bendinin avukatlar yönünden de değerlendirilmesinde ve Avukatlık Kanunu’nda geçen iş şartlarının irdelenmesinde fayda görmekteyiz.

Avukatlık Kanunu’nun “*Reklam yasağı*” başlıklı 55. maddesinin ilk fıkrasına göre “*Avukatların iş elde etmek için, reklam sayılabilecek her türlü teşebbüs ve harekette bulunmaları ve özellikle tabelalarında ve basılı kâğıtlarında avukat unvanı ile akademik unvanlarından başka sıfat kullanmaları yasaktır.*” Bütün avukatların uyması gereken bu kuralın uygulamada sıklıkla ihlal edildiğine şahit olunmaktadır. Söz gelimi, trafik kazası veya iş kazasına uğrayan kişilere hasar danışmanlığı vermek adına iş takibi yapıp sesli arama, kısa mesaj gönderme gibi yollara

---

<sup>268</sup> Bkz. 1. Bölüm, I, B, 3.

başvurulmaktadır.<sup>269</sup> Bu durum iş elde etme amacıyla harekette bulunma niteliğindedir. Veya avukatlık mesleğini icra ederken “emekli hakim”, “emekli Cumhuriyet savcısı” gibi ünvanlar kullanılmaktadır.<sup>270</sup> Bu ünvanlar müvekkiller nezdinde çoğu kez tercih sebebi olmaktadır. Halbuki kanunun ilgili maddesine göre halihazırda avukatlık mesleğini icra eden bir avukat bu ünvanına ek olarak yalnızca akademik ünvanını kullanmalıdır. Bütün avukatların riayet etmesinin zorunlu olduğu bu gibi kurallara aykırı davranan avukatlar bu suretle rakiplerine kıyasla daha avantajlı bir konum elde etmektedir.

Türkiye Barolar Birliği Reklam Yasağı Yönetmeliği’nin “Tabela” başlıklı 5. maddesine göre avukatlar tabela yerine ışıklı pano kullanamaz, tabelalarını ışıklı donanımlarla süsleyemez, tabelalarında amblem veya şekil kullanmamakla birlikte en çok iki renk kullanabilir. Ayrıca bürodaki her bir avukat için bağımsız tabela kullanılması durumunda 70 x 100 cm ölçülerinin aşılması gerekmektedir. Birden fazla avukat için ise 100 x 150 cm ölçüleri aşılmamalıdır. Yönetmeliğin belirlediği bu kurallara uymayan, azami ölçü standartlarını aşan her tür tabela, sahibi avukatı rakiplerine kıyasla haksız yere avantajlı bir konuma taşıyacaktır. Zira ortalama bir müvekkil adayının dikkatini daha çok çekecek ve sahibi avukatı daha ulaşılabilir kılacaktır. Bu da şüphesiz ki TTK m. 55/f.1 e bendini gündeme getirecektir.

#### **G. 2872 sayılı Çevre Kanunu**

Çevre Kanunu, sürdürülebilir çevre ve kalkınma ilkeleri çerçevesinde, çevrenin korunmasını amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda insanlara bazı yükümlülükler getirmiştir. Bu yükümlülüklerin amacı, ortak değerimiz olan çevrenin korunarak gelecek nesillere ulaştırılabilmesi, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama gibi temellere dayanmaktadır. Kanun yükümlülüklerin ihlaline anılan gerekçelerle birtakım sonuçlar bağlamıştır. Buna göre, kirletmeden önceki sorumluluk, başka bir deyişle çevrenin kirlenip bozulmaması için gerekli önlemlerin alınması (m.3) ve

<sup>269</sup> e.t. 07.08.2025, <[www.diyarbakirbarosu.org.tr/haberler/avukatlik-kanununa-aykiri-faaliyetlere-iliskin-duyuru](http://www.diyarbakirbarosu.org.tr/haberler/avukatlik-kanununa-aykiri-faaliyetlere-iliskin-duyuru)>.

<sup>270</sup> Bunun aynı zamanda disiplin suçunu gerektirdiğine dair bkz. Murat Yavaş, “Türk Hukukunda Avukatın Reklam Yapma Yasağı,” *Mehmet Akif Aydın’a Armağan* 2 (2016): 732, dipnot 13. Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu, 06.06.2003, 59/164: “...Şikayetli avukatın, ‘Emekli Yüksek Hakim’ yazılı kartvizit kullandığı iddiası ile başlatılan disiplin kovuşturması sonunda, Baro Disiplin Kurulu’nca eylem Avukatlık Yasası’nın 55 ve TBB. Meslek Kuralları’nın 7.maddesi ile TBB. Reklam Yasağı Yönetmeliği’nin 6.maddesine aykırı bulunarak, şikayetlinin kınama cezası ile cezalandırılmasına karar verilmiştir...” e.t. 07.08.2025, <[www.erkurumbarsos.org.tr/Detay/2003-kararlari-7602](http://www.erkurumbarsos.org.tr/Detay/2003-kararlari-7602)>.

kirlettikten sonraki sorumluluk, diğerk bir deyişle kirletme veya bozulmadan sonra kusur olmasa dahi zararın tazmin edilmesi gerekmektedir (m.28/f.1).<sup>271</sup> Her ne kadar Çevre Kanunu getirdiğı yükümlölüklerin ihlali durumuna birtakım sonuçlar bağlamış olsa da bazı ihlallerin aynı zamanda şartları oluşmuşsa TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabete vücut vermesi de mümkündür.

Çevre Kanunu’nun “*Kirletme yasağı*” başlıklı 8. maddesine göre “(1) Her türlü atık ve artığı, çevreye zarar verecek şekilde, ilgili yönetmeliklerde belirlenen standartlara ve yöntemlere aykırı olarak doğrudan ve dolaylı biçimde alıcı ortama vermek, depolamak, taşımak, uzaklaştırmak ve benzeri faaliyetlerde bulunmak yasaktır. (2) Kirlenme ihtimalinin bulunduğu durumlarda ilgililer kirlenmeyi önlemekle; kirlenmenin meydana geldiğı hallerde kirleten, kirlenmeyi durdurmak, kirlenmenin etkilerini gidermek veya azaltmak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler.” Bir ticari işletme, örneğın arıtma tesisi kurmamak suretiyle gerekli altyapıyı sağlamayıp maliyet avantajı elde ederse bu emredici iş şartını ihlal etmiş olacaktır. Rakip işletmeler ise atıklarının çevreye zarar vermemesi için ayrıca bir bütçe ve zaman ayırmak zorunda kalmıştır. Hukuk düzeni ilk işletmenin ihlalini elbette ki korumayacaktır.

Bir proje veya gelişme planlandığında bu planın uygulanması işletmenin tek başına verebileceğı bir karar değildir. Bu kapsamda yatırımın hayata geçirildiğinde çevreyi ne ölçüde etkileyeceğının önceden analiz edilmesi ve az maliyetli çözüm önerilerinin belirlenmesi anlamına gelen “*çevresel etki değerklendirmesi*” yapılmalıdır.<sup>272</sup> Çevre Kanunu da 10. maddesinde çevresel etki değerklendirmesine şu şekilde yer vermiştir: “(1) Gerçekleştirmeyi plânladıkları faaliyetleri sonucu çevre sorunlarına yol açabilecek kurum, kuruluş ve işletmeler, Çevresel Etki Değerklendirmesi Raporu veya proje tanıtım dosyası hazırlamakla yükümlüdürler. (2) Çevresel Etki Değerklendirmesi Olumlu Kararı alınmadıkça bu projelerle ilgili onay, izin, teşvik, yapı ve kullanım ruhsatı verilemez; proje için yatırıma başlanamaz ve ihale edilemez. Ancak, bu durum söz konusu teşvik, onay, izin ve ruhsat süreçlerine başvurulmasına engel teşkil etmez. (3) Çevresel Etki Değerklendirmesine tâbi projeler ve Stratejik Çevresel Değerklendirmeye tâbi plân ve programlar ve konuya ilişkin usûl

<sup>271</sup> Didem Başar, “Çevreyi Kirletenin Sorumluluğının Hukuki Niteliğı ve Çevre Sorumluluk Hukukunda Sorumluluk Sebeplerinin Yarışması,” TAAD 46 (2021): 148.

<sup>272</sup> T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değışikliği Bakanlığı, ÇED Nedir?, e.t. 07.08.2025, <www.usak.csb.gov.tr/ced-nedir-i-1672>.

ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.” İlgili maddeden anlaşılacağı üzere planlanan yatırım için ÇED olumlu kararı ya da ÇED raporunun gerekli olmadığına dair karar almayan işletmeler planladıkları faaliyeti hayata geçirememektedir. Örneğin maden sektöründe ÇED raporu almaksızın projesini hayata geçiren bir maden işletmesi bu şartı ihlal etmiş olacaktır.<sup>273</sup> Neticede maden işletmesi rapor almadan faaliyete başladığı için projenin çevreye olası etkileri tespit edilememiş ve bu yüzden alınacak önlemlere dair yükümlülükler hiç doğmamış olacaktır. Bu da diğer maden işletmelerine kıyasla raporu edinmesi için geçecek süreden tasarruf etmesi ve rapora dair giderlerden kaçınarak maliyet anlamında avantaj sağlaması gibi sonuçlar doğuracaktır.

Konumuz kapsamında çevre mevzuatı yakın zamanda Volkswagen markasının dizel araçların test anında ölçülen emisyon değerini manipüle eden bir yazılım kullanması ile gündeme gelmiştir.<sup>274</sup> Söz konusu ihlale göre, markaya ait dizel model araçların emisyon değeri yasal değerin 10 ila 40 katı kadardır. Bu da ilgili araçların yasal yükümlülüklerini ihlal eden şekilde çevreyi olağanüstü oranda kirlettiği ancak bunu yazılım yoluyla olağan sınırlarda gibi gösterdiği anlamına gelmektedir.<sup>275</sup> Volkswagen bu durum sebebiyle birçok ülkede dava edilmiş, neticede de bu iddiaları kabul etmiştir.<sup>276</sup> Olayı haksız rekabetin iş şartlarını ihlal boyutuyla değerlendirecek olursak, Çevre Kanunu ek madde 4/f.2 “*Motorlu taşıt üreticileri de üretim aşamasında yönetmelikle belirlenen emisyon standartlarını sağlamakla yükümlüdür.*” şeklindedir. Bu emredici hüküm tüm motorlu araç üreticilerinin uyması gereken bir iş şartı niteliğindedir. Dolayısıyla motorlu araç sahipleri de aldıkları aracın teknik standartlarını taşıdığına dair haklı bir beklenti içindedir. Rakip araç üreticilerinin riayet ettiği ilgili iş şartını ihlal eden Volkswagen, bu yolla müşterilerin tercih süreçlerini de manipüle etmiştir. Dolayısıyla TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında iş şartlarına aykırılık suretiyle haksız rekabete sebep olmuştur.

<sup>273</sup> T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Bilecik Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü, *Maden Ocaklarında ÇED Uygulamaları*. (Marmaris: Hizmetiçi Eğitim Programı, 2015) 3, e.t. 08.08.2025, <[www.webdosya.csb.gov.tr/db/bilecik/webmenu/webmenu14870.pdf](http://www.webdosya.csb.gov.tr/db/bilecik/webmenu/webmenu14870.pdf)>.

<sup>274</sup> Yıldız 87; e.t. 08.08.2025, <[www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-57841018#:~:text=Emisyon%20skandal%C4%B1%20nedeniyle%20VW%2C%20t%C3%BCketiciler%20dolar%C3%B6deme%20karar%C4%B1%20alm%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1.>](http://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-57841018#:~:text=Emisyon%20skandal%C4%B1%20nedeniyle%20VW%2C%20t%C3%BCketiciler%20dolar%C3%B6deme%20karar%C4%B1%20alm%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1.>)>.

<sup>275</sup> Hamdi Pınar, “Volkswagen (Vw) Grubu Dizel Arabalarındaki Emisyon Manipülasyonu ve Hukuki Sonuçları,” *İÜHF2* (2016): 845.

<sup>276</sup> Pınar 858.

## H. 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu

Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu ile bütün seyahat acentalarının faaliyetlerini icra ederken uymasının zorunlu olduğu bazı iş şartları getirilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak m. 4'e bakıldığında ülkemizde seyahat acentalığı yapabilmek için Bakanlıktan işletme belgesi edinmenin zorunlu olduğu, bu belgenin mevcut olmadığı durumda seyahat acentalığı faaliyetinin yapılamayacağı görülmektedir.<sup>277</sup> Seyahat Acentaları Yönetmeliği m. 8'e göre işletme belgesi için Bakanlığa başvurulmasının ardından Bakanlık başvuruyu uygun görürse TÜRİSAB'a bildirmektedir. Mezkûr yönetmeliğin 11. maddesine göre gerekli evrakların temininin ardından TÜRİSAB da başvurunun yasal koşulları taşıdığına kanaat getirirse belli bir ücret karşılığında seyahat acentasının TÜRİSAB'a üyeliği sağlanmaktadır. Buna göre işletme belgesi edinmek ve TÜRİSAB'a üye olmak seyahat acentaları için kanun gereği zorunlu birer iş şartıdır. İşletme belgesi almayıp TÜRİSAB'a üye olmayan bir seyahat acentası en başta üyelik ücretinden kaçınmış olacaktır. Ayrıca sigortalı personel çalıştıramayacak ve SGK gideri olmayacaktır. Kayıt dışılık sebebiyle vergisel yükümlülüklerini de ihmal edecektir. Giderlerinin azalmasının bir sonucu olarak da müşterilere daha ucuza hizmet sunabilecektir. İşletme belgesi olan ve kanuni zorunluluk olarak üyeliğini yerine getiren seyahat acentalarına kıyasla da haksız bir avantaj elde etmiş olacaktır.<sup>278</sup>

1618 sayılı Kanun'un 3. maddesine göre seyahat acentaları gördükleri hizmetin türlerine göre A, B ve C olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Bunlardan A grubu acentalar bütün hizmetleri görebilirken, B grubu acentalar uluslararası turlarda A grubunun düzenleyeceği tur biletlerini satabilmekte, C grubu acentalar ise sadece Türk vatandaşları için yurt içi turları düzenleyebilmektedir. Sonuç olarak B ve C grubu seyahat acentaları kural olarak kendi hizmet alanları dışında faaliyet gösterememektedir. İstisna olarak A grubu yazılı bir sözleşme ile B ve C grubuna görev verebilmektedir. Ancak böyle bir ihtimalde B ve C grubunun hizmet alanı dışında faaliyet görmesi mümkün olmaktadır. Bu hükmün bir sonucu olarak bütün seyahat acentaları kanun gereği kendi hizmet alanı içinde faaliyet göstermelidir. Bu itibarla yetki sınırını aşarak başka bir gruba ait hizmeti de müşterilere sunan bir

---

<sup>277</sup> Yıldız 106.

<sup>278</sup> Şahin 109.

seyahat acentasının kanundan doğan iş şartını ihlal ettiği için TTK m. 55/f.1 e bendi gereği sorumluluğu doğabilecektir.

## **I. 5580 sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanunu**

Özel eğitim kurumlarına dair usul ve esasları düzenleyen ÖEKK bu itibarla özel eğitim kurumu işletmecilerinin riayet etmesi gereken birtakım iş şartları getirmiştir. Söz gelimi, faaliyete başlayabilmek için m. 3'e göre ilgili yer Milli Eğitim Müdürlüğüne yapılacak başvuru ile kurum açma izni alınması zorunludur.<sup>279</sup> Öte yandan kurum açma izni kuruma öğrenci kaydedebilmenin de bir ön koşuludur. Kurum açma izni almadan özel öğretim faaliyetlerinin başlatılması kanundan doğan iş şartının ihlali niteliğindedir. Zira bu durum vergisel yükümlülüklerden ve SGK anlamındaki giderlerden kaçınmak anlamına gelmektedir ki neticede mevzuata uygun davranan kurumlar aleyhine haksız rekabet avantajı sağlanmış olacaktır.

Benzer şekilde ÖEKK m. 6/f.2'ye göre özel eğitim kurumlarının eğitim programı ile haftalık ders çizelgeleri, resmî kurumlar ile aynı usul ve esaslara tabidir. Bu kapsamda resmî kurumlardan ayrı bir program veya çizelge uygulanabilmesi Millî Eğitim Bakanlığının uygun bulmasına bağlıdır. Dolayısıyla Bakanlığın izni alınmaksızın resmî kurumlardan farklı bir program veya çizelge uygulanması iş şartlarına uymamak suretiyle haksız rekabet oluşturabilmektedir. Örnek olarak kayıt yaptıran öğrenciler bir sınava tabi tutulup görece eksik oldukları derslere ağırlık verecek şekilde kişisel ders programları ve haftalık ders çizelgeleri hazırlanan bir kolej, öğrencinin şahsi olarak başarısına katkı sağlayacağı düşüncesiyle velilerin ilgisini çekecek ve tercih sebebi olacaktır. Ancak söz konusu kolej resmî kurumların usul ve esaslarından ayrılması noktasında Bakanlıktan herhangi bir onay almadıysa rakiplerine göre haksız bir avantaj elde edecek ve TTK m. 55/f.1 e bendi gereği sorumluluğu doğacaktır.

Yine ÖEKK m. 8/f.3'e göre *“Kurumların yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmetlerinde, en az dengi resmî öğretim kurumlarına atanabilmek için gerekli nitelik ve şartları taşıyanlar, resmî dengi bulunmayan kurumların yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmetlerinde ise yönetmelikle belirtilen nitelik ve şartları taşıyanlar görevlendirilir.”* Buna göre denk resmi öğretim kurumlarında aranan niteliklerin

---

<sup>279</sup> Şahin 110.



daha azına sahip personeli istihdam etmek, maliyetleri düşürmek yoluyla kanundan doğan iş şartının ihlali sayılacaktır.

### **İ. 6585 sayılı Perakende Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun**

Perakende ticaretin ülkemiz için önemini anlamak adına sayısal verilere değinmek faydalı olacaktır. TÜİK tarafından açıklanan verilere göre 2023 yılında Türkiye’de yaklaşık olarak 3,6 milyon işletmenin 2,3 milyonu perakende sektöründe faaliyet göstermektedir. İlgili işletmelerde çalışan 10,2 milyon kişi ise yaklaşık toplam çalışan sayısının %58’ini işaret etmektedir. Yine ilgili işletmelerin cirosu olan 12,4 milyon TL de tüm sektörler için cironun yaklaşık %75’i kadardır.<sup>280</sup> Böylesine önemli bir sektörde perakende işletmelerin diğer piyasa aktörleri ile olan ilişkilerinin düzenlenmesi adına 6585 sayılı Kanun ile tüm perakende işletmeleri açısından cari olan birtakım kurallar getirilmiştir.

PTDHK m. 9/f.1’e göre perakende işletmeler indirimli ya da promosyonlu satış kampanyaları düzenleyebilmektedir. Fakat bu kampanya için ilgili madde bazı şartların varlığı halinde azami süre sınırı getirmiştir. Buna göre “...kampanya süresi; işyeri açılışı, devri, kapanışı, adres veya faaliyet konusu değişikliğinde üç ayı, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre tasfiye durumunda ise altı ayı geçemez.” Aynı zamanda yine aynı maddeye göre başlangıç ve bitiş süresi belli olmayan kampanyalar yapılamamaktadır. Yapılacak indirimler için bir başlangıç ve bitiş tarihi belirlenmeli ve buna uyulmalıdır. Dolayısıyla kanunun indirimli satışlarda uyulması için getirdiği kurallara göre perakende işletmecisi, yapacağı kampanyalarda gerçek fiyatı göstermeli, kampanyanın geçerli olduğu süreyi ve indirim oranını doğru şekilde bildirmeli, kısaca tüketici yanıltacak davranışlardan kaçınmalıdır. Aksi takdirde tüketicileri yanıltarak rakiplerine kıyasla daha fazla müşteri çekebilecek ve TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabet gündeme gelebilecektir.

Benzer şekilde, belirlenen çalışma saatlerine aykırılık (m. 13), sürekli indirimli satışlara dair belirtilen usul ve esaslara uymamak (m. 10) veya perakende işletmeler arasındaki ticari ilişkilerden doğan ödemelere dair sürelerle uymamak (m. 7) gibi durumlarda da iş şartlarına aykırı davranmaktan kaynaklı haksız avantaj elde edilebilecektir.

---

<sup>280</sup> e.t. 08.08.2025, <[www.ticaret.gov.tr/ic-ticaret/perakende-ticaret](http://www.ticaret.gov.tr/ic-ticaret/perakende-ticaret)>.

## J. 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun

TTK m. 54'ün “*bütün katılanlar*” ifadesiyle tüketicilerin de menfaatlerini koruduğuna değinmiştik.<sup>281</sup> Bu kapsamda piyasanın diğer aktörlerinin de tüketicilere karşı gösterecekleri davranış veya uygulamalarda birtakım kurallara uyması gerekmektedir. TKHK m. 62'de bir ticari uygulamanın hangi şartların varlığı halinde haksız sayılacağı belirtildikten sonra tüketicilere yönelik haksız ticari uygulamalar yasaklanmıştır. Haksız ticari davranışlarda bulunulması durumunda ise m. 77/f.13 gereği uygulamanın durdurulması veya idari para cezası yaptırımlarının uygulanacağı belirtilmiştir.<sup>282</sup> Nomer Ertan'a göre TKHK'da bahsedilen haksız ticari uygulamalar esasen TTK'daki haksız rekabeti işaret etmekte olup TTK'nın haksız rekabete ilişkin hükümleri daha genel nitelikte olduğundan TKHK'da bahsedilen haksız uygulamaları da kapsamaktadır. Bunun sonucu olarak da haksız ticari uygulamanın varlığı durumunda hukuki yararı olanlar özel hukuktan doğan taleplerini TKHK değil, TTK'nın 56. maddesini gerekçe göstererek dava yoluyla ileri sürebilmelidir.<sup>283</sup> Gerçekten de TTK m. 54/f.2'de aldatıcı veya dürüstlük kuralına aykırı davranışlar ile ticari uygulamaların haksız olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla kanaatimizce de TTK'nın haksız rekabete dair hükümleri, aldatıcı ya da dürüstlük kuralına aykırı “*davranışlar*” ve “*ticari uygulamalar*” denilerek TKHK m. 62'yi de kapsayacak şekilde genel nitelikli düzenlenmiştir. Sonuç olarak haksız ticari uygulama sergileyen işletmelerin TKHK m. 77/f.13 hükmü gereğince idari yaptırımların ve TTK m. 56 hükmü gereğince haksız rekabete dair açılacak davaların muhatabı olabileceğini söylemek yanlış olmaz.

TKHK m. 47/A doğrudan satış sistemini düzenlemiş olup son fıkraya göre bu hususta uygulanacak usul ve esasların yönetmelik ile belirleneceği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda hazırlanan ve 08.08.2025 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan Doğrudan Satışlar Hakkında Yönetmeliğin “*Cayma hakkı*” başlıklı 14. maddesine göre “*Mal teslimine konu doğrudan satışlarda ilgili mevzuatında tüketici lehine olan hükümler saklı kalmak kaydıyla, tüketici otuz gün içinde herhangi bir gerekçe göstermeksizin ve cezai şart ödemeksizin cayma hakkına sahiptir. Cayma bildirimine konu malın doğrudan satıcı veya doğrudan satış şirketine ulaştığı tarihten itibaren otuz gün içinde varsa malın tüketiciye teslim masrafları dahil olmak üzere tahsil*

<sup>281</sup> Bkz. 1. Bölüm, I, B, 3.

<sup>282</sup> Nomer Ertan 33-34.

<sup>283</sup> Nomer Ertan 35-36; Şahin 45-46.

*edilen tüm ödemelerin iade edilmesi zorunludur.”* Başka bir ifadeyle, tüketici malın teslimi ile birlikte otuz gün içinde gerekçesiz ve cezai şartsız şekilde cayma hakkına sahip olup satıcı işletme de bedeli otuz gün içinde karşı tarafa iade etmelidir. Ancak uygulamada tüketici cayma hakkını kullanmak istediğinde genellikle satıcıdan “paket açıldığı için iade yapılamayacağı” şeklinde tepkiler alabilmektedir. Bu durum otuz günlük kanuni cayma hakkını engellemek suretiyle iadeye dair yükümlülüklerden kaçınmak, dürüst rakiplere kıyasla avantaj kazanmak anlamına gelmektedir.

TKHK’nin “*Erken ödeme*” başlıklı 20. maddesine göre taksitli satışlarda, tüketici henüz vadesi gelmeyen taksitleri ödeyebileceği gibi, aynı anda birden çok taksit ödemesi de yapabilmektedir. Bu durumda satıcı veya sağlayıcı faiz ve komisyon indirimi uygulamak zorundadır. Başka bir şekilde ifade etmemiz gerekirse tüketici erken ödeme yaparsa satıcı veya sağlayıcı faiz ve komisyondan ödeme oranında indirim yapmalıdır. Aksi takdirde TTK m. 55/f.1 e bendinin bir görünüm biçimi olarak, satıcı veya sağlayıcı tüketiciye erken ödeme avantajlarını sağlamamak suretiyle rakiplerine göre ve haksız şekilde fazladan faiz geliri elde edecektir.

TKHK’nın 56. maddesine göre üretici ürettiği mal için, ithalatçı ise ithal ettiği mal için garanti belgesi düzenlemekle ve bu belgeyi tüketiciye vermekle yükümlüdür. Ancak söz gelimi bir beyaz eşya mağazası sattığı buzdolabı için garanti vermeyi reddederse bu sayede garanti yükümlülüğünden kaynaklanacak masraflardan da kaçınmış olacak, kanunda belirtilen iş şartına uyan rakiplerine göre haksız bir şekilde daha az külfete katlanmış olacaktır.

## **K. Sağlık Hizmetlerinde Tanıtım ve Bilgilendirme Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik**

Serbest meslek mensuplarının dürüstlük kuralına aykırı davranış ve ticari uygulamalarının TBK kapsamında mı, TTK kapsamında mı değerlendirilmesi gerektiğine dair doktrindeki görüş farklılıklarından ve çelişkili Yargıtay kararlarından yukarıda bahsetmiştik.<sup>284</sup> Bu başlık altında ise yukarıda bahsedilenlere doktorlar yönünden bazı eklemeler yaparak doktorlar yönünden TTK anlamında gündeme gelebilecek iş şartlarına değineceğiz.

---

<sup>284</sup> Bkz. 1. Bölüm, II, 2, ç, (2), (e).

Öncelikle 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun m. 12'ye göre “*Sanatını icra etmek üzere bir mahalde kayıtlı olan herhangi bir tabibin bizzat dükkan ve mağaza açmak suretiyle her türlü ticaret yapması memnudur.*”<sup>285</sup> Bu yüzden doktorların meslekleri ticaretle bağdaştırılmaz. Gelir Vergisi Kanunu m. 65/f.2'ye göre de sermayeden ziyade ilim ve mesleki bilgiden kaynaklanan gelir elde eden serbest meslek çalışanlarının işletmeleri ticari işletme değildir. Bunun sonucu olarak da serbest çalışan bir doktor tacir olmadığı gibi doktorluk mesleği de ticari iş sayılmaz.<sup>286</sup> Öyle ki kişinin gelir sağlamayı hedeflemesi de sonucu değiştirmez.<sup>287</sup> Ancak kültürel veya ilmi nitelik taşıyan birtakım faaliyetlerin hakim unsuru sermaye olacak şekilde ticari işletme statüsüne erişmesi mümkündür. Nitekim TTK m. 3'e göre ticari bir işin iki kaynağı olabilir. İlk olarak TTK'da düzenlenen işler ve ikinci olarak (TTK'da düzenlenmese dahi) ticari işletmeyi ilgilendiren işler ticari iştir. İşin ticari işletmeyi ilgilendirmesi noktasında her zaman doğrudan bir bağ aranmayıp dolaylı da olsa ticari işletmenin kapsamına girmesi yeterli görülmektedir.<sup>288</sup> Doktorluk faaliyetleri TTK'da yer almamakla birlikte ancak bir ticari işletme çatısı altında sergilenmesi halinde ticari iş olduğundan bahsedilebilecektir.<sup>289</sup> Buna bir doktorun büyük bir muayenehane açarak bünyesinde onlarca uzman çalıştırması veya doktorun muayenehanesinin bir tüzel kişilik çatısı altında faaliyet göstermesi örnek olarak verilebilmektedir.<sup>290</sup> Ayrıca hekimin özel sağlık kuruluşunda “*hizmet alımı sözleşmesi*” ile çalışması durumunda da tacir sayılacağını söylemek yanlış olmaz.

Bu görüşler doğrultusunda Sağlık Hizmetlerinde Tanıtım ve Bilgilendirme Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik sağlık meslek mensuplarının tanıtım ve bilgilendirme faaliyetlerinde uymasının zorunlu olduğu birtakım kurallar getirmiştir. İlgili kuralların getirilme amacı aslında ilke ve ölçütlerin tespiti, faaliyetlerin denetlenmesi ve ihlal durumunda uygulanacak yaptırımların ortaya konmasıdır

<sup>285</sup> Özge Kuru, *Gerçek Kişi Tacir*. (İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2015) 43, dipnot 247.

<sup>286</sup> Atiye Uygur, *Hekimin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu*. (Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2009) 280.

<sup>287</sup> Deniz Onur Aras, *Tüketici İşlemi, Adi İş ve Ticari İş Ayrımı ve Sonuçlar*. (İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017) 36.

<sup>288</sup> Muhammed Akkuş, ve Şafak Narbay, *Ticari İş Niteliğinin Belirlenmesi ve Ticari İş - Tüketici İşlemi Ayrımı*. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019) 305-306.

<sup>289</sup> Doktorların birleşerek bir hastane açması gibi bir durumlarda ticari işletmeden söz edilebileceğine dair bkz. Bahtiyar 22.

<sup>290</sup> Kuru 21; Uygur 280.

(m.1). Mezkûr yönetmelik m. 5/f.1 c bendine göre sağlık hizmeti sunulurken reklam ile haksız rekabete sebep olacak şekilde tanıtım ve bilgilendirme yapılması yasaktır. O halde tanıtım ve bilgilendirmenin hangi durumlarda haksız rekabet boyutuna erişeceği sorusu gündeme gelmektedir. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi de güncel bir kararında bu hususu şu şekilde ifade etmiştir: *“Sağlık hizmetlerinin özel sağlık kuruluşları tarafından yerine getirilmesi ve bu alandaki kuruluşların sayısı gözetildiğinde, aynı alanda faaliyet gösteren müesseseler arasında rekabetin yüksek olması da kaçınılmazdır. Bu noktada, anılan kurumların mevcut yasal mevzuat hükümleri çerçevesinde kendilerine tanınan tanıtım ve bilgilendirme faaliyetlerini yerine getirirken aynı zamanda reklam yapılmamasının ve tanıtım faaliyetlerinin sınırlarının belirlenmesi önem arz etmektedir.”*<sup>291</sup>

Sağlık sektörü de dahil olmak üzere artık birçok meslek grubu için internet ve sosyal medya kullanımı büyük bir öneme sahiptir.<sup>292</sup> Öyle ki, durum hastalar açısından ele alındığında, sağlık hizmetine ihtiyaç duyan hastaların %45,5’inin yapacağı tercihi sosyal medya üzerinden şekillendirdiği görülmektedir.<sup>293</sup> Sayısal verilerden de anlaşıldığı üzere sağlık konusunda sosyal medya ilk başvuru kaynaklarından sayılmaktadır.<sup>294</sup> Sağlık sektöründe internet ve sosyal medya kullanımı hastalar açısından tıbbi bilgiye ulaşmayı sağlamak ve başkalarının tıbbi deneyimlerinden faydalanmak,<sup>295</sup> meslek mensupları açısından ise öğrencilerin paylaşılan bilgilerden istifade etmesi ve mesleki dayanışma gibi birçok avantaj sağlamaktadır. Ancak internet ve sosyal medya faaliyetleri her halde Sağlık Hizmetlerinde Tanıtım ve Bilgilendirme Faaliyetleri Hakkında Yönetmeliğe uygun şekilde yürütülmelidir. Zira bilhassa internet ortamında piyasa aktörlerinin erişimine

<sup>291</sup> İstanbul BAM 14. HD 31.10.2024, E. 2021/1192, K. 2024/1545, e.t. 14.08.2025, <www.lexpera.com.tr>. Yine aynı kararda *“Katarakt ameliyatında SGK’lı hastalardan fark alınmayacağı”* şeklindeki bir bilgilendirmenin mevzuatı ihlal etmek suretiyle haksız rekabete sebep olduğunun iddia edildiği olayda, mahkemece mevzuata göre *“talep yaratmamak”* şartıyla bilgilendirme ve tanıtım faaliyetlerinde bulunulabileceği ve somut olayda ilgili ifadenin talep yarattığına dair bir kanıt sunulmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

<sup>292</sup> Pelin Çavdar Lokumcu, *“Hekimlerin Hastalarına İlişkin Medya Paylaşımlarından Doğan Sorumluluğu,” Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12 (2024): 432.

<sup>293</sup> Çavdar Lokumcu 433; Emre Tengilimoğlu, Nurettin Parıltı, ve Cemre Eda Yar, *“Hastane ve Hekim Seçiminde Sosyal Medyanın Kullanım Düzeyi: Ankara İli Örneği,” Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17 (2015): 87.

<sup>294</sup> Kadriye Avcı, *“Hekimlerin Sosyal Medya Kullanımı ve Etik,” Turk J Public Health* 16 (2018): 49.

<sup>295</sup> Avcı 52.

açık olarak paylaşılan içerikler, ticari davranış ve uygulama kapsamında haksız rekabet teşkil edebilmektedir.<sup>296</sup>

Sosyal medya kullanımının hastaların tercihlerinde bu denli etkili olmasının bir sonucu olarak örneğin özel hastaneler de yatırımlarına karşılık sosyal medya ve internet yoluyla belli sayıda hasta sayısına ulaşmayı amaçlamaktadır.<sup>297</sup> Ancak hastalara ulaşma noktasında yapılacak ilanların reklam gibi ticari boyutlara ulaşmaması gerekmektedir. Örneğin “3’ü Profesör 20 uzman doktor kadrosu ile Türkiye’nin ilk, Avrupa’nın en büyük ve kapsamlı Kulak Burun Boğaz Hastanesi” ifadesiyle verilen bir ilanın aslında örtülü reklam olduğu söylenebilir.<sup>298</sup> Öte yandan günlük hayatta sıklıkla karşımıza çıkan “bir doktorun artık o sağlık kuruluşunda olduğu” şeklindeki ilanlar da esasen örtülü reklam niteliğindedir.<sup>299</sup> Zira söz konusu ilanda, sunulan sağlık hizmetine dair bir bilgilendirme yer almaktadır ve bu husus hastalar açısından tercih sebebi olmaya açıktır. Buna rağmen söz gelimi, muayenehanenin adresinin değiştiğine dair bir ilanda hastaları bilgilendirme vasfı öne çıktığı için reklam niteliği bulunmayacaktır.<sup>300</sup>

Doktorluk faaliyetlerini örtülü reklamlara ek olarak ticarileştiren bir diğer husus da sağlık kuruluşlarınca sunulan fiyat teklifleridir. “SGK hastalarından muayene farkı alınmamaktadır.” şeklindeki veya üye kuruluşlara yönelik indirim imkânları sağlanması gibi tutumlar sağlık kuruluşunun lehine olacak şekilde hastalarca talep yaratabilmektedir.<sup>301</sup> Bu suretle diğer sağlık kuruluşlarına kıyasla haksız şekilde avantaj elde edilecektir.

Teşekkür ve minnet anlamına gelen ilanlar ve buna dair paylaşılan görsel içerikler de sağlık faaliyetlerini ticarileştirmektedir.<sup>302</sup> Sağlık kuruluşları ve meslek

---

<sup>296</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 533.

<sup>297</sup> Semih Sırrı Özdemir, “Sağlık Hizmetlerinde Reklama Yönelik Sınırlandırmalar ve Hukuki Sonuçları,” *TAAD* 34 (2018): 253, (Sağlık Hizmetlerinde Reklam).

<sup>298</sup> Reklam Kurulu, Dosya No: 2012/584, 202 Sayılı Toplantı, Özdemir, Sağlık Hizmetlerinde Reklam, 270.

<sup>299</sup> Türk Tabipler Birliğinin 533/2024 sayı ve 26.01.2024 tarihinde Sağlık Bakanlığı’na hitaben gönderdiği yazı, e.t. 12.08.2025, <[www.ttb.org.tr/userfiles/files/reklam\\_yazi\\_27ocak2024.PDF](http://www.ttb.org.tr/userfiles/files/reklam_yazi_27ocak2024.PDF)>. Ayrıca benzer şekilde Reklam Kurulu verdiği bir kararda şehirlerarası bir karayolunun üzerindeki tabelada isim ve telefon numarası yer almasının reklam niteliği taşıdığına hükmetmiştir. Bkz. Reklam Kurulu, 195 Sayılı Basın Bülteni, 12.12.2011, Dosya No: 2011/677, Özdemir, Sağlık Hizmetlerinde Reklam, 260.

<sup>300</sup> Özdemir, Sağlık Hizmetlerinde Reklam, 260.

<sup>301</sup> Reklam Kurulu, Dosya No: 2011/1129; Reklam Kurulu, Dosya No: 2010/1209, Özdemir, Sağlık Hizmetlerinde Reklam, 268-369.

<sup>302</sup> Özdemir, Sağlık Hizmetlerinde Reklam, 261.

mensupları, sunulan hizmete yönelik olarak hastanın teşekkür ilanında bulunduğu dair bir intiba bırakacak şekilde davranamaz (m. 5/f.1-f). Aynı zamanda görsel içeriklere yönelik yapılan hasta yorumları ya da teşekkür ilanı anlamına gelecek paylaşımlar yapılamaz. Nitekim görsel içeriklerin yorumlara tamamen kapatılması gerekmektedir (m. 7/f.1-f). Bu kurallara bütün sağlık kuruluşları ve meslek mensupları uymak zorunda olmasına rağmen bir sosyal medya platformunda kendisine gelen “...birkaç hekime gittiğim halde çare bulmadığım ... rahatsızlığımı tedavi ettiğiniz ve hastalarınıza gösterdiğiniz ilgiden sonsuz teşekkürler... Kendisi çok nazik ellere sahip şüphesiz ve kesinlikle hasta ilişkisi konusunda on numara bir hekim. Mükemmel cerrahlığının yanında harika bir insan dinamik, güler yüzlü, muhteşem insan. Ellerinize sağlık hocam. Gözünüz kapalı kendinizi doktor beye emanet edebilirsiniz...”<sup>303</sup> şeklindeki yorumu paylaşan bir doktor TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında iş şartını ihlal etmiş sayılmaktadır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, her teşekkür ve minnet ilanı bu kapsamda değerlendirilmez. Tanıtma unsuru barındırmayan, diğer doktorlar ile kıyaslama yapmayan ve bu suretle talep yaratmaksızın yalnızca minneti dile getiren teşekkür ilanları yasak kapsamında değildir.

Sağlık kuruluşları ve meslek mensupları, sunulan hizmetin veya hizmet esnasında kullanılan ürünün diğerlerine kıyasla farklı veya üstün olduğuna yönelik tanıtım ve bilgilendirmelerde bulunamaz (m. 5/f.1-ı). Ek olarak, sağlık kuruluşu veya meslek mensupları, diğerlerine kıyasla farklı veya daha üstün olduğuna dair bir izlenim yaratmak üzere “bölge, mekân, tıbbi cihaz, donanım, araç, gereç veya personel yahut benzeri” herhangi bir husus ile ilgili görsel içerik paylaşımında bulunamaz (m. 7/f.1-ı). Söz konusu kuralları diğer sağlık kuruluşlarının veya meslek mensuplarının aksine, örneğin sahip olduğu tıbbi cihazları övmek suretiyle ihlal eden kimsenin TTK m. 55/f.1 e bendi gereği sorumluluğu doğacaktır.

Tıbbi işlemlerden önce ve işlemin etkisini gösterecek şekilde sonra görsellerinin paylaşımı bilhassa estetik işlemlerde hastaların tercihlerini büyük bir oranda etkilemektedir. Ancak ilgili yönetmeliğe göre sağlık kuruluşları ve meslek mensuplarının, uygulanan tedavinin veya tıbbi işlemin etkilerini kıyaslayacak şekilde ve görende talep oluşturabilecek nitelikte öncesi/sonrası görselleri paylaşması

<sup>303</sup> Reklam Kurulu, Toplantı No: 258, 14/03/2017, Dosya No: 2016/1474, Özdemir, Sağlık Hizmetlerinde Reklam, 261, dipnot 42.

yasaktır (m. 7/f.1).<sup>304</sup> Buna rağmen önce/sonra görsellerini paylaşan bir sağlık kuruluşu veya meslek mensubu, şarta riayet edenlere kıyasla daha fazla hastaya ulaşım talep görmek suretiyle TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabete vücut verecektir.

Sağlık Hizmetlerinde Tanıtım ve Bilgilendirme Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik ile getirilen iş şartlarının sağlık kuruluşları veya meslek mensupları tarafından ihlali halinde disiplin sorumluluğu ve yayımlanan ilanlar ve reklamlar açısından Reklam Kurulu incelemeleri gündeme gelebilmektedir. Bunlara ek olarak yönetmeliğe aykırı şekilde paylaşılan görsel içeriğin hastanın özel hayatını yahut kişisel verilerini ihlal etmesi gibi durumlarda da TMK ile düzenlenen kişilik hakkını korumaya yönelik davalar ile şartları oluşmuşsa maddi ve manevi tazminat davaları açılarak KVKK kapsamında çeşitli talepler ileri sürülebilecektir. Aynı zamanda hastalara ait görseller FSEK m. 86 ile de korunmaktadır.<sup>305</sup>

Kanaatimizce, tüzel kişilik çatısı altında hizmet veren ve bünyesinde onlarca doktor çalıştıran bir muayenehanenin sosyal medya platformunda reklama varacak şekilde ilanlar vermesi, tıbbi işlemlerin veya tedavilerin öncesi/sonrası görsellerini paylaşması ve bu görsel içeriklerini yorumlarını kapatmaması, sahip olduğu tıbbi donanım ve cihazları kıyaslama yaparak övmesi, ameliyathaneden görsel paylaşması gibi durumlarda yönetmelik hükümlerine aykırı davranışlarla daha fazla hastaya ulaşmak ve hastaların tercihlerine müdahale etmek suretiyle avantaj elde edilmektedir. Anılan yönetmelikle getirilen kurallar tüm sağlık kuruluşlarının ve meslek mensuplarının uymak zorunda olduğu iş şartı niteliğinde olduğundan kurallara aykırı davranarak avantajlı bir konum elde eden kimsenin diğer kanunlardan doğan sorumluluk halleri saklı kalmak kaydıyla aynı zamanda TTK m. 55/f.1 e bendi çerçevesinde de sorumluluğunun doğacağı düşüncesindeyiz. Zira aksi bir sonuç kurala riayet eden sağlık mensuplarında, yükümlülükler riayet etmelerinin karşılıksız kaldığı hissini yaratacak ve neticesinde de adaletsizlik algısı oluşturmaktadır.

---

<sup>304</sup> Çavdar Lokumcu 435; “...Ayrıca her ne surette olursa olsun yayımlanması yasak olan hastaların tedavi öncesi ve sonrasına ilişkin birçok görüntülere ve ifadeler yer verildiği...”, Reklam Kurulu, Dosya No: 2010/1205, 194 Sayılı Toplantı, Özdemir, Sağlık Hizmetlerinde Reklam, 273; Oya Öznur, “Sağlıkta Reklam Yasağının ve Tanıtım Kurallarının İhlali,” *Hekim Sözü* 15 (2021): 41.

<sup>305</sup> Çavdar Lokumcu 432.



## L. Kozmetik Ürünler Yönetmeliği

Kozmetik Ürünler Yönetmeliği insan sağlığını korumak amacıyla kozmetik ürün imalat ve ithalatçıların uymasını zorunlu kılan bazı iş şartlarına yer vermektedir. Buna göre, ilk olarak m. 13'e göre sorumlu kişi kozmetik bir ürünü piyasaya arz etmeden önce, yasaya uygun olduğunu göstermek için güvenlik değerlendirmesi yapmak ve değerlendirme raporu hazırlamak zorundadır. Bir işletme kozmetik ürünü laboratuvar testleri yapmadan ve güvenlik değerlendirmesi yapmadan piyasaya arz ederse, ürün tüketicilerde yan etkiler göstererek halk sağlığını tehlikeye atabileceği gibi rakiplerin bu testleri ve güvenlik değerlendirmesi yapmak için katlandığı yüksek maliyetlerden kaçınılmış olacaktır. Maliyetlerin azalması da piyasaya arz edilen ürünün fiyatını düşürecektir.

Kozmetik Ürün Yönetmeliğinin 17. maddesine göre ürün içeriğinde yasaklı maddeler bulunamaz ve belirli maddeler de sadece belli oranlarda kullanılabilir. Buna rağmen bir işletme ürettiği kozmetik ürünün içeriğinde yasaklı olması nedeniyle ucuz bir maddeyi kullanırsa, yasaklı maddenin ucuz olması nedeniyle kozmetik ürünün maliyeti azalacak ve fiyat adaletsizliği yaratılacaktır.

Kozmetik Ürün Yönetmeliğinin “Etiketleme” başlıklı 22. maddesine göre ürünün üzerinde içeriği, kullanım talimatları, üretim ile son kullanım tarihleri ve parti numarası gibi bilgiler yer almak zorundadır. Kozmetik bir ürünün içeriğinin ve üretim ile son kullanım tarihlerinin yazılmaması ambalajlama anlamında giderleri azaltacak, aynı zamanda son kullanım tarihinin denetimini engelleyecek ve eski parti ürünlerin yeni gibi satılabilmesini sağlayacaktır.<sup>306</sup>

Kozmetik Ürün Yönetmeliğinin 24. maddesine göre ürünün kullanımından doğan ve istenmeyen ciddi etkilerin kamunun erişimine açık olması gerekmektedir. Örneğin yan etki bildirim yükümlülüğünün ihlali ile, bazı tüketicilerin cildinde kızarıklığa sebep olan bir kozmetik ürünün ambalajına “*tüm cilt tiplerine uygundur*” şeklinde bir ibare eklenmesi durumunda iktisadi rekabet ortamı iş şartının ihlali suretiyle bozulmuş olacaktır.

---

<sup>306</sup> Benzer şekilde koku sektöründe üretim yapan bir firmanın ürünlerinde mevzuata uygun olarak etiket bulundurmamasının TTK m. 55/f.1 e bendi uyarınca haksız rekabete vücut verdiğine dair karar için bkz. İstanbul BAM 14. HD 13.07.2023, E. 2020/1582, K. 2023/1229, e.t. 18.11.2025, <www.lexpera.com.tr>.

Yargıtay kararlarına göre de, kozmetik üründe yönetmeliğe aykırı şekilde yalnızca yabancı dilde kılavuz bulundurulması eTTK m. 57/10 kapsamında iş şartlarına aykırılık olarak kabul edilmiştir.<sup>307</sup> Nitekim etiket bilgilerinin tam ve eksiksiz olması ve ambalajın içine eklenen kılavuzların yasaya uygunluğunun sağlanması için zaman ve para harcanması gerekmektedir.<sup>308</sup> Dolayısıyla bu yükümlülüğü ihlal edenler rakiplerine göre daha az zaman harcayarak maddi anlamda daha az bir külfete katlanmış olmaktadır.

### **M. Sinema Filmlerinin Değerlendirilmesi ve Sınıflandırılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik**

22.10.2019 tarihli Resmi Gazete'de 30926 sayı ile yayımlanan Sinema Filmlerinin Değerlendirilmesi ve Sınıflandırılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik yurt içinde imal edilen ya da yurt dışından ithal edilen sinema filmlerinin değerlendirilmesi, sınıflandırılması ve film gösterimlerinin denetimlerine yönelik usul ve esasları düzenlemektedir (m.1). Bu amaçla film yapımcıları, ithalatçıları, dağıtıcıları ve gösterimcilerine yasal olarak uymak zorunda oldukları birtakım iş şartları getirmiştir.

Bu iş şartlarından konumuz kapsamında şüphesiz en dikkat çeken *“Değerlendirme ve sınıflandırma esasları”* başlıklı 10. maddenin 2. fıkrasıdır. Buna göre *“Sinema salonlarında ilk kez ticari dolaşıma girecek değerlendirme ve sınıflandırması yapılmış sinema filmleri, gösterime girdiği tarihten itibaren ücretli yayın yapılan kablo, uydu, karasal, internet ve diğer ortamlarda beş ay geçmeden, ücretsiz yayın yapılan uydu, karasal, internet ve diğer ortamlarda altı ay geçmeden ticari amaçla yayınlanamaz veya umuma iletilemez.”* Hükme göre bir filmin sinemada ilk kez gösterime girmesinden itibaren en az beş ay geçtikten sonra Netflix, Exxen gibi ücretli yayın platformlarında, en az altı ay geçtikten sonra da televizyon gibi ücretsiz yayın platformlarında gösterimi mümkündür. Daha sade bir anlatımla, sinema filmi gösterimdeyken ücretli veya ücretsiz diğer platformlarda da eş zamanlı olarak yayımlanması yasaklanmıştır.<sup>309</sup>

<sup>307</sup> Şahin 117; Nomer Ertan 344.

<sup>308</sup> Yargıtay 11. HD 08.07.2013, E. 2012/14895, K. 2013/14465, e.t. 13.08.2025, <www.lexpera.com.tr>; aynı yönde bkz. Yargıtay 11. HD 01.10.2009, E. 2007/14608, K. 2009/995, e.t. 13.08.2025, <www.lexpera.com.tr>; Yıldız 95-96.

<sup>309</sup> T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, e.t. 13.08.2025, <www.basin.ktb.gov.tr/TR-246135/turk-sinemasinda-yeni-donem.html>.

Filmin sinema salonlarında ve dijital platformlarda eş zamanlı şekilde gösterilmesinin uluslararası anlamda bir örneği yakın zamanda İtalya’da gündeme gelmiştir. Buna göre, 2018 yılında düzenlenen Venedik Film Festivali’nde Netflix yapımı olan ve sinema ile çevrimiçi platformlarda eş zamanlı olarak erişime açılan “Roma” isimli film Altın Aslan ödülüne layık görülmüştür. Bu durum İtalyan sinema sektörü için bir tehdit olarak algılanmış ve büyük tepki toplamıştır. Gelen eleştiriler üzerine İtalya Hükümeti yerli sinema sektörünü himaye etmek amacıyla yerli filmlerin sinemada gösterimleri ile çevrimiçi platformlarda erişime açılması arasında 105 günlük zorunlu bir gecikme uygulanmasına karar vermiştir.<sup>310</sup> Bu doğrultuda istisnaları olan ve yalnızca yerli filmler için geçerli olacak şekilde 105 günlük gecikme yasalaştırılmıştır.<sup>311</sup>

Ülkemizde de yine yakın bir zamanda benzer bir olay meydana gelmiştir. Buna göre Yılmaz Erdoğan’ın yönetmenliğini yaptığı 2019 yapımı “Organize İşler Sazan Sarmalı” adlı film sinemada oynatıldığı esnada çevrimiçi platform olan Netflix’te de yayımlanmaya başlamıştır. Bu durum sinema salonu işletmecileri tarafından sinema sektörüne telafisi mümkün olmayan zararlar vereceği gerekçesiyle eleştirilmiştir. Aynı zamanda çevrimiçi platformda yayımlandığından haberi olmaksızın filmi sinemada izleyen seyirci de kendisini görelî olarak mağdur konumunda hissetmiştir. Akabinde Sinema Salonu Yatırımcılar Derneği, filmi Netflix üzerinden yayımlatan BKM ve dağıtıcısı CJ Entertainment’a karşı hukuki süreç başlatmak istemişse de daha sonra vazgeçerek bunun yerine uzlaşmacı bir yolu tercih etmiştir.<sup>312</sup> Bu olay üzerine 22.10.2019 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Sinema Filmlerinin Değerlendirilmesi ve Sınıflandırılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesinin 2. fıkrasında sinema sektörünü korumak adına “sinema gösterim süresi yükümlülüğü” getirilmiştir. Dolayısıyla bir film sinemada gösterimdeyken mevzuat gereği beş ay beklemeeksizin eş zamanlı yayın

<sup>310</sup> e.t. 13.08.2025, <[www.standardmedia.co.ke/business/business/article/2001303002/anti-netflix-law-to-safeguard-italys-film-industry#google\\_vignette](http://www.standardmedia.co.ke/business/business/article/2001303002/anti-netflix-law-to-safeguard-italys-film-industry#google_vignette)>.

<sup>311</sup> e.t. 13.08.2025, <[https://www.yahoo.com/entertainment/italy-distribution-chief-windowing-law-124633631.html?guccounter=1&guce\\_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2x1LmNvbS8&guce\\_referrer\\_sig=AQAAAL3jLbCWfx9n-iCh8Fn32LhV0Q1ocM9bQtBRxfLul19tUBPdc9IaG0YuRR0UWF1ScM1N8ytcNMjcNhqeesai5188pV2Gm7YLHoOkSrWdtEgJkly8em41UCw9KbWQ28Sp9KUq32OXjXVJqK3kxxjhLm-JPj3nxxb3jrQWyQ-3E8a](https://www.yahoo.com/entertainment/italy-distribution-chief-windowing-law-124633631.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2x1LmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAL3jLbCWfx9n-iCh8Fn32LhV0Q1ocM9bQtBRxfLul19tUBPdc9IaG0YuRR0UWF1ScM1N8ytcNMjcNhqeesai5188pV2Gm7YLHoOkSrWdtEgJkly8em41UCw9KbWQ28Sp9KUq32OXjXVJqK3kxxjhLm-JPj3nxxb3jrQWyQ-3E8a)>.

<sup>312</sup> e.t. 13.08.2025, <<https://www.haberturk.com/organize-isler-sazan-sarmali-neden-netflix-te-de-var-2375164?page=2>>; e.t. 13.08.2025 <<https://www.indyturk.com/node/15826/ya%C5%9Fam/sazan-sarmali%C4%B1-krizinin-ard%C4%B1ndan-sekt%C3%B6rde-kartlar-yeniden-da%C4%9F%C4%B1t%C4%B1l%C4%B1yor>>.

yapan dijital film platformu sahipleri, sinema gösterim süresi yükümlülüğünü ihlal ederek mevzuata uyan rakiplerine kıyasla maliyet avantajı elde edecek ve TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabete sebep olacaktır.

#### N. İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik

İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik sinema, tiyatro, otel, hamam, ekmek fırını, pastane, akaryakıt istasyonu, düğün salonu vb. işletmelerin faaliyete başlamadan önce almaları gereken ruhsatlara ve bu alanda faaliyet gösterebilmek için almaları gereken izinlere dair usul ve esasları ortaya koymak amacıyla düzenlenmiştir.<sup>313</sup> Bu amaç doğrultusunda getirilen ve ilgili faaliyette bulunan herkesin uymak zorunda olduğu izin veya ruhsata dair kurallara aykırılık ise TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabeti gündeme getirmektedir.

Mezkûr yönetmeliğin “Korunması gerekenler ve yasaklar” başlıklı 44. maddesinin ilk fıkrasına göre “Kendisini idare edemeyecek derecede sarhoş olanlara içki verilmesi, 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 19 uncu maddesi hükümleri saklı kalmak üzere, onsekiz yaşından küçüklerin yanlarında ebeveynleri, veli veya vasileri olsa bile bar, pavyon, gazino, meyhane gibi içkili yerler ile kiraathane ve oyun oynatılan benzeri yerlere alınması ve onsekiz yaşından küçüklerle her çeşit alkollü içki verilmesi ile nargilelik tütün mamulleri sunulması yasaktır.” Dolayısıyla örneğin reşit olmayan kimseleri içkili işletmesine alarak kendilerine alkollü içki satan bir işletme haksız bir gelir elde edecektir. Mevzuata uygun davranan rakip işletmeler ise sırf bu sebeple söz konusu gelirden mahrum kalmış olacaktır.

Yargıtay da aynı doğrultuda ruhsat almadan faaliyete başlanmasını veya faaliyet kapsamında zorunlu olan izinlerin alınmamasını iş şartlarına aykırılıktan kaynaklanan haksız rekabet olarak kabul etmektedir. Örnek olarak, ruhsat veya herhangi bir izin almaksızın ekmek üreten bir işletmenin iş şartlarına uymadığı kabul edilmiştir.<sup>314</sup> Üstelik izin veya ruhsat almaksızın yürütülen ticari faaliyette üretilen

---

<sup>313</sup> Yıldız 79.

<sup>314</sup> Yargıtay 11. HD 26.06.2013, E. 2012/15770, K. 2013/13387, Güneş 438; Poroy/Yasaman 457; Remzi Tamer Pekdincer, ve Ozan Ali Yıldız, *Haksız Rekabet Hukuku Mevzuatı*. (Ankara: Adalet Yayınevi, 2024) 222; Yıldız, Haksız Rekabet, 261-262; aynı minvalde İstanbul BAM 14. HD 10.04.2025, E. 2022/100, K. 2025/589, e.t. 17.11.2025, <www.lexpera.com.tr>.

ekmeğin miktarının azlığı veya çokluğu da haksız rekabet neticesini etkilememektedir.<sup>315</sup>

Aynı minvalde bir başka kararda da ruhsat almaksızın düğün salonu işletilmesi ya da organizasyon yapılması bu işi ruhsat almak suretiyle hukuka uygun şekilde icra edenlerin karşısında haksız rekabet olarak kabul edilmiştir.<sup>316</sup>

Yine üyelerinin düğün salonu işletmeciliği yaptığı bir meslek odasının açtığı davada, davalı tarafın ticaret sicilinde cafe/restoran olarak kayıtlı olmasına rağmen işletmesinde fiilen düğün organizasyonu yapması ve düğün salonlarının ikramlıklar için %18 KDV ödemesine karşılık davalı işletmenin cafe/restoran olarak kayıtlı olduğu için %8 KDV ödemesinin rakipler aleyhine iş şartlarına aykırılık suretiyle haksız rekabet olarak kabul edilmiştir.<sup>317</sup>

Son karar yapı kullanım belgesi alma yükümlülüğü bakımından da önemlidir. Şöyle ki, mezkûr yönetmeliğin 5. maddesine göre faaliyet özel yapı şeklini gerektiren “sinema, tiyatro, düğün salonu, otel, hamam, sauna, ekmek fırını, akaryakıt, sıvılaştırılmış petrol gazı, sıvılaştırılmış doğal gaz ve sıvılaştırılmış doğal gaz istasyonu” gibi yerlerde icra edilecekse bu yerler için yapı kullanma izni alınması gerekmektedir. Bu türden yerler işlevi nedeniyle ve doğrudan insan hayatını ilgilendirebilecek toplu kullanım alanları sayıldığından belli şeklî vasıfları taşımak zorundadır. Dolayısıyla ruhsatı olmaksızın fiilen düğün organizasyonu yapan işletme aynı zamanda yapı kullanım belgesi bulundurmadığı için de ilgili yönetmeliğin 5. maddesini ihlal etmek suretiyle haksız rekabete sebep olmuştur. Buradan hareketle bir okulun fiilen düğün salonu olarak kullanılması durumu da TTK m. 55/f.1e bendi kapsamında haksız rekabet sayılmaktadır.<sup>318</sup>

Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki, yalnızca ruhsat alınması yeterli görülmemektedir. Edinilen ruhsat ile bulunulan ticari faaliyetin sınıf, tür vb. anlamda uyumlu olması da aranmaktadır.<sup>319</sup>

<sup>315</sup> Pekdincer, Rapor ve Mütalaalar, 330.

<sup>316</sup> Yargıtay 11. HD 20.06.2017, E. 2016/862, K. 2017/3893, Pekdincer/Yıldız 215; Yıldız, Haksız Rekabet, 261.

<sup>317</sup> Yargıtay 11. HD 09.05.2013, E. 2012/9239, K. 2013/9493, Pekdincer/Yıldız 217.

<sup>318</sup> Yargıtay 11. HD 25.10.2018, E. 2016/12393, K. 2018/6697, Erdil 212.

<sup>319</sup> İstanbul BAM 14. HD 19.06.2025, E. 2022/660, K. 2025/1083, e.t. 17.11.2025, <<https://www.lexpera.com.tr/>>.

### **O. Sürücü Adayları ve Sürücülerde Aranacak Sağlık Şartları ile Muayenelerine Dair Yönetmelik**

Sürücü Adayları ve Sürücülerde Aranacak Sağlık Şartları ile Muayenelerine Dair Yönetmelik, sürücü adayları ile mevcut sürücülerin sağlık anlamında uymaları gereken usul ve esasları düzenlemektedir. Bu itibarla uyulması gereken birtakım iş şartları getirmiştir. Örnek olarak, yönetmeliğin “*Araçlarda bulundurulması gereken ilk yardım malzemeleri*” başlıklı 10. maddesine göre hükümde liste şeklinde sayılan ilk yardım malzemelerinden belirtilen sayıda bulundurulması zorunludur. Dolayısıyla piyasaya sunulan ilk yardım çantalarının bu şartı sağlaması gerekmektedir. Çünkü aksi halde kamu sağlığı tehlikeye atılmaktadır. Sürücü adayı veya sürücü de ürünü kanuni şartları taşıdığına dair duyacağı güven ile edinecektir. Dolayısıyla yönetmeliğin 10. maddesinde uymayan bir ilk yardım çantasının piyasaya sunulması TTK m. 55/f.1 e bendi çerçevesinde haksız rekabet olarak kabul edilmektedir.<sup>320</sup>

### **III. MESLEK DALINDA VEYA ÇEVREDE OLAĞAN OLAN İŞ ŞARTLARI**

6762 sayılı eTTK m. 57/10 hükmünde iş hayatı şartlarının “*mesleki veya mahalli âdetlerle*” getirilebileceği düzenlenmiştir. 6102 sayılı TTK m. 55/f.1 e hükmünde ise “*bir meslek dalında veya çevrede olağan sayılan*” kuralların iş şartı olabileceği belirtilmiştir. Doktrinde 6102 sayılı TTK’nın ilgili ifadesi ile ticari örf ve âdetin işaret edildiği savunulmaktadır.<sup>321</sup> Madde metninde geçen “*çevre*” kelimesiyle de esasen ticari çevrenin, başka bir deyişle bölgesel anlamda piyasada faaliyet gösteren sektörlerin kastedildiği kanaatindeyiz. Anılan gerekçelerle 6102 sayılı TTK ile mesleki ya da çevresel anlamda olağan kabul edilen ticari örf ve âdet kurallarından bahsedildiği söylenebilmektedir.

---

<sup>320</sup> Nomer Ertan 344.

<sup>321</sup> Şahin 127.

Madde metninde geçen ve “*Sık sık olan, olagelen, doğal biçimde olan*” anlamlarına gelen<sup>322</sup> “*olağan*” kelimesi ise doktrinde eleştirilmektedir. Nomer Ertan’a göre olağan olan her kurala uyulması zorunlu olmadığından bu yanıltıcı bir ifadedir. Zira ticari örf ve âdetin psikolojik unsuru olarak kurala uymaya dair bir zorunluluk hissi duyulması gerekmektedir.<sup>323</sup>

TTK’nın ilgili hükmü “*...rakiplere de yüklenmiş olan veya bir meslek dalında veya çevrede olağan olan*” iş şartlarından bahsetmektedir. Buradan kanun hükmünün iki nokta üzerine temellendirildiği sonucuna varılmaktadır. Bunlardan ilki rakiplere de yüklenmek, diğeri de olağan olmaktır. Nitekim iki temel husus birbirinden “*veya*” ile ayrıldığından aynı anda sağlanması gereken şartlar olmadığı düşünülmektedir. Ancak yine de mesleki veya çevresel anlamda olağan sayılan kuralların rakipler de dahil olmak üzere meslek veya sektör mensuplarını bağlayacağı kabul edilmelidir. Öyle ki, bu kurallar zaten mesleki veya çevresel anlamda belli bir kesimin ortak iradesinin zaman içinde ortaya çıkan ürünü olmaktadır.

TTK m. 1/f.2’ye göre “*Mahkeme, hakkında ticari bir hüküm bulunmayan ticari işlerde, ticari örf ve âdete, bu da yoksa genel hükümlere göre karar verir.*” Dolayısıyla öncelikle kanun ile getirilmiş bir iş şartı olup olmadığına bakılmalı, böyle bir hüküm bulunmaması halinde ticari örf ve âdet kurallarına bakılmalıdır. TTK m. 2/f.1 gereği ticari teamüllere ise irade beyanlarını yorumlamak haricinde bakılmamaktadır. TTK m. 2/f.1 uyarınca bir bölgeye ya da ticaret dalına dair ticari örf ve âdetler genel niteliklere göre üstündür. Son olarak ticari örf ve âdet kuralı da yoksa kanunun yollaması gereği genel hükümlere bakılmalıdır. Bu atıftan hareketle TMK m. 1/f.2’ye göre de sırasıyla kanun hükmü, örf ve âdet kuralları ve son olarak hakim kanun koyucu olsa idi koyacağı kurala göre karar verilmelidir.

O halde kanunda bir iş şartı bulunmaması durumunda hakim, Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığına ve ilgili meslek birliklerine başvurmalıdır. Zira 2018 tarihli ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi m. 50/f.1’e göre Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı “*Yazılı olmayan hukuk kuralları ile örf ve âdetleri ve eski hukuk kaynaklarını araştırmak,*

<sup>322</sup> TDK Sözlük, e.t. 15.08.2025, <www.sozluk.gov.tr>.

<sup>323</sup> Nomer Ertan 342.

*toplamak ve yayımlamak*” ile görevlidir.<sup>324</sup> Aynı zamanda 5590 sayılı Kanun m. 5 gereği ve 5174 sayılı Kanun m. 12 gereği odalar da yöredeki ticari örf ve âdetleri tespit etmekle görevlidir.<sup>325</sup> Odaların tespit ettiği ticari örf kurallarına örnek olarak Alanya Ticaret ve Sanayi Odasının “*Otel müşterisinden otele ait olan yüzme havuzu, deniz kumlukları, jimnastik salonları, deniz kenarındaki sünger yataklar, şezlonglar ve güneşten korunmak üzere kullanılan şemsiyeler için ücret alınmaz.*” ve “*Otel müşterisi olmayanların otelin hizmetlerinden yararlanması özel anlaşma yoksa şayet otel müşterisine uygulanan fiyatının %30 fazlası kadardır.*” kuralları verilebilir.<sup>326</sup> Ancak önemle vurgulamak gerekir ki, ticari örf ve âdet kuralının bağlı olduğu oda tarafından tespit edilmesi zorunlu olmadığı gibi,<sup>327</sup> kuralın meslek birliklerince sonradan yazılı hale getirilmesinin de sonuca bir etkisi yoktur.<sup>328</sup>

Hakim odaların bildirdiği cevap ile bağlı mıdır? Bu soruya verilecek cevap odaların tespit ettiği ticari örf ve âdet kurallarının niteliğini ortaya koymaktadır. Buna göre *Karayalçın*, oda görüşünü bilirkişi deliliyle özdeşleştirmektedir.<sup>329</sup> Bu görüşün sonucu oda cevabının hakimi bağlayıcı nitelikte olmadığıdır. Karşıt görüş olarak *Poroy ve Yasaman*’a göre ise TTK m. 2 uyarınca uygulanacak bir hüküm bulunamaması durumunda ticari örf ve âdet kurallarının uygulanacağı ve bu kuralların da kanun gereği odalarca belirleneceği gözetilerek odaların cevapları hakimi bağlayıcı niteliktedir.<sup>330</sup>

TTK m. 55/f.1 e hükmüne göre meslek dallarının veya belli bir sektörün sürekli şekilde uyguladığı ve rakipler de dahil olmak üzere ilgililerin uymak noktasında genel bir kanıya sahip olduğu, uyulmadığı takdirde yaptırım olan ticari davranış veya uygulamalara uymamak haksız rekabete vücut vermektedir.<sup>331</sup> Fakat hemen ifade edelim ki, bu kapsamdaki kuralların belli nitelikleri haiz olması gereklidir. Bütün ticari örf ve âdet kuralları TTK m. 55/f.1 e hükmü kapsamında iş şartı sayılmamaktadır. Kuralın bir meslek dalında veya çevrede olağan olması ve bir

<sup>324</sup> Muhammed Sulu, “Ticaret Hukukunun Kaynağı Olarak Ticari Örf ve Âdet Üzerine Bazı Değerlendirmeler,” *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9 (2022): 232.

<sup>325</sup> Poroy/Yasaman 137; Sulu 231.

<sup>326</sup> e.t. 26.08.2025, <[www.tobb.org.tr/HukukMusavirligi/Documents/orf.xls](http://www.tobb.org.tr/HukukMusavirligi/Documents/orf.xls)>.

<sup>327</sup> Şahin 134.

<sup>328</sup> Poyraz 165. Kuralın yazılı hale getirilmesinin yargısal denetimi ile iptalini mümkün kılan nitelikte sonuç doğuracağına dair bkz. Poyraz 170.

<sup>329</sup> Yaşar Karayalçın, *Ticaret Hukuku Dersleri, C: 1 Ticari İşletme*. (Ankara: Güzel İstanbul Matbaası, 1968) 149.

<sup>330</sup> Poroy/Yasaman 137.

<sup>331</sup> Poyraz 160-162.



iş şartı getirmesi zorunlu olmakla birlikte, ayrıca uyulmadığı takdirde iktisadi rekabeti etkileyecek sonuçlar doğurmalı veya doğurabilecek potansiyelde olmalıdır.

Ticari örf ve âdet ile getirilen iş şartlarının ilgili odaya üye olmayan kimseler için bağlayıcı olup olmadığı hususu genellikle fiyat tarifelerine uymama noktasında gündeme gelmektedir. Yargıtay'ın bu konuda üye olma şartını aradığı ve aramadığı çelişkili kararları mevcuttur.<sup>332</sup> Önemle belirtmek gerekir ki, 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun "*Fiyat tarifelerinin tespit ve şekli*" başlıklı 62. maddesine göre "*Bu Kanuna tabi esnaf ve sanatkarlarca üretilen mal ve hizmetlerin fiyat tarifeleri, bağlı bulundukları odalarca hazırlanır...*" 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu'nun "*Odaların görevleri*" başlıklı 12. maddesinin ilk fıkrasının f bendine göre de "*Çalışma alanları içindeki ticarî ve sınaî örf, âdet ve teamülleri tespit etmek*" odaların görevidir. Yine aynı maddenin ı bendine göre "*Gerektiğinde 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 125. maddesinde sayılan mal ve hizmetlerin azamî fiyat tarifelerini, kendi üyeleri için, Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliğe uygun olarak tespit etmek ve onaylamak*" da odaların görevleri arasındadır.<sup>333</sup> Kanaatimizce, odalarca belirlenen bir fiyat tarifesinin üye olmayanlarca da bağlayıcı olup olmadığı değerlendirilirken fiyat tarifelerinin getirilme amacına değinmek gereklidir. Fiyat istikrarının sağlanmasının sonucu olarak tüketicilere öngörülebilirlik sağlaması, sunulan hizmetin veya ürünün maddi anlamda belli bir standardı karşılaması ve mesleki itibarın korunması amaçlarıyla getirilen fiyat tarifelerinin ilgili ürünü veya hizmeti piyasaya sunanlar için, üye olup olmama şartına bakılmaksızın uygulanması gerektiği kanaatindeyiz. Aksi bir değerlendirme ticari faaliyetin odalara üye olmaksızın icra edilmesine teşvik edebilecektir.<sup>334</sup>

Çalışmamızın devamında uygulamada karşımıza çıkan ve ticari örf ve âdet ile getirilen iş şartına aykırılık hallerini inceleyeceğiz.

---

<sup>332</sup> Üye olma şartının aranmadığına dair bkz. Yargıtay 11. HD 26.01.2022, E. 2020/7868, K. 2022/673, Erdil 213; Yargıtay 11. HD 15.01.2019, E. 2017/3603, K. 2019/358, Şahin 130; Yargıtay 11. HD 11.12.2017, E. 2016/8790, K. 2017/7058, Yargıtay 11. HD 15.01.2019, E. 2017/3603, K. 2019/358, Şahin 133; Yargıtay 11. HD 12.09.2014, E. 2013/9844, K. 2014/13669, Eryürek 171. Üye olma şartının arandığına dair bkz. Yargıtay 11. HD 26.11.2018, E. 2017/1916, K. 2018/7379, Yıldız, Haksız Rekabet, dipnot 25. Odaların belirlediği tarifelerin yalnızca üyelerce bağlayıcı olduğuna dair bkz. Yıldız, Haksız Rekabet, 263; benzer görüşte Özkan 158; Nomer Ertan 346-347.

<sup>333</sup> Eryürek 81.

<sup>334</sup> Esnaf ve tacirlere yönelik ayırım, başka bir deyişle esnaflar için getirilen bir tarifenin tacirler bakımından da uygulanıp uygulanmayacağı hususu saklıdır. İlgili konuya aşağıda ayrıca değinilmiştir.

## **A. Berber, Kuaför ve Güzellik Salonlarının Haftanın Belirli Günü Kapalı Olması**

Dinlenme kaynağını Anayasa m. 50/f.3'ten alan bir haktır. Adil rekabet ortamının korunabilmesi için berber, kuaför ve güzellik salonu işletenler bu hakkını belirlenen bir günde topluca kullanmalıdır. Çünkü aksi takdirde tatil günde işletmesini açan kimse müşterilerce tercih edilecek ve haftanın kalan günlerinde diğer işletmelerin o müşterilere hizmet sunma şansı kalmayacaktır. Dolayısıyla hem dinlenip bedensel ve psikolojik anlamda gücünü toplayabilmesi adına çalışanı hem rakip meslektaşları hem de dürüst ve bozulmamış rekabet ortamını korumak adına haftanın belirlenen bir günü berberler, kuaförler ve güzellik salonları kapalı olmalıdır.

Ticaret Bakanlığı yukarıda bahsedilen gerekçelerle berberlerin, kuaförlerin ve güzellik salonlarının 01.10.2023 tarihinden itibaren haftanın bir günü kapanması kuralını getirmiştir. Bu kapsamda kapanılacak günün meslek birliğinin görüşüyle birlikte valiliklerce bakanlığa bildirilmesi talep edilmiştir. Ancak meslek birliklerinden alınacak görüşler doğrultusunda bir gün tayin edilmesinin zaman alması nedeniyle anılan kuralın 01.07.2024 itibarıyla uygulanmasına karar verilmiştir.<sup>335</sup> Bunun üzerine berberler için kapalı olunacak gün pazar olarak belirlenmiştir. Fakat kadın kuaförleri ve güzellik salonları bu uygulamadan muaf tutulmuştur.<sup>336</sup>

Genel bilgilere yer verdikten sonra, bu konunun çalışmamız açısından önemine değinmek yerinde olacaktır. Öncelikle TTK hükümlerinin uygulama kapsamına ticari olarak işletilen kurumlar da girdiği için berberler hakkında da TTK'nın haksız rekabet hükümleri uygulanabilmektedir.<sup>337</sup> Bu doğrultuda

<sup>335</sup> e.t. 16.08.2025, <[www.koto.org.tr/berber-kuafor-ve-guzellik-salonlarinin-haftanin-bir-gunu-kapali-olmasi-uygulamasi-1-temmuz-2024-e-ertelendi-hd-649030d563d31](http://www.koto.org.tr/berber-kuafor-ve-guzellik-salonlarinin-haftanin-bir-gunu-kapali-olmasi-uygulamasi-1-temmuz-2024-e-ertelendi-hd-649030d563d31)>; e.t. 06.08.2025, <[www.ticaret.gov.tr/haberler/berber-kuafor-ve-guzellik-salonu-calisma-saatlerine-iliskin-basin-aciklamasi](http://www.ticaret.gov.tr/haberler/berber-kuafor-ve-guzellik-salonu-calisma-saatlerine-iliskin-basin-aciklamasi)>.

<sup>336</sup> T.C. Ticaret Bakanlığı Antalya Ticaret İl Müdürlüğü, e.t. 16.08.2025, <<https://antalya.ticaret.gov.tr/duyurular/berberler-kuaforler-ve-guzellik-salonlarinin-kapali-olacaklari-gun>>.

<sup>337</sup> Poyraz 169. Karşıt görüşte bkz. Yargıtay 11. HD 15.05.1989, E. 1988/2889, K. 1989/2929: "...Ticaret Kanunu 56-65. maddelerinde haksız rekabeti düzenlemiş, ancak BK'nın 48. maddesini kaldırmamıştır. Bu suretle tacirler arasındaki haksız rekabete TTK hükümleri, tacir olmayanlar (iki berber gibi) arasındaki haksız rekabete ise BK'nın 48. maddesi uygulanacaktır...", Çınar Karabağ 48. Buna rağmen berberlerin ilgili meslek odasının belirlediği fiyat tarifesine uymamasının TTK anlamında haksız rekabet teşkil ettiğine dair bkz. Yargıtay 11. HD 25.03.2015, E. 2014/19105, K. 2015/4154, Poroy/Yasaman 476, dipnot 248.

berberlerin pazar günü kapalı olması uygulaması mesleki anlamda olağan olan bir iş şartı niteliğindedir. Bütün meslek mensuplarının kurala riayet etmesi zorunlu olup ihlal edilmesi halinde iktisadi rekabet ortamı olumsuz etkilenecektir. Berberlik meslek dalında sürekli olarak uygulanan bu kurala meslek mensupları riayet etmeleri gerektiği noktasında genel bir kanıya sahiptir. Zira kapalı gün olarak pazar gününün belirlenmesi ilgili sektörün ortak iradesinin ürünüdür. Pazar günü ticari faaliyetine devam eden bir berber salonu idari yaptırımlara ek olarak TTK m. 55/f.1 e bendi gereğince haksız rekabetten sorumlu olacaktır.

Kuaförler ilgili kuraldan muaf tutulmadan önce konumuz kapsamında verilen bir Yargıtay kararına göre, kuaförler genel kurul kararı uyarınca salı günü kapalı olmalıdır. Buna rağmen bazı kuaförlerin ilgili kurala uymamak için oda kaydını sildirek veya farklı olarak ticaret odasına kayıt olarak Salı günü faaliyete devam etmesi üzerine tabi oldukları meslek birliği tarafından topluluk davası ikame edilmiştir. Söz konusu olayda yerel mahkeme TTK m. 55/f.1 e bendi anlamında haksız rekabet oluştuğuna hükmetmiş, BAM da bu türden davranışların dürüstlük kuralına aykırı olduğu ve odaya üye olmamanın haksız rekabet neticesini değiştirmedğini belirtmiştir. Ardından anılan karar Yargıtay incelemesinden geçerek kesinleşmiştir.<sup>338</sup>

## **B. Fiyat Tarifelerine Aykırılık**

Kamu kuruluşları bir hizmetin veya malın sabit bir değer üzerinden fiyatlandırılmasını öngörebileceği gibi esnek olacak şekilde üst veya alt sınır da belirleyebilmektedir. Bu sabit veya esnek fiyatlandırma değeri fiyat tarifelerini ifade etmektedir. Fiyat tarifeleri ilgili meslek dalında faaliyet gösteren kimseler bakımından bağlayıcı olduğu için iş şartı niteliğindedir. Bu bakımdan rakipler için de geçerli olan fiyat tarifelerine aykırılık çalışma konumuz dahilinde haksız rekabeti gündeme getirebilmektedir.

Fiyat tarifelerinin niteliği, getirildiği kimselere göre değişiklik gösterebilmektedir. Dolayısıyla fiyat tarifelerini (1) esnaflara ilişkin, (2) ticari işletmelere ilişkin, (3) serbest meslek mensuplarına ilişkin ve son olarak (4)

---

<sup>338</sup> Yargıtay 11. HD. 13.01.2020, E. 2019/2099, K. 2020/293, e.t. 17.11.2025, <www.lexpera.com.tr>.

düzenlenmiş piyasalara ilişkin tarifeler olarak sınıflandırarak<sup>339</sup> konumuz bağlamında bir değerlendirme yapmak daha doğru olacaktır.

İlk olarak esnaflara ilişkin olarak getirilen fiyat tarifelerinin dayanağı 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Hakkında Kanun'un 62. maddesidir. Anılan maddeye göre esnaflara yönelik olan fiyat tarifeleri esnaf ve sanatkar odaları tarafından belirlenmektedir. Yine aynı maddeye göre esnaflar için odalarca getirilen fiyat tarifeleri üst sınırı göstermektedir. Uygulama alanı kural olarak iller, istisna olarak gelişmişlik durumuna göre ilçeler ile sınırlı olabilmektedir.<sup>340</sup> Esnaf faaliyetlerine ilişkin fiyat tarifelerine öğretide fırıncılık, berber, güzellik salonu, terzilik, internet salonu işletmeciliği, minibüsçülük kuru temizleme hizmetleri örnek olarak verilmektedir.<sup>341</sup>

İkinci olarak tacirlere ilişkin olarak getirilen fiyat tarifelerinin dayanağı 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu m. 12/f.1 1 bendidir. Buna göre tacirlere yönelik olan fiyat tarifelerini getirmekle ticaret odaları görevlidir. Esnaflarla benzer şekilde tacirler için getirilen fiyat tarifeleri de üst sınırı göstermektedir.<sup>342</sup>

Serbest meslek mensuplarına ilişkin olarak fiyat tarifesi getiren birden fazla mevzuat mevcuttur. Avukat, doktor, diş hekimi, muhasebeci gibi serbest meslek mensuplarının uyması gereken fiyat tarifelerini ilgili meslek birlikleri düzenlemekte ve uygulama alanı bütün ülkeyi kapsamaktadır. Bu tür fiyat tarifeleri ise esnaf ve tacirlerden farklı olarak alt sınırı göstermektedir.<sup>343</sup>

Son olarak BDDK, EPDK, SPK ve BTK gibi düzenlenmiş piyasalarda ise mevcut bir aksaklık sebebiyle devletin müdahalesi sonucu getirilen sabit bir fiyat tarifesi söz konusudur.<sup>344</sup>

Doktrinde fiyat tarifelerinin serbest rekabet ortamını daraltarak olumsuz etkilediğine dair görüşler mevcuttur. Bu görüşlere göre fiyat, rekabet etmenin en

---

<sup>339</sup> Özkan 154-155; Eryürek 79.

<sup>340</sup> Özkan 161.

<sup>341</sup> Eryürek 80; Özkan 156-157.

<sup>342</sup> Özkan 163; Eryürek 81.

<sup>343</sup> Özkan 163; Eryürek 82. Meslek birliklerinin belirlediği bu fiyat tarifelerinin rekabeti bozucu etkide olduğuna dair bkz. Yıldız 113.

<sup>344</sup> Özkan 163.

önemli aracıdır ve asıl fiyatların düşürülmesi ile rekabet ortamı tesis edilmektedir. Bu duruma haksız rekabet sonucunun bağlanması ise RKHK'nın amacı ile ters düşmektedir.<sup>345</sup> Aynı zamanda fiyat tarifelerini sosyal devletin bir gereği olarak isabetli bulup üst mahkeme kararlarına göre hangi durumlarda haksız rekabet teşkil edeceği muğlak olduğundan hukuki güvenliği zedelediğine dair görüşler de mevcuttur.<sup>346</sup> Kanaatimizce ise mal veya hizmete dair fiyatların ilgili faaliyette bulunan bütün kimseler için geçerli olacak şekilde genel olarak bir değere tabi olması kamunun menfaatinedir. Zira fiyatların belli bir değerde olması durumunda tüketici fiyattan farklı olarak kalite, hijyen vb. değişkenlere göre tercihte bulunacaktır. Başka bir deyişle, fiyatların aynı ya da birbirine yakın olduğu bir durumda tüketici artık diğer ölçütlere göre tercihte bulunacaktır. Örneğin aynı fiyata daha kaliteli olan ürünü tercih edecektir. Bu da kanımızca ticari aktörlerin daha kaliteli hizmet sunması veya mal temin etmesi hususunda teşvik sağlayacaktır.

Esnaflar ve tacirler için öngörülen fiyat tarifeleri üst sınırı gösterdiğinden tarifede belirlenen değer üzerinde fiyatlandırma yapılamamaktadır.<sup>347</sup> Bu bakımdan tüketicilerin refah seviyesi himaye edilmektedir.<sup>348</sup> Buna karşılık tarifenin altında fiyatlandırma mümkündür. Azami tarifenin altında fiyatlandırma da ise dikkat edilmesi gereken husus maliyet değeridir. Çünkü azami tarifenin ve maliyet değerinin altında bir fiyatlandırma TTK m. 55/f.1-e kapsamında iş şartlarına uymamak<sup>349</sup> ve (şartları varsa) TTK m. 55/f.1-a-6 kapsamında tedarik fiyatının altında satış yapmak suretiyle haksız rekabeti gündeme getirmektedir. Dolayısıyla hızlı bozulan ürünlerin elden çıkarılması ya da yeni bir ürünün tanıtılması gibi bir amaç yoksa,<sup>350</sup> maliyet altında fiyatlandırmayı hukuk düzeni korumamaktadır.

---

<sup>345</sup> Özkan 135.

<sup>346</sup> Eryürek 172.

<sup>347</sup> Nomer Ertan 346; Yıldız 109.

<sup>348</sup> Şahin 105.

<sup>349</sup> Yargıtay'ın maliyeti 0,65-TL olan bir ekmeğin 0,33 ve 0,40-TL üzerinden satılmasının iş şartlarına uymamak suretiyle haksız rekabet kabul edilmesi gerektiğine dair kararı için bkz. Yargıtay 11. HD 16.06.2020, E. 2019/3681, K. 2020/2817, Eryürek 167, dipnot 467. Benzer nitelikte bkz. Yargıtay 11. HD 10.06.2020, E. 2019/5051, K. 2020/2756, Eryürek 168, dipnot 468. Aksi yönde Yargıtay'ın, meslek odasının tarifesine göre 100 gram et döner 2018 yılı için 24-TL'den satılması gerekirken davalının 8-TL'den sattığı olayda belirlenen bu bedelin giderlere göre hakkaniyetli olduğuna ve salt tarifenin altında olmasının TTK m. 55/f.1 e bendi gereğince haksız rekabet teşkil etmeyeceğine dair kararı için bkz. Yargıtay 11. HD 27.05.2024, E. 2023/955, K. 2024/4316, e.t. 17.11.2025, <www.lexpera.com.tr>. Kararın karşı oyunda ise aynı minvalde verilen 26.01.2022 tarihli ve E. 2020/7868, K. 2020/673 sayılı kararına atıfta bulunularak ilgili eylemin TTK m. 55/f.1 e bendi anlamında haksız rekabet teşkil ettiği belirtilmiştir.

<sup>350</sup> Şener 611.

Maliyet değerinin altında fiyatlandırma, tahmin edilebildiği üzere, amacı kâr elde etmek olan ticari aktörler açısından sürdürülebilir değildir. Farklı olarak azami tarifenin altında ve maliyet değerin üzerinde bir fiyatlandırma ise haksız rekabete sebep olmamaktadır. Böyle bir ihtimalde ise akla şu sorular gelmektedir: tarifenin ne kadar ve ne süre altında? Bu sorular dürüstlük kuralı çerçevesinde cevaplandırılmalıdır. Her ne kadar tarifede üst sınır olmakla birlikte bir alt sınır belirtilmediyse de her durumda yazılı bir kuralın mutlaka aranmadığı, ticari örf ve âdetin de bazı gereklilikler getirebileceği ve bunlara aykırılığın da haksız rekabet sayılabileceği gözetilmelidir. Nitekim Yargıtay kararlarında da ifade edildiği üzere azami tarifenin anormal seviyede altında<sup>351</sup> veya yarısından az olacak şekilde<sup>352</sup> fiyatlandırma dürüstlük kuralına aykırı olacağından haksız rekabet kabul edilmektedir.<sup>353</sup> Öte yandan somut olay bazında yapılacak değerlendirmede bölgedeki ortalama maliyet değerin kaç olduğu<sup>354</sup> ve ticari hayatta olağan kabul edilen %10, %15 ve %20 gibi iskonto değerleri<sup>355</sup> dikkate alınmalıdır. Ek olarak tarife aykırılığın devamlılık arz etmesi gerekmediği gibi, kısa süreli aykırılıklar yeterli görülmektedir.<sup>356</sup> Netice olarak esnaf ve tacirler için fiyatlandırma üst sınırı odaların belirlediği fiyat tarifesini olmakla birlikte alt sınır ise stopaj, personel gideri vb. kalemler dikkate alınarak belirlenecek olan maliyet değeridir. Ancak Yargıtay HGK'nın kararına göre bu değerlendirmede salt hakimnin hukuki bilgisi yeterli olmayıp sektöre yönelik bilirkişi incelemesi gerekmektedir.<sup>357</sup>

<sup>351</sup> Yargıtay'a göre Fırıncılar Odasının 250 gram ekmek için belirlediği azami 0,90-TL fiyat tarifesinin yanında davalının gramajı aynı olan ekmeği 0,75-TL fiyatlandırması makul sayılmış ve haksız rekabet teşkil etmediği kabul edilmiştir. Bkz. Yargıtay 11. HD 11.04.2017, E. 2015/14318, K. 2017/2042, Eryürek 166, dipnot 462.

<sup>352</sup> Yargıtay 11. HD 11.03.2014, E. 2013/15569, K. 2014/4655, Eryürek 169, dipnot 471.

<sup>353</sup> Şahin 174.

<sup>354</sup> Yargıtay 11. HD 22.10.2018, E. 2017/1300, K. 2018/6549, Şahin 131. Yargıtay 11. HD 31.05.2016, E. 2015/10784, K. 2016/5969, Eryürek 170, dipnot 474. Ancak Yargıtay, güncel sayılabilecek bir kararında maliyet değerin tespitinde dikkate alınması gereken hususa değinmiştir. İlgili karara göre BAM davalının ekmek üretim maliyetini dikkate alan bilirkişi raporunun hüküm kurmaya elverişli olmadığını savunarak faaliyet gösterilen çevredeki ortalama üretim maliyetinin hesaplanması gerektiğine dair hüküm tesis etmiştir. Ardından Yargıtay ise ilgili odanın davaya konu yıl için belirlediği azami fiyat tarifesine göre değerlendirme yapılmasını, ek olarak davalı gerçek maliyet değerini ispatlayabiliyorsa buna değer atfedilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bkz. Yargıtay 11. HD 07.04.2021, E. 2020/5907, K. 2021/3406, e.t. 17.11.2025, <<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>>.

<sup>355</sup> Yargıtay 11. HD 15.01.2019, E. 2017/3603, K. 2019/358, Şahin 130. Yargıtay 11. HD 16.04.2014, E. 2013/18534, K. 2014/7510, Eryürek 170, dipnot 472.

<sup>356</sup> Özkan 148.

<sup>357</sup> Yargıtay HGK 11.12.2018, E. 2017/117, K. 2018/1883, e.t. 17.11.2025, <<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>>.

İlgili odanın getirdiği fiyat tarifesi, üyesi olmasa dahi söz konusu işle meşgul olan bütün esnafları bağlamaktadır. Bu bakımdan odaya üyelik şartı aranmamaktadır.<sup>358</sup> Ayrıca esnaflar için öngörülen bir fiyat tarifesi tacirler için geçerli değildir.<sup>359</sup> Fakat doktrinde bazı yazarlara göre kazanç oranı farklı olmak üzere esnaf ile tacirlerin aynı faaliyette bulunabileceği gözetildiğinde tacirler için geçerli olan bir fiyat tarifesinin olmadığı durumda esnaflar için geçerli sayılan fiyat tarifesi kıyasen uygulanabilmelidir.<sup>360</sup> Yargıtay'ın da bu konuda verilmiş çelişkili kararları mevcuttur.<sup>361</sup> Buna karşın bizim de katıldığımız üzere bazı yazarlara göre, tacirlere dair bir fiyat tarifesi bulunmuyorsa esnaflara dair fiyat tarifelerinin kıyasen uygulanmaması gerekmektedir.<sup>362</sup> Nitekim esnaf ve tacirleri birbirinden ayıran temel husus parasal sınırdır. Anılan sınırı aşan esnaf tacir sayılır ve *“esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef edinen”* bir işletmenin esnaf işletmesi için geçerli olan üst sınırı gösteren tarifeye uygun olarak ürün veya hizmetini fiyatlandırması bizce beklenemez. Öyle ki, ilgili faaliyete yönelik olarak tacirler bakımından fiyat tarifesi getirilmemesi bilinçli yaratılan bir boşluk niteliğinde de olabilir. Bu nedenle aynı faaliyette bulunsu dahi ilgili gerekçeler gözetilerek esnafların tabi olduğu fiyat tarifelerinin tacirler hakkında uygulanmaması gerektiği kanaatindeyiz.

### C. Eczanelerin Nöbetleşe Çalışması

Eczaneler hafta içi ve cumartesi günü faaliyette bulunmakla birlikte haftanın son günü ve bayram gibi tatil günlerinde kapalıdır.<sup>363</sup> Çünkü berberler gibi eczaneler de dinlenme hakkını aynı günde topluca kullanmalıdır. Aksi takdirde tatil günde işletmesini açan kimse müşterilerce tercih edilecek ve haftanın kalan günlerinde

<sup>358</sup> Yargıtay 11. HD 11.12.2017, E. 2016/8790, K. 2017/7058, e.t. 10.10.2025, <www.karararama.yargitay.gov.tr>; Yargıtay 11. HD 15.01.2019, E. 2017/3603, K. 2019/358, e.t. 10.10.2025, <www.karararama.yargitay.gov.tr>; Yargıtay 11. HD 12.09.2014, E. 2013/9844, K. 2014/13669, Eryürek 171, dipnot 477.

<sup>359</sup> Yıldız 118; Nomer Ertan 347; Yıldız, Haksız Rekabet, 263.

<sup>360</sup> Yıldız 118-119.

<sup>361</sup> Odaya kayıtlı olmayan tacir hakkında Fırıncılar Odası tarifesinin uygulanması gerektiğine dair bkz. Yargıtay 11. HD 20.11.2017, E. 2016/12821, K. 2017/6321, e.t. 17.11.2025, <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Odaya kayıtlı olmayan tacir hakkında Kuaförler ve Manikürcüler Odası tarifesinin uygulanması gerektiğine dair bkz. Yargıtay 11. HD 08.05.2018, E. 2016/11557, K. 2018/3347, e.t. 17.11.2025, <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yıldız, Haksız Rekabet, dipnot 26-27.

<sup>362</sup> Özkan 158; Nomer Ertan 346-347.

<sup>363</sup> e.t. 26.08.2025, <www.istanbuleczaciiodasi.org.tr/?page=icerikler&id=12416#:~:text=De%C4%9Ferli%20Meslekte%C5%9Flar%C4%B1m%C4%B1z%3B,%C3%96nemle%20bilgilerinize%20sunar%C4%B1z.>.

diğer işletmelerin o müşterilere hizmet sunma şansı kalmayacaktır. Dolayısıyla belirlenen gün eczaneler topluca kapalı olmalı, ancak sağlık hizmeti aynı zamanda kesintisiz sunulması gerektiği için yalnızca nöbet sırasına göre faaliyetine izin verilen eczaneler açık olmalıdır.

Eczanelerin tatil günleri nöbetleşe çalıştırılması yazılı hale getirilmiş ticari örf niteliğindeki bir iş şartıdır. Yasal dayanağı 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun m. 36 “(1) *Tabiplerin tertip ettikleri reçeteleri hazırlamak ve muhteviyatlarını müracaat sahiplerine temin etmek üzere birden fazla eczanenin bulunduğu yerlerdeki eczanelerin gece ve pazar nöbetleri, mahallin en yüksek sağlık amirinin tensibiyle halkın ihtiyacını temin edecek surette tanzim olunur.* (2) *Gerek nöbet ve gerekse tatil zamanları için verilecek emirlere eczacıların tabi olması mecburidir.*” ve Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Yönetmeliğin “Eczanelerin çalışma düzeni” başlıklı 34. maddesi “*Alışveriş merkezlerindeki de dahil olmak üzere eczaneler bağlı olduğu bölgedeki eczane çalışma gün ve açılış kapanış saatlerine uymak zorundadır. Birden fazla eczane bulunan yerlerde, belirlenen çalışma saatleri dışında ve resmî tatil günlerinde yalnız nöbetçi eczaneler açık kalır. Nöbetçi eczane dışındaki eczaneler nöbet saatlerinde faaliyet gösteremezler.*”dır.

Eczacı odası veya temsilcisinin belirlediği nöbetçi eczane çizelgeleri il sağlık müdürlüğünün onayı ile uygulanmaktadır. Anlaşıldığı üzere nöbet çizelgeleri meslek dalında ve çevrede olağan olan iş şartı niteliğindedir. Zira bütün eczaneler bu sıraya riayet etmek zorundadır ve sıranın bozulması suretiyle ihlal edilmesi durumunda iktisadi rekabet ortamı kötü etkilenecektir. Eczacılık meslek dalında sürekli olarak uygulanan bu kurala meslek mensupları riayet etmeleri gerektiği noktasında genel bir kanıya sahiptir. Tatil günü, nöbetçi olmadığı halde ticari faaliyetine devam eden bir eczane TTK m. 55/f.1 e bendi gereğince haksız rekabetten sorumlu olacaktır.



### **3. BÖLÜM: İŞ ŞARTLARINA UYMAMADAN DOĞAN SORUMLULUK**

#### **I. GENEL OLARAK SORUMLULUK**

Hukuk düzeni haksız rekabeti himaye etmediğinden TTK, haksız rekabetin varlığı halinde hem hukuki hem de cezai sorumluluk hükümlerini düzenlemiştir. TTK m. 56’da hukuki sorumluluk boyutuyla açılacak davalara değinilmiş, cezai sorumluluk boyutu ise m. 62 vd. hükümlerde kendisine yer bulmuştur. Bunun yanında haksız rekabet hallerinde özel kanunlarda ayrıca düzenlenen disiplin hükümleri de mevcuttur. Ancak konumuz kapsamında iş şartlarına uymama durumunda haksız rekabetten kaynaklanan hukuki sorumluluk boyutu detaylı şekilde ele alınacak, cezai ve mesleki sorumluluktan daha genel anlamda bahsedilecektir.

#### **II. HUKUKİ SORUMLULUK BOYUTU**

İş şartlarının ihlali bütün piyasayı negatif şekilde etkilediği için ticari aktörlerin her biri bakımından farklı sonuçlar doğurmaktadır. Biz de bu başlık altında hukuki sorumluluk bağlamında TTK m. 55/f.1 e bendinin sonuçlarını ticari aktörlerin perspektifinden ayrı şekilde değerlendireceğiz. Ardından bu halin varlığında açılacak davaları ve bu davalarda uygulanacak usul hükümlerini irdeleneceğiz.

##### **A. Piyasa Aktörleri Perspektifinden Durumun Değerlendirilmesi**

Haksız rekabet fiili genel olarak çok boyutlu bir kavram olmakla birlikte ayrıca piyasa aktörlerinin tamamını etkileyecek sonuçlar doğurabilmektedir. Özel olarak iş şartlarına uymamak suretiyle haksız rekabet hali ise; başta sektörde faaliyet gösterenler olmak üzere, ilgili sektörden hizmet veya mal temin edenler, sektörel anlamdaki meslek birlikleri ve sektör mensupları gibi birçok piyasa aktörünü etkilemektedir. Dolayısıyla öncelikle bu halin farklı perspektifler çerçevesinde kişiler arası ilişkileri nasıl etkileyebileceğine değinmek yararlı olacaktır.

## 1. İşveren Perspektifinden İş Şartlarına Uymayan Çalışanın/İşçinin Durumu

Çalışan veya işçi ticari hayatta işvereni temsil etmekte, ona işlerinde destek olmaktadır. Dolayısıyla işverenin uyması gereken iş şartları bu bakımdan çalışan veya işçi için de geçerli olmaktadır. Ancak çalışan ya da işçinin iş şartını ihlal etmesi durumunda TTK'nın "*Çalıştırmanın sorumluluğu*" başlıklı 57. maddesi uygulama alanı bulacaktır. İlgili maddeye göre "*(1) Haksız rekabet fiili, hizmetlerini veya işlerini gördükleri sırada çalışanlar veya işçiler tarafından işlenmiş olursa, 56. maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde yazılı davalar, çalıştıranlara karşı da açılabilir. (2) 56. maddenin birinci fıkrasının (d) ve (e) bentlerinde yazılı davalar hakkında Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.*" Hükümden anlaşılacağı üzere mağdur hem işletme sahibine hem de işletmenin çalışanına/işçisine karşı tespit davası, men davası ve eski hale getirme davası açabilecektir.

TTK m. 57/f.1 de geçen "*çalıştıranlara karşı da açılabilir.*" ifadesinden hareketle tespit, men ve eski hale getirme davalarının sadece işletme sahibine açılmasının da mümkün olduğu söylenebilmektedir. Ancak böyle bir durumda iç ilişki gereği işletme sahibinin çalışana/işçiye karşı rücu hakkı saklıdır.

Önemle ifade edilmelidir ki TTK m. 57 anlamında istihdam edenin sorumluluğundan bahsedebilmek için çalışan/işçi ile aralarındaki ilişkinin özel hukuk hükümlerine tabi olması gereklidir. İstihdam eden ile çalışan/işçi arasındaki ilişki kamu hukuku hükümlerine tabi ise TTK m. 57 anlamında sorumluluktan bahsedilemez.<sup>364</sup>

Ankara 2. İdare Mahkemesine konu olan bir olayda eczacı davacı kendisi hakkında mesai dışı ilaç satışı yaptığı, nöbet sırasını ihlal ettiği gerekçesiyle verilen üç gün meslekten men cezasının iptalini talep etmiştir. Aynı zamanda mesai dışı ilaç satışının husumetli kalfası tarafından bilinçli şekilde yapıldığını, kendisinin bir kusuru olmadığını, yaz saati uygulamasının yeni başlaması sebebiyle uygulamada henüz alışılmadığını iddia etmiştir. Davalı Türk Eczacılar Birliği ise saat 18:00 itibarıyla yalnızca nöbetçi eczaneler açık olmalıyken davacının nöbetçi olmadığı halde 18:44'te ilaç satışı gerçekleştirdiğine ve mesai dışı satışın ikrar edildiğine,

<sup>364</sup> Şirin Koçak Gündüz, *Haksız Rekabette Hukuk Davaları*. (Antalya: Akdeniz Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019) 76.

ayrıca Eczaneler ve Eczacılar Hakkında Yönetmelik'in m. 37 "*Eczanelerde çalışan personel, eczane mesul müdürünün sorumluluğu altında çalışır...*" hükmüne dayanarak davacının kusurlu olduğuna dair savunma yapmıştır. Mahkemece yapılan incelemede olay günü nöbetçi olmayan davacı eczanesinin mevzuat hükümlerine aykırı şekilde açık olarak ilaç satışı gerçekleştirdiği, yaz saati ve husumetli kalfa savunmalarının ise davacının sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı gerekçeleriyle cezanın hukuka uygun olduğuna dair hüküm kurulmuştur.<sup>365</sup> Davaya konu olay her ne kadar disiplin cezası kapsamında ele alındıysa da aslında konumuzla yakından ilgilidir. Olayda davacı, rakiplerinin riayet ettiği iş şartını ihlal etmiştir. Dolayısıyla söz konusu davanın davacısına ve kalfasına karşı TTK m. 57 gereği tespit, önleme (men) ve eski hale getirme davaları açılabilir.

TTK m. 57/f.2'de maddi ve manevi tazminat davalarında TBK hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir. Buradan hareketle TTK m. 57 hükmüyle aynı doğrultuda olan TBK'nın "*Adam çalıştırmanın sorumluluğu*" başlıklı 66. maddesi gündeme gelmektedir. Anılan maddeye göre çalışanın işin icrası sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle mükellef olan istihdam eden kişidir. Bu durum bir kusursuz sorumluluk halidir.<sup>366</sup> Ancak kanun ikinci fıkrada adam çalıştırana bir kurtuluş kanıtı (kurtuluş beyyinesi) sunma imkânı getirmiştir. Buna göre haksız rekabet nedeniyle açılacak maddi ve manevi tazminat davalarında adam çalıştırana, zararın meydana gelmesi noktasında yeterli özeni gösterdiğini kanıtlayabilirse sorumluluktan kurtulabilecektir.<sup>367</sup> Aynı zamanda adam çalıştırana bir işletme ise, sorumluluktan kurtulabilmek için işletmenin zararın doğmasını engellemek adına gerekli tedbirleri aldığını da ispatlamalıdır. Aksi takdirde sorumluluktan kurtulamayacaktır. Adam çalıştırana ödeyeceği maddi ve manevi tazminat için zarara sebep olan çalışana rücu hakkı saklıdır. Fakat önemle belirtmeliyiz ki, TTK sadece maddi ve manevi tazminat davaları bakımından TBK'ya gönderme yaptığı için bu davalar haricinde adam çalıştırana kurtuluş kanıtı getirme imkânının

<sup>365</sup> Ankara 2. İdare Mahkemesi 23.10.2015, E. 2015/268, K. 2015/1352-23, e.t. 01.09.2025, <<https://avtuncay.com/mesai-disi-ilac-satisi-yapmaktan-dolayi-nobet-ihlali-yaptigindan-bahisle-konya-eczaci-odasi-haysiyet-divani-nca-hakkinda-tesis-edilen-3-gun-meslekten-men-cezasinin-onaylanmasina-iliskin-turk-eczacilar/>>.

<sup>366</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 339.

<sup>367</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 339.

bulunmadığı kabul edilmelidir.<sup>368</sup> Dolayısıyla adam çalıştıran çalışanın veya işçinin iş şartlarına uymaması neticesinde doğan maddi ve manevi zararlardan sorumlu olmakla birlikte, gerekli özeni gösterdiğini ve gerekli tedbirleri aldığını kanıtlarsa sorumluluktan kurtulabilmektedir. Kaldı ki tazminat davaları özelinde kusur şartının mevcudiyeti arandığından adam çalıştıranın kusuru olmadığını kanıtlaması halinde sorumluluğu kalmamaktadır.<sup>369</sup>

Çalışanı veya işçisi iş şartlarını ihlal eden adam çalıştıranın sorumluluğu konusunda iş akdi bağlamında bir değerlendirme de yapılabilir. İK m. 25'e göre *"İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması"* ve *"İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi"* hallerinde işveren iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilmektedir. İşveren ile işçi arasında kurulan iş akdi, karşılıklı şekilde duyulan güvenin sonucudur. İşveren de işçinin kurallara uygun şekilde çalışacağına dair bir güven duymaktadır. Bu güveni boşa çıkaracak şekilde kurallara riayet etmemek iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshini gündeme getirebilmektedir. Benzer şekilde işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini ihmal etmesi de iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshi nedenidir. Her ne kadar madde metninde aktif görevlerden bahsedildiği kanısı oluşsa da bizce pasif görevlerin ihmal de bu kapsamdadır. Başka bir ifadeyle işçinin yapması gerekirken yapmadıkları ile veya yapmaması gerekirken yaptıkları ile görevini gereği gibi ifa etmemesi durumu bu bağlamda değerlendirilmelidir.

## **2. Çalışan/İşçi Perspektifinden İş Şartlarına Uymayan İşverenin Durumu**

Haksız rekabet hükümleri rekabet ortamının bozulmasını önlemek amacıyla düzenlenmiştir. Bu doğrultuda getirilen iş şartlarının, işçiler için işvereni riayet etmeye zorlayacakları bir araç niteliğinde olmadığı gözden kaçırılmamalıdır.<sup>370</sup>

İş şartlarının işveren tarafından ihlal edilmesi halinde bütün piyasa etkileneceği gibi ilgili yerde çalışan veya işçi de ayrıca etkilenecektir. Ancak bu durumda işverenin kime karşı uymakla mükellef olduğu iş şartını ihlal ettiğine dair

<sup>368</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 570-571; Poyraz 193. Bu kabulün haksız fiil hükümlerine aykırı olduğu için isabetli olmadığına dair bkz. Yıldız, Haksız Rekabet, 340; Koçak Gündüz 75-76; Çınar Karabağ 149; İnal 552; Dinç 156; Nomer Ertan 438-439.

<sup>369</sup> Bağrıaçık 167; Çınar Karabağ 149.

<sup>370</sup> Kaya/Demir 201.

bir ayırım yapılmalıdır. Şayet işletme sahibi ticari faaliyeti çerçevesinde sektöre dair genel anlamda uyması gereken bir yükümlülüğü ihlal etmişse, mesleği o iş olan çalışan prensiplerine ve ahlaki değerlerine göre hareket edecektir. Çalışanın işverenin iş şartlarına aykırılık suretiyle haksız bir avantaj elde ettiğini ifşa etmesi, ilgili mercilere bildirmesi mümkündür. Bu durumda üstün kamu yararı gözetilerek çalışanın sadakat yükümlülüğünü ihlal ettiğinden bahsedilmez.<sup>371</sup> Ancak durumu yetkili birimlere bildirmek yerine doğrudan rakiplerle paylaşması veya sosyal medya üzerinden yayınlaması sadakat yükümlülüğünün ihlali sayılmaktadır.<sup>372</sup>

Bunun yanında işletme sahibi çalışana veya işçiye karşı kanundan veya sözleşmeden doğan ya da olağan anlamda uyması gereken yükümlülüğünü de ihlal etmiş olabilir. İşverenin işçiye karşı en büyük yükümlülüğü şüphesiz ki ücret ödeme borcudur. Bu iş şartının işveren tarafından ihlal edilmesi ona haksız maliyet avantajı sağlayıp rakiplerini mağdur edeceği gibi aynı zamanda işçiye de mağdur edecektir. İK m. 24'e göre "*İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse*" işçinin haklı nedenle ve derhal iş akdini feshetme olanağı vardır. Ücreti ödenmeyen işçi iş akdini feshetmek yerine durumu yetkili birimlere bildirme olanağına da sahiptir.

Ek olarak kanun ile getirilen bir iş şartının varlığına rağmen İK m. 24'te ifade edildiği üzere işveren "*...işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirse*" işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı vardır. İlgili hüküm işçi iş şartına riayet etme iradesindeyken işverenin onu kanundan kaynaklanan iş şartını ihlal etmeye özendirmesi halinde söz konusu olmaktadır. Böyle bir durum yaşandığında işçi iş şartını bilerek ihlal etmek yerine iş akdini derhal sona erdirebilmektedir.

### **3. Rakipler Perspektifinden İş Şartlarına Uymayan İşletmenin Durumu**

Bir işletmenin rakiplerinin aksine iş şartını ihlal etmesi, yarışmacının yarışma kurallarını ihlal ederek öne geçmesine benzetilebilmektedir. Diğer yarışmacılar salt kurallara riayet ettiği için uymayana kıyasla geride kalmaktadır. Bu durumun rakipleri de iş şartlarını ihlal etmeye teşvik edeceği ve iş şartına uyma konusunda motivasyon kaybı yaratacağı açıktır. Söz gelimi, iş şartını ihlal ederek maliyetlerini

<sup>371</sup> Deniz Açıkgöz, *Çalışanın Haksız Rekabet Eylemleri ve Tazminat Sorumluluğu*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023) 105.

<sup>372</sup> Açıkgöz 105.

düşüren ve fiyatlarını azaltan bir işletme müşteriler tarafından tercih sebebi olabilmektedir. Bu durumda mal veya hizmet ihtiyacını haksız rekabet faili ile gideren müşteriye diğer rakiplerin hizmet veya mal sunma olanağı kalmamaktadır. Ya da iş şartını ihlal eden bir işletme müşterilerin bütün sektöre duyduğu güveni sarsarak rakiplerinin müşteri kaybetmesine yol açabilmektedir. Aynı zamanda rakiplerinin kurallara riayet edeceğine dair güven duyarak iş şartına uyan bir işletme, rakibinin ihlali ile karşılaşınca kendisini görelî olarak mağdur konumunda hissedecek ve bu suretle haksızlık duygusu gelişecektir. Görüldüğü üzere iş şartlarının ihlali rakipleri doğrudan ve olumsuz şekilde etkilemektedir.

#### **4. Müşteriler Perspektifinden İş Şartlarına Uymayan İşletmenin Durumu**

Ticari hayatta müşterilerin talebi ihtiyaç duydukları mal veya hizmete gerektiği şekilde ve dürüst bir rekabet ortamı içinde ulaşmaktır. Bu ihtiyacın aksine iş şartını ihlal eden bir işletme müşterilerin sektöre olan güvenini zedeleyecek ve müşteriler hangi işletmenin güvenilir olduğuna karar veremeyecektir. Dürüst rakipler haksız rekabet neticesinde tutunamayıp piyasadan çekildiğinde müşterilerin tercihleri sınırlanmış olacaktır. Başka bir deyişle müşterilerin piyasada adil tercih yapma hakkı ihlal edilmiş olacaktır. Bunların dışında gıda, kozmetik, ilaç vb. sektörlerdeki iş şartı ihlalleri müşterilerin sağlığını doğrudan etkileyecektir.

#### **5. Meslek Birlikleri Perspektifinden İş Şartlarına Uymayan İşletmenin Durumu**

Meslek birlikleri üyelerinin ekonomik menfaatlerini gözettileri ve meslek itibarının korunmasını sağladıkları için iş şartını ihlal eden fiillerden etkilenenler arasındadır. Aynı zamanda meslek birlikleri bütün sektör mensuplarının uyması gereken nitelikte kararlar alabilmektedir. Dolayısıyla iş şartının ihlali durumunda meslek birliklerine de mesleğin kendisini ve üyeleri temsilen dava hakkı tanınmıştır.

#### **B. Açılabilir Davalar**

TTK m. 56'ya göre sadece rakipler olmamak üzere birçok kişiye dava açma hakkı verilmiştir. Dolayısıyla şartlar mevcutsa bu kişiler; tespit davası, men davası, eski hale getirme davası, maddi ve manevi tazminat davası ile kazanç devri davası açabilmektedir.<sup>373</sup> Yargı yolu aynı olan ve aynı yetki sınırları içinde olan

<sup>373</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 296-297; Koçak Gündüz 49; Arkan 359.

mahkemelerde görülecek birden fazla talebin tek bir davada ileri sürülmesi de mümkündür.<sup>374</sup> Ayrıca TTK m. 55/f.1 e bendinden doğan haksız rekabet sebebiyle açılacak davada uygulanacak hüküm olmaması durumunda haksız fiile dair genel hükümler uygulama alanı bulacaktır.<sup>375</sup> Çalışmamızın bu kısmında iş şartlarına aykırılık halinde açılacak davalara ve bu davalarda uygulanacak usul hükümlerine yer vereceğiz.

## 1. Tespit Davası

HMK m. 106 ile düzenlenen tespit davası, tek başına maddi vakıalar hariç olmak üzere,<sup>376</sup> bir hakkın ya da hukuki ilişkinin varlığı, yokluğu veya muğlak içeriğinin tespiti amacıyla açılan davadır.<sup>377</sup> Varlığın tespitini talep eden davalar olumlu (müspet), yokluğun tespitini talep eden davalar olumsuz (menfi) tespit davaları olarak sınıflandırılmaktadır.<sup>378</sup> Bir hukuki ilişkinin münferit unsuru; ön sorunlar; genel, varsayımsal veya soyut sorunlar tespit davasına konu olamamaktadır.<sup>379</sup> Koruyucu dava niteliğindeki tespit davasında<sup>380</sup> harç ve vekalet ücreti maktudur.<sup>381</sup>

Tespit davası açabilmek için HMK m. 106/f.2 gereği kural olarak hukuki yararın bulunması şarttır.<sup>382</sup> Bunun bir sonucu olarak da örneğin eda davası açabilecekken tespit davası açılırsa, tespit davası için hukuki yarar şartının sağlanmadığı kabul edilmektedir. Zira eda davası neticesinde verilecek karar zaten tespit hükmünü de içermektedir.<sup>383</sup> Bu aynı zamanda usul ekonomisi ilkesinin bir sonucudur. Ancak bu kuralın istisnaları mevcuttur. İstisnalardan biri tespit davasının özel bir kanun ile düzenlenmesidir.<sup>384</sup> TTK m. 56 ile düzenlenen tespit davası da HMK m. 106 ile düzenlenen tespit davasından bağımsız ve haksız rekabet hukukuna

<sup>374</sup> Koçak Gündüz 49.

<sup>375</sup> Nomer Ertan 395.

<sup>376</sup> HMK m. 106'nın gerekçesine göre maddi vakıaların tek başına tespiti için tespit davasına değil, delil tespiti yoluna başvurulmalıdır; Mustafa Kılıçoğlu, *6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi*. (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2012) 570.

<sup>377</sup> Yılmaz Çağlayan, *Açıklamalı-İçtihatlı Hukuk Muhakemeleri Kanunu*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024) 136; Yıldız, Haksız Rekabet, 298; Poyraz 177; Kılıçoğlu 570-571; Erdil 271; Karahan 254.

<sup>378</sup> Çağlayan 263; Atalı/Ermenek 136-137; Kılıçoğlu 572.

<sup>379</sup> Kılıçoğlu 571.

<sup>380</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 298.

<sup>381</sup> Dinç 121.

<sup>382</sup> Kılıçoğlu 570; Güneş 459; Bağrıaçık 169.

<sup>383</sup> Atalı/Ermenek 136-137.

<sup>384</sup> Erdil 271; Karahan 254-255.

özgü bir davadır.<sup>385</sup> TTK m. 56 uyarınca haksız rekabet halinde açılan tespit davası özel kanun ile ayrıca düzenlenen bir dava olduğu için HMK m. 106'da belirtilen hukuki yararın varlığı şartı TTK m. 56'da aranmayacak ve hukuki yararın varlığının ispatlanması gerekmeyecektir.<sup>386</sup> Çünkü haksız rekabet hükümleri esasen yalnızca tarafları değil, ekonominin kendisini de korumaktadır.<sup>387</sup> Haksız rekabetin etkileri eylemin taraflarından ziyade bütün piyasada görülmektedir.<sup>388</sup> Bu nedenle haksız rekabet sebebiyle açılacak tespit davasında kamunun hukuki yararının varlığı kabul edilmektedir.

Hukuki yararın aranmamasının bir sonucu olarak TTK m. 56 anlamındaki tespit davasında, eda davası açma şartları mevcut olmasına rağmen tespit davası açılabileceği kabul edilmektedir. Öyle ki eda davasından sonra tespit davasının açılmasında bile bir engel bulunmamaktadır ancak böyle bir durum elbette usul ekonomisine ters düşecektir. Dolayısıyla ideal olan kişinin öncelikle TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında tespit talepli dava açması, ardından bu davada alacağı hükmü daha sonra ikame edeceği tazminat davasında kesin delil olarak kullanmasıdır.<sup>389</sup>

İş şartına aykırılık eylemi tespit davasının hukuki sebebini oluşturabilir. Ancak bir iş şartının varlığının ya da yokluğunun tespiti tespit davası ile istenemez. Nitekim bir yükümlülüğün mevcut olup olmadığı delil tespiti ile istenebilmektedir.<sup>390</sup> O halde bir iş şartının ilgili kişi bakımından cari olup olmadığı ancak delil tespiti (HMK m. 400 vd.) ile istenebilecektir.

Tespit davası ile fiilin iş şartına aykırılık suretiyle haksız rekabet teşkil edip etmediğine dair talepte bulunulabilir. Rakip, müşteri, meslek birliği gibi harici kişilerin müspet tespit davası açması mümkündür. Fiili gerçekleştiren kişi ise yine kendi fiili hakkında menfi tespit davası açabilecektir. Hakim de talep karşısında davaya konu eylemin TTK m. 55/f.1 e bendi uyarınca haksız rekabet sayılıp sayılmadığıyla sınırlı bir değerlendirme yapacaktır. Bundan başka, iş şartına aykırılık

---

<sup>385</sup> Nomer Ertan 400; Erdil 271.

<sup>386</sup> Nomer Ertan 400; Erdil 272.

<sup>387</sup> Nomer Ertan 394.

<sup>388</sup> Koçak Gündüz 50.

<sup>389</sup> Büşra Pekhamarat Saraç, *Haksız Rekabet Halleri ve Sonuçları*. (Antalya: Akdeniz Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2018) 91.

<sup>390</sup> Kılıçoğlu 571.



ile haksız rekabetten doğan zararın miktarını tespit edemeyecektir.<sup>391</sup> Yargılama sonucunda kurulacak hüküm yalnızca eylemin TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında haksız rekabet teşkil edip etmediğine dair bir tespit niteliğinde olacaktır.<sup>392</sup> Dolayısıyla tespit davasıyla örneğin iş şartına aykırı davranışa son verilmesine dair bir hüküm kurulamayacaktır. Bu nedenle de yargılama sonunda verilecek tespit hükmünün icra kabiliyeti bulunmamaktadır.<sup>393</sup>

Tespit davasının açılmasında iş şartına aykırılık suretiyle haksız rekabet teşkil eden fiilin devam ediyor olması gerekmemektedir.<sup>394</sup> Ancak yine de son bulan fiilin etkilerinin devam etmesi gerekmektedir.<sup>395</sup>

İş şartına aykırılık suretiyle haksız rekabete sebep olunduğunun tespiti için zamanaşımı söz konusu değildir. Bu sonucu doğuran eylem sona erse dahi etkileri devam ettiği sürece her zaman bu dava açılabilir. Yine iş şartına aykırı davranan failin kusurunun olup olmadığı da bu dava bakımından önem taşımamaktadır.<sup>396</sup>

## 2. Men Davası

TTK m. 56/f.1 b bendinde haksız rekabetin men'inin dava edilebileceği düzenlenmiştir. Doktrinde haksız rekabet halinde açılacak men davasının hangi talepleri içereceği konusunda bir yeknesaklık bulunmamaktadır.<sup>397</sup> Bunun nedeni ise öncelikle kanunun kendisinde mevcut olan kavram karmaşasıdır. TTK m. 56/f.1 b bendinde “*haksız rekabetin men'i*” ifadesi tercih edilmesine rağmen m. 58 hükmünde “*haksız rekabet fiilinin sona erdirilmesi*”, m. 61 hükmünde ise “*haksız rekabetin önlenmesi*” ifadeleri kullanılmıştır.<sup>398</sup> Doktrindeki genel olarak kabul edilen görüşe göre men davası, haksız rekabetin önlenmesi veya sona erdirilmesinin talep edilebilmesidir. Biz de genel görüşe katılmaktayız. Nitekim konuya lâfzî yorum mantığı ile yaklaşırsak, TDK sözlüğe göre “men” kavramı “*yasaklama*” ve “*engel*

<sup>391</sup> Çınar Karabağ 155.

<sup>392</sup> Koçak Gündüz 51; Erdil 271.

<sup>393</sup> Nomer Ertan 40; Çınar Karabağ 155; Erdil 272.

<sup>394</sup> Koçak Gündüz 52; Güneş 459.

<sup>395</sup> Nomer Ertan 394.

<sup>396</sup> Nomer Ertan 399; Erdil 273; Arkan 360.

<sup>397</sup> Nomer Ertan men davası ile önleme ve sona erdirmenin talep edilemeyeceğini düşündüğünden sona erdirme (men) ve önleme davalarının ayrı ayrı ele almaktadır. Bkz. Nomer Ertan 408. Benzer şekilde Yıldız da önleme (men) davasının TTK m. 56/f.1 b bendi ile, sona erdirme davasının ise TTK m. 56/f.1 c bendi ile düzenlendiği görüşündedir. Bkz. Yıldız, Haksız Rekabet, 299.

<sup>398</sup> Koçak Gündüz 52-53.

*olma*” anlamlarına gelmektedir.<sup>399</sup> Buradan hareketle “men” kavramının yasaklama anlamıyla “haksız rekabet fiilinin sona erdirilmesi” talebinin ve engel olma anlamıyla “haksız rekabet fiilinin önlenmesi” talebinin işaret edildiği düşüncesindeyiz.

Öğretideki görüşe göre TTK m. 56/f.1 b bendi ile düzenlenen men davası, devam eden bir haksız rekabet fiilinin önlenmesini amaçlamakta ve fiile son verilmesi talebini içermektedir.<sup>400</sup> Men davalarının önleme ve sona erdirmeye taleplerini içermesi bakımından bu görüşe katılmaktayız. Ancak “önlemek” niteliği gereği gelecekte ortaya çıkacağı düşünülen bir durumun önüne geçmek anlamındadır. Hâlihazırda devam eden bir fiilin önlenmesi mümkün değildir. Fiilin tekrarlaması önlenebilir ki bu da sona erdirmek suretiyle olabilir. Bu bakımdan TTK m. 56/f.1 b bendi ile düzenlenen men davası, hâlihazırda devam eden haksız fiil eylemleri kapsamında sona erdirmeye ve tekrarlamasının engellenmesi kapsamında önleme taleplerini içerebilen koruyucu nitelikteki<sup>401</sup> bir davadır. Korumanın kapsamı süren eylemler için “şimdi” ve ileride muhtemelen meydana gelecek eylemler için “gelecek” zamandır.

Önleme talepli açılan men davası, TTK m. 55/f.1 e bendi kapsamında iş şartının gelecekte ihlal edilmesinin muhtemel olması veya geçmişte ihlal edilmiş ve fiil sona ermiş olmakla yeniden ihlal etme ihtimalinin bulunması halinde gündeme gelmektedir. Bir işletme sahibinin işçiler ile yaptığı iş görüşmesi sırasında asgari ücretten az ücret ödeyeceğini söylemesi durumunda henüz ödeme gerçekleşmediği için TTK m. 55/f.1e bendi çerçevesinde bir haksız rekabet henüz söz konusu değildir. Ancak işçinin işe alınması durumunda gerçekleşeceği kuvvetle muhtemeldir. Bu durumda işletme sahibinin iş şartına aykırılık suretiyle haksız rekabet eyleminin sona erdirilmesinin istenmesi değil, önlenmesi mümkün olabilmektedir. Yapılan yargılama sonunda failin ileride iş şartına aykırı davranışta bulunmamasına veya iş şartına aykırı davranışı tekrarlamamasına dair HMK m. 105 anlamında eda hükmü kurulmaktadır. Mahkemece verilecek karar iş şartına uyulması değil, uymayan harekette bulunulmamasına yöneliktir.

<sup>399</sup> TDK Sözlük, e.t. 04.09.2025, <www.sozluk.gov.tr>.

<sup>400</sup> Poyraz 179.

<sup>401</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 298.

Sona erdirme talepli açılan men davası ise hâlihazırda devam eden iş şartı ihlali nedeniyle haksız rekabet oluşturan fiillerin durdurulması için gündeme gelmektedir. Bir zaman çizelgesi düşünüldüğünde iş şartını ihlal eden eylemin gerçekleştiği zaman dilimi içerisinde sona erdirme talepli men davası açılabilir. Bunun haricinde iş şartını ihlal eden eylemin öncesinde ve eylem sona erdikten sonra önleme talepli men davası açılabilir. Yukarıda verdiğimiz örnekte işçinin işe alınması ve kendisine asgari ücretten az ödeme yapılması halinde iş şartının ihlali suretiyle haksız rekabet meydana geldiğinden sona erdirme talepli men davası açılması mümkün olmaktadır. Yapılan yargılama sonunda failin iş şartına aykırı davranışa son vermesine dair HMK m. 105 anlamında eda hükmü kurulmaktadır. Mahkemece verilecek karar için iş şartının aktif mi yoksa pasif hareketle mi ihlal edildiği önemlidir. Şayet fail yerine getirmesi gereken bir yükümlülüğü rakiplerinin aksine ihlal etmişse mahkemece yükümlüğün ihlali davranışının sonlandırılmasına yönelik hüküm kurulmaktadır. Ancak fail rakiplerinin aksine yapmaması gereken bir davranış veya ticari uygulamada bulunmuşsa mahkemece iş şartına uymayan davranış veya ticari uygulamanın sonlandırılmasına yönelik hüküm kurulmaktadır.

İş şartına aykırı ve haksız rekabete sebep olan fiil gerçekleşmiş ve yasaklanması halinde failin fiili tekrarlama ihtimali<sup>402</sup> sona erdirme ve önleme birlikte istenebilmektedir. Nitekim uygulamada bu talepler genellikle aynı davada ileri sürülmektedir.<sup>403</sup>

Men davası bakımından talep her ne olursa olsun talepte bulunan kişinin hukuki yararının bulunması gereklidir. Ancak zarara uğraması aranmayıp zarara uğrama tehlikesinin bulunması yeterli görülmektedir.<sup>404</sup> Failin iş şartının ihlali kusurunun bulunup bulunmadığı men davası anlamında önem taşımamaktadır.<sup>405</sup> Fakat mahkemece verilecek hükmün davalının ticari faaliyetlerinin tamamını kısıtlayacak nitelikte olmaması gerekmektedir.<sup>406</sup> Dolayısıyla hangi iş şartının nasıl ihlal edildiğinin tereddüte mahal vermeyecek şekilde açıkça ortaya konulması ve sadece ihlal eden eylemle sınırlı bir hüküm kurulması gerekmektedir.<sup>407</sup>

---

<sup>402</sup> Söz gelimi fail fiilinin ısrarla hukuka uygun olduğunu savunuyorsa tekrarlama ihtimali kuvvetlidir. Bkz. Erdil 275.

<sup>403</sup> Koçak Gündüz 53-54.

<sup>404</sup> Koçak Gündüz 53; Dinç 122.

<sup>405</sup> Nomer Ertan 409; Erdil 276.

<sup>406</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 300-301; Güneş 459.

<sup>407</sup> Dinç 123.

İş şartının ihlali sebebiyle açılacak men davası zamanaşımına tabi değildir.<sup>408</sup> Ancak iş şartını ihlal edip haksız rekabete sebep olan fiilden veya fiil sona ermişse etkilerinden uzun süredir haberdar olunmasına rağmen sessiz kalınarak çok sonra men davasının açılması dürüstlük kuralına aykırı ve hakkın kötüye kullanılması niteliğinde kabul edilmektedir.<sup>409</sup>

### 3. Eski Hale Getirme Davası

TTK m. 56/f.1 c bendine göre açılacak dava ile *“Haksız rekabetin sonucu olan maddi durumun ortadan kaldırılması, haksız rekabet yanlış veya yanıltıcı beyanlarla yapılmışsa bu beyanların düzeltilmesi ve tecavüzün önlenmesi için kaçınılmaz ise, haksız rekabetin işlenmesinde etkili olan araçların ve malların imhası”* talep edilebilmektedir. Doktrinde bu hükme dayanarak açılacak dava birçok farklı isimle anılmaktadır.<sup>410</sup> Bu hükme göre açılacak dava ile haksız rekabete sebep olan fiilden önceki halin yeniden sağlanması amaçlandığından<sup>411</sup> biz “eski hale getirme davası” ifadesini tercih etmekteyiz.

Eski hale getirme davası; haksız rekabetin sonuçlarını ortadan kaldırmak, yanlış ya da yanıltıcı beyanların düzeltilmesi ve haksız rekabetin doğmasına yardımcı olan araçlar ile malların imhası amacıyla açılmaktadır. Haksız rekabet ile meydana gelen hukuka aykırılık halinin ortadan kaldırılması veya değiştirilmesinin yargı kanalıyla talep edildiği, bunun sonucunda da haksız rekabetten önceki halin yeniden sağlandığı bir davadır.<sup>412</sup> TTK m. 56/f.1 c bendi iş şartları kapsamında genellikle haksız rekabetin sonuçlarını ortadan kaldırmak ve araçlar ile malların imhası durumlarında karşımıza çıkabilmektedir.

Doktrinde eski hale getirme davası ile men davasının birbirini tamamladığı kabul edilmektedir.<sup>413</sup> Bunun sonucu olarak da uygulamada iki davanın birlikte açıldığına rastlanmaktadır. Zira haksız rekabet sonucunu doğuran fiilin etkilerinin kaldırılması ile haksız rekabete sebep olan fiilin yinelenmesinin engellenmesinin talep edilmesi haksız rekabet ile mücadele anlamında yerindedir.<sup>414</sup>

---

<sup>408</sup> Erdil 276; Dinç 123.

<sup>409</sup> Koçak Gündüz 54.

<sup>410</sup> Poyraz 180; Şahin 142.

<sup>411</sup> Poroy/Yasaman 485; Nomer Ertan 412; Koçak Gündüz 55; Güneş 465; Erdil 279.

<sup>412</sup> Hamdi Tamer İnal, *Ticari İşletme Hukuku*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015) 547; Bağrıaçık 176.

<sup>413</sup> İnal 547.

<sup>414</sup> Koçak Gündüz 56; Çınar Karabağ 161.

Eski hale getirme davası, haksız rekabete sebep olan fiil hâlihazırda devam ederken veya sona erdikten sonra açılabilir. <sup>415</sup> Nitekim fiil hâlihazırda devam ederken ve sona erdiğinde rekabet ortamı bozulmuştur ve bu dava ile verilecek hükümle birlikte rekabet ortamının bozulmadan önceki durumuna geçilmeye çalışılmaktadır. Dolayısıyla haksız rekabetin gelecekte meydana gelmesi muhtemel olan bir durumda niteliği gereği eski hale iade davası açılmamaktadır. Konumuz kapsamında da iş şartlarına aykırı fiil sürerken veya sona erdikten sonra etkilerinin ortadan kaldırılması bakımından bu dava yoluna başvurulabilmektedir.

Bu dava bakımından iş şartlarına uymayan failin kusurlu olması aranmamaktadır. <sup>416</sup> İş şartını ihlal eden failin kusuru olmasa dahi aleyhinde eski hale getirme davası ikame edilebilecektir. Benzer şekilde talepte bulunanın da zarara uğramış olması şart değildir, zarara uğrama tehlikesinin yeterli olduğu kabul edilmektedir. <sup>417</sup>

Eski hale getirme davası ile eylemin sonuçları ortadan kaldırılacaktır. Ancak şayet haksız rekabetin sonuçlarından biri zarar ise bu halde eski hale getirme davası açılmamaktadır. Öyle ki, aşağıda ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere haksız rekabet ile meydana gelen zararlar tazminat davası ile giderilmeye çalışılmalıdır. Bu nedenle eski hale giderme davası ile zarar haricindeki sonuçların ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır.

TTK m. 55/f.1 e bendi anlamında; mevzuat hükümlerine aykırı olarak içeriğinde daha düşük maliyetli ve zararlı bir malzeme bulunan ve piyasaya sürülen kozmetik bir ürünün piyasadan geri çekilmesi, tekel hakkına sahip franchise alanın bölgesel yetki sınırlarını aşarak dağıttığı broşürlerin toplatılması, vizyon tarihinden önce aynı filmi salonunda gösterime sokan sinema salonu işletmecisinin buna dair astığı afişlerin kaldırılması gibi haller eski hale getirme davası sonucunda verilebilecek karar örnekleridir.

TTK m. 55/f.1 e bendi çerçevesinde haksız rekabete vücut veren araçlar ile malların imhasına örnek olarak Yargıtay incelemesine konu olan bir olayda; ilk derece mahkemesince rakiplerinin aksine ruhsat almaksızın ekmek üretimi yapan bir işletmenin faaliyeti esnasında kullandığı üretim araçlarının imhasına karar

<sup>415</sup> Çınar Karabağ 161; Erdil 279.

<sup>416</sup> Poroy/Yasaman 486; Erdil 279.

<sup>417</sup> Koçak Gündüz 56; Çınar Karabağ 160; Bağrıaçık 175; Şahin 143.

verilmiştir. Akabinde Yargıtay salt üretim makinelerinin varlığının haksız rekabete sebep olmayacağı, üretim araçlarının o ürüne özgülenmiş olup olmadığına dair bir değerlendirme yapılması gerektiği, ekmek haricindeki ürünlerin üretiminde de kullanılması mümkün olan araçların imhasına karar verilmesinin doğru olmadığı gerekçesiyle kararı düzelterek onamıştır.<sup>418</sup> Yargıtay’ın imha edilmesine karar verilen araçlarla ilgili, araçların başka bir ürünün imalatında kullanılıp kullanılamayacağına dair bir değerlendirme yapılması gerektiğini belirtmesinin sebebi imhanın niteliği gereği ağır bir yaptırım olmasıdır. Aynı zamanda mülkiyet hakkına müdahale eden yönü de bulunduğundan durumun önüne geçmenin kaçınılmaz şekilde başka türlü mümkün olmaması gerekmektedir. Başka bir şekilde önlenmesi mümkün olan konular için imha yoluna başvurulmamalı, imha son seçenek olarak değerlendirilmelidir.<sup>419</sup> Ancak haksız rekabetin sonucu olan maddi durumların ortadan kaldırılmasının yeterli gelmediği durumlarda gündeme gelmektedir. Bu bakımdan pek arzu edilen bir husus olduğu söylenemez.

Eski hale getirme davası neticesinde verilecek karar menfi veya müspet nitelikte olabilir. Başka şekilde ifade etmek gerekirse, bu dava sonucunda hakim fail hakkında “*yapma*” veya “*yapmama*” yükümlülüğü getiren bir karar verebilmektedir.<sup>420</sup> Mahkemece failin ticari faaliyetlerinin bütününe kısıtlamadan iş şartını ihlal etmeden önceki durumun yeniden tesisi için haksız rekabetin sebep olduğu maddi durumların ne suretle ortadan kaldırılacağı, hangi ürünlerin ya da araçların ne şekilde imha edileceği tereddüte mahal vermeksizin izah edilmelidir. Maktu harca tabi olan eski hale getirme davası neticesinde maktu vekalet ücretine hükmedilmelidir.<sup>421</sup>

TTK m. 55/f.1 e bendi anlamındaki haksız rekabetin sonuçlarından uzun zamandır haberdar olunmasına rağmen sessiz kalınarak çok sonra eski hale getirme davasının açılması TMK m. 2 uyarınca hakkın kötüye kullanılması niteliğindedir.<sup>422</sup>

---

<sup>418</sup> Yargıtay 11. HD 18.04.2018, E. 2016/10269, K. 2018/2857, Yıldız, Haksız Rekabet, 301; Erdil 282.

<sup>419</sup> Nomer Ertan 415; Koçak Gündüz 57-58; Çınar Karabağ 160.

<sup>420</sup> Koçak Gündüz 57; Nomer Ertan 413.

<sup>421</sup> Koçak Gündüz 58.

<sup>422</sup> Erdil 283.

#### 4. Maddi Tazminat Davası

Haksız fiilin özel görünüş biçimlerinden olan haksız rekabet<sup>423</sup> halinde fail kusurlu ise mağdur TTK m. 56/f.1 d bendi gereğince zararının tazminini talep edebilmektedir. Haksız rekabet sebebiyle açılan tazminat davalarında haksız fiile dair hükümlerin uygulama alanı bulmasının<sup>424</sup> sonucu olarak bu davada; hukuka aykırı bir fiilin varlığı, failin kusuru,<sup>425</sup> mağdurun zarara uğraması<sup>426</sup> ve fiil ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması aranmaktadır.

Konumuz kapsamında ise öncelikle iş şartına aykırı bir davranışın veya ticari uygulamanın varlığı gerekmektedir. Öyle ki TTK m. 55'te sayılan hallerden biri olarak bunun zaten dürüstlük kuralı temel alınarak hukuka aykırı olduğu kabul edilmiştir. Ancak kanunun verdiği yetkinin kullanılması gibi bir hukuka uygunluk sebebinin bulunmamasının gerektiğine dikkat edilmelidir.

İkinci olarak iş şartına aykırılığın failin kusurlu bir davranışı veya ticari uygulaması neticesinde gerçekleşmesi veya failin kusursuz sorumluluğu öngörülen bir halin varlığı<sup>427</sup> aranmaktadır. Şu ana kadar saydığımız diğer davalardan farklı olarak burada kusur olmadığı takdirde tazminat davası açılmayacaktır.<sup>428</sup> Kusur ile eylemin kasten veya ihmal suretiyle gerçekleşmiş olması işaret edilmektedir.<sup>429</sup> Doktrinde ihmal suretiyle iş şartı ihlaline örnek olarak rakipler bakımından da bağlayıcı nitelikteki bir iş şartına uymanın unutulması gösterilmiştir.<sup>430</sup> Ancak tacir olan failin kusur değerlendirmesinde basiretli bir iş adamı gibi davranma yükümlülüğü unutulmamalıdır.<sup>431</sup> Dolayısıyla bu davada failin iş şartından haberdar

<sup>423</sup> Poyraz 181; Çınar Karabağ 162; Erdil 283.

<sup>424</sup> Şahin 144.

<sup>425</sup> Arkan 360.

<sup>426</sup> Bu hususta TTK hükmü “...Zarar gören veya böyle bir tehlikeyle karşılaşabilecek olan kimse; ... Kusur varsa zarar ve ziyanın tazminini...isteyebilir...” demektedir. Buradan somut bir zararın varlığına ek olarak gelecekte meydana gelebilecek bir zararın mağdurunun da tazmin isteyebileceği sonucu çıkmaktadır. Ancak doktrinde haksız rekabet nedeniyle açılacak maddi tazminat davasında Çınar Karabağ zarar tehlikesinin yeterli olmadığı, somut bir zararın aranacağı görüşündedir. Bkz. Çınar Karabağ 163. Poroy ve Yasaman da benzer şekilde “zararın doğmuş olması” şartının aranması gerektiği görüşündedir. Bkz. Poroy, Yasaman 486. Buna karşılık Erdil, mahrum kalınan karın da talep edilebileceğini gözeterek geleceğe yönelik olarak zararın doğma tehlikesinin yeterli olduğunu savunmaktadır. Bkz. Erdil 290.

<sup>427</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 309.

<sup>428</sup> Çınar Karabağ 162; İbrahim Yarar, Hilal Yarar, ve Kübra Yerlikaya, *Tüm Yönleriyle Tazminat Hukuku*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021) 880; Nomer Ertan 416.

<sup>429</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 308; Nomer Ertan 418.

<sup>430</sup> Erdil 286.

<sup>431</sup> Erdil 286; Nomer Ertan 418.

olmadığına dair yapacağı savunmaya itibar edilmeyecektir. Ayrıca fail bir tüzel kişi ise kusur değerlendirmesinde organlarının eylemleri değerlendirilmelidir.<sup>432</sup>

Üçüncü olarak iş şartına aykırılık nedeniyle mağdurun zarara uğraması gerekmektedir. Zarar mağdurun malvarlığının haksız rekabet sonrası durumu ile haksız rekabet hiç meydana gelmeseydi ulaşacağı durum arasındaki farkı ifade etmektedir.<sup>433</sup> Zarar, fiili zarar ve mahrum kalınan kâr olarak ikiye ayrılabilir.<sup>434</sup> Bunlardan birincisi olan fiili zarar malvarlığının aktifinin azalması veya pasifinin artması anlamına gelmektedir. İkinci olarak mahrum kalınan kâr ise normal bir seyrinde malvarlığında meydana gelmesi muhtemel artışın engellenmesi anlamındadır.<sup>435</sup> Mahrum kalınan kâr, varsayıma dayalıdır. Mağdurun her ikisini de talep etmesi mümkündür.<sup>436</sup> Ancak uygulamada genel olarak fiili zararın ispatının zorluğundan yalnızca mahrum kalınan kârın talep edildiğine rastlanmaktadır.<sup>437</sup>

Davacı mağdur bu davada kural olarak zararının varlığını ve miktarını ispatlamalıdır.<sup>438</sup> Ancak bunun her zaman mümkün olmamasının bir sonucu olarak TTK m. 56/f.1 e bendinde maddi tazminat olarak davalı failin elde etmesi mümkün olan kazancın davacı mağdura devredilmesi imkânı getirilmiştir.<sup>439</sup> Zararın miktarının ispatlanamaması durumunda bu yola başvurulmaktadır. Öyle ki davanın başında zararın miktarının tam olarak belli olmaması nedeniyle kazanç devri talepli maddi tazminat davası HMK m. 107 uyarınca belirsiz alacak davası olarak ikame edilmektedir.<sup>440</sup> Zira davalının elde etmesi mümkün olan kazancın devri talebi ile davacı kendi ticari defterlerine değil, failin ticari defterlerine dayanmaktadır. Bunun sonucu olarak da davacı, davalının ticari defterlerinin içeriğini tam olarak bilmeyebilir.<sup>441</sup>

<sup>432</sup> Dinç 128; Yıldız, Haksız Rekabet, 309; Nomer Ertan 419.

<sup>433</sup> Poroy/Yasaman 486; Erdil 288.

<sup>434</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 307; Erdil 288; Yazar, vd. 881.

<sup>435</sup> Dinç 127; Namık Kemal Uyanık, *Ticari Anlaşmazlık Davalarında Maddi Zararın Hesaplanması*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017) 199.

<sup>436</sup> Erdil 288.

<sup>437</sup> Koçak Gündüz 63.

<sup>438</sup> Nomer Ertan 419.

<sup>439</sup> Poyraz 182; Şahin 145. Yıldız bu imkânı "*Kazanç Devri Davası*" olarak ayrı başlıkta ele almaktadır. Bkz. Yıldız, Haksız Rekabet, 321.

<sup>440</sup> Çınar Karabağ 165; Erdil 303; Koçak Gündüz 66.

<sup>441</sup> Poroy/Yasaman 487.



Anılan kazanç devri imkânı esasen dayanağını vekaletsiz iş görme hükümlerinden almaktadır.<sup>442</sup> Ancak önemle vurgulanmalıdır ki, vekaletsiz iş görme için başkasının işinin görülmesinin gerektiği ve her haksız rekabet halinde vekaletsiz iş görme söz konusu olmayacağı için her haksız rekabet halinde de kazanç devri istenememektedir.<sup>443</sup> Bu kapsamda TTK m. 55/f.1 e bendi anlamında iş şartlarına aykırılık halinde kazanç devri (failin elde etmesi mümkün olan kazancın karşılığı) talep edilemez.<sup>444</sup> Yalnızca fiili zarar veya mahrum kalınan kâr talep edilebilir.<sup>445</sup> Dolayısıyla haksız rekabet sebebiyle açılan bir maddi tazminat davasında davaya konu fiil ile kazanç devri talep edilip edilemeyeceği hakim tarafından belirlenmelidir.<sup>446</sup> Ayrıca çalışma konumuz kapsamında talebi mümkün olmamakla birlikte, genel olarak hakimin kazanç devrine karar verilebilmesi için en başında davacının bunu talep etmiş olması gerekmektedir.<sup>447</sup> Davacı da fiili zarar ile mahrum kalınan kârı veya fiili zarar ile davalının elde etmesi mümkün olan kazancının devrini isteyebilirken; mahrum kalınan kâr ile davalının elde etmesi mümkün olan kazancının devrini aynı anda talep edemez, aralarında bir seçim yapmalıdır.<sup>448</sup>

Dördüncü ve son olarak iş şartına aykırı davranış veya ticari uygulama ile zarar arasında uygun nedensellik bağı bulunmalıdır. Nedensellik bağının kesintiye uğraması halinde maddi tazminat talep edilemez.

Özetle, TTK m. 55/f.1 e bendine dayanarak maddi tazminat davası açabilmek için: iş şartına aykırı nitelikte bir davranışın veya ticari uygulamanın varlığı, failin kast veya ihmal suretiyle kusurlu olması, mağdurun zarara uğraması ve eylem ile zarar arasında nedensellik bağının bulunması gereklidir. Bu şartların hepsi mevcutsa mağdur davacı fiili zararın tazmini ve mahrum kalınan kâr talepleriyle dava açabilmektedir. Hatta davacı bu davayı tespit, men ve eski hale getirme davaları ile beraber açabileceği gibi bu davalardan sonra da açabilmektedir.<sup>449</sup>

---

<sup>442</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 321; Nomer Ertan 425.

<sup>443</sup> Erdil 295.

<sup>444</sup> Nomer Ertan, Haksız Rekabet, 427.

<sup>445</sup> Koçak Gündüz 65; Erdil 295.

<sup>446</sup> Dinç 134; Murat Oruç, *Haksız Rekabette Maddi Tazminat Davası*. (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2008) 102.

<sup>447</sup> Şahin 145; Nomer Ertan 426-427.

<sup>448</sup> Koçak Gündüz 65; Pekhamarat Saraç 94; Nomer Ertan 429.

<sup>449</sup> Şahin 144; Çınar Karabağ 162; Erdil 288; Pekhamarat Saraç 94.

Haksız rekabet sebebiyle açılan davalarda hakların yarışması halinde uygulama alanı bulan TBK m. 60'a göre<sup>450</sup> *“Bir kişinin sorumluluğu, birden çok sebebe dayandırılabiliriyorsa hakim, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmedikçe, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verir.”* Bu doğrultuda söz gelimi toplu iş sözleşmesine aykırı bir fiille iş şartına uymayan işveren hem toplu iş akdini hem de TTK ile getirilen haksız rekabet hükümlerini ihlal etmiş olacaktır.

## 5. Manevi Tazminat Davası

TTK m. 56/f.1 e bendine göre TBK m. 58'deki şartlar oluşmuşsa haksız rekabet halinde mağdur zararına karşılık manevi tazminat talep edebilmektedir.<sup>451</sup> Bu atıftan hareketle TBK m. 58 ise *“(1) Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. (2) Hakim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir.”* şeklindedir. Haksız rekabet sebebiyle hükmedilen tazminatın işlevi denkleştirme ve caydırma'dır.<sup>452</sup>

Haksız rekabet sebebiyle manevi tazminat davasının açılabilmesi için öncelikle kişilik hakkını ihlal eden bir davranış veya ticari uygulamanın varlığı aranmaktadır.<sup>453</sup> Kişilik hakları denildiğinde her ne kadar akla ilk olarak ahlaki haklar gelse de esasen bu çok boyutlu bir kavramdır. Haksız rekabet eylemleri de kişilik haklarından ekonomik ve sosyal varlığa dair değerleri ihlal etmektedir.<sup>454</sup> Ancak doktrine göre bu her haksız rekabet hali için söz konusu değildir. TTK'da düzenlenen her haksız rekabet hali doğrudan bir kişiyi hedef almadığı için kişilik hakkını zedelemiş olmaz. Dolayısıyla uygulamada daha çok kötüleme, iltibas gibi durumlarda bu yola başvurulduğu görülmektedir.<sup>455</sup> Çınar'a göre de TTK'da düzenlenen haksız rekabet hallerinden; *“kötüleme, yanlış veya yanıltıcı bilgi verme, iltibas, çalışanları sırları açıklamaya veya ele geçirmeye yöneltme, emanet edilen iş ürünlerinden yetkisiz yararlanma, yetkisiz olarak tevdi edilen iş ürünlerinden yararlanma, başkasına ait pazarlanmaya hazır çalışma ürünlerini çoğaltma*

<sup>450</sup> Koçak Gündüz 63; Nomer Ertan 423.

<sup>451</sup> Yarar, vd. 880; İnal 548.

<sup>452</sup> Poroy/Yasaman 488; Güneş 472.

<sup>453</sup> Şahin 147.

<sup>454</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 313.

<sup>455</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 315.

*yöntemleriyle devralıp yararlanmak, ticarî sırlardan haksız yere faydalanmak veya bunları ifşa etmek*” durumlarında manevi tazminat gündeme gelebilmektedir.<sup>456</sup> Bu açıdan gerçekten de iş şartlarına aykırılık hali tüm rakipler bakımından cari olan kuralların ihlali olduğu için doğrudan bir kişinin haklarını hedef almamaktadır. Ancak iş şartlarının ihlali neticesinde manevi tazminat talep edilmesini yasaklayan bir hüküm bulunmadığı da vurgulanmalıdır. Bu nedenle böyle bir talebin varlığında hakim gerekli şartların oluşup oluşmadığını irdeleyecektir.

İkinci olarak mağdurun manevi zarara uğraması gerekmektedir. Manevi zarara ek olarak maddi zararın varlığı aranmaz.<sup>457</sup> Haksız rekabetin varlığı için zarar tehlikesinin mevcudiyeti yeterli görülürken haksız rekabet nedeniyle açılacak manevi tazminat davası için manevi zararın doğmuş olması beklenmektedir.<sup>458</sup>

TTK m. 56 ile düzenlenen manevi tazminat davası, “zarar” unsuru yönünden Borçlar Hukuku anlamındaki manevi tazminat davasından farklıdır. Çünkü TBK m. 58 “*şahsi menfaatin ihlali*” unsurunu gözetirken, TTK m. 56 daha ziyade “*ekonomik menfaatin ihlali*” unsurunu gözetmektedir.<sup>459</sup> Bunun sonucu olarak da haksız rekabet sebebiyle açılan manevi tazminat davasında mağdurun mutlaka acı, elem ve keder içinde olması beklenmez.<sup>460</sup> Tacirin ticari kişiliğine yapılan saldırıların manevi zarar doğurduğu kabul edildiği için<sup>461</sup> ayrıca elem ve kederin varlığı aranmaz.<sup>462</sup> Yargıtay’ın görüşü de bu yöndedir.<sup>463</sup> Hatta bir kararında mahkemece haksız rekabete hükmedilmesi durumunda davacının talebi varsa manevi tazminata da hükmedilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>464</sup> Bu yönüyle mahkemece iş şartlarına aykırılık sebebiyle haksız rekabete hükmedilmesi durumunda da talep edildiği takdirde manevi tazminata hükmedilmesi mümkün gibi gözükmektedir. Ancak iş şartları bütün rakipler için geçerli olan ve ihlali halinde faili rakiplere kıyasla

<sup>456</sup> Çınar Karabağ 169. Aynı görüşte bkz. Kaya/Demir 218.

<sup>457</sup> Çınar Karabağ 167; İnal 548.

<sup>458</sup> Yasaman 281.

<sup>459</sup> Erdil 304; Şahin 148.

<sup>460</sup> İnal 548; Pekhamarat Saraç 95. Aksi görüş olarak manevi tazminat davasının mağdurun ekonomik varlığının ihlal edilmesiyle duyduğu acı ve kederin tazmini için açılacağına dair bkz. Yasaman 473. Benzer şekilde TTK m. 56 çerçevesinde manevi tazminat davası için malvarlığına yönelik bir zarardan ziyade elem ve keder gibi kişisel zararın söz konusu olması gerektiğine dair bkz. Çınar Karabağ 167; Yazar, vd. 880.

<sup>461</sup> Dinç 137.

<sup>462</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 317.

<sup>463</sup> Güneş 473.

<sup>464</sup> Yargıtay 11. HD 28.05.2015, E. 2014/10169, K. 2015/7174, e.t. 09.09.2025, <www.karararama.yargitay.gov.tr>.

avantajlı bir konuma sokan ve bunun sonucunda bütün piyasanın olumsuz etkilendiği kurallardır. İş şartları sektör anlamında geçerli olup yine piyasanın tamamını etkilemesi sebebiyle genellikle doğrudan şahsi bir menfaati hedef almaz. Bu nedenle uygulamada genellikle TTK m. 55/f.1 e bendi gereğince haksız rekabet halinde manevi tazminata hükmedilmediği gözlemlenmiştir.

Bu doğrultuda örnek olarak TBK m. 417 hükmünü değerlendirme gerekirse, ilgili maddede işverene işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ile işyerinde saygı duyulmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alma zorunluluğu getirilmiştir. Anılan kurala bütün işverenler uymalıdır. Fakat bu kuralın ihlali halinde piyasadan ziyade işçi ile işyeri olumsuz etkilenmektedir. Yine m. 417’yi ihlal eden bir işverenin rakiplerine kıyasla avantaj elde ettiğinden söz edilemez. Dolayısıyla TBK m. 417 gibi şahsi menfaatleri koruyan hükümlerin bu yolla haksız avantaj elde edilmedikçe ve piyasa bozulmadıkça iş şartı olarak kabul edilemeyeceğini söyleyebiliriz.

Üçüncü olarak haksız rekabetin, failin kusurlu bir davranışı veya ticari uygulaması neticesinde gerçekleşmesi veya failin kusursuz sorumluluğu öngörülen bir halin varlığı gerekmektedir.<sup>465</sup> Kusur ile anlatılmak istenen esasen failin kasıtlı veya ihmali davranışlarıdır. Tacir olan failin kusur değerlendirmesinde basiretli bir iş adamı gibi davranma yükümlülüğü gözetilmelidir.<sup>466</sup>

Dördüncü ve son olarak kişilik hakkını zedeleyen haksız rekabet eylemi ile zarar arasında uygun nedensellik bağı bulunmalıdır. Nedensellik bağının kesintiye uğraması halinde manevi tazminat talep edilemeyecektir.

Manevi tazminat talebinin bölünmesi mümkün değildir. Bu yüzden manevi tazminat davası belirsiz alacak davası veya kısmi dava olarak ikame edilemez.<sup>467</sup>

İddiaların ispatlanması durumunda hakim manevi tazminatın türüne ve miktarına karar vermektedir. Bu kapsamda hakim takdir yetkisine sahiptir.<sup>468</sup> Manevi tazminatın türü ile ifade edilen TBK m. 58/f.2 “*Hakim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir;*

---

<sup>465</sup> Şahin 148; Poyraz 183; Yazar, vd. 880.

<sup>466</sup> Erdil 304.

<sup>467</sup> Koçak Gündüz 67; Poroy/Yasaman 489; Güneş 472.

<sup>468</sup> Yazar, vd. 880; Güneş 473; Pekhamarat Saraç 96; Poroy/Yasaman 488.

özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir.” hükmüdür.

### C. Açılacak Davalarda Uygulanacak Usul Hükümleri

#### 1. Arabuluculuk

Yargının iş yükünü hafifletmek ve bu suretle uyuşmazlığı daha seri olarak nihai şekilde sonuçlandırmak adına mahkeme yargılamasına alternatif olarak uyuşmazlık çözüm yolları getirilmiştir. Bu yollardan birisi de arabuluculuktur.<sup>469</sup> Arabuluculuk faaliyeti zorunlu veya ihtiyari olabilmektedir. Şayet dava şartı olarak öngörülmüşse zorunlu; taraflar başvurma, sürdürme, sonuçlandırma ve cayma konularında tasarruf hakkına sahipse ihtiyaridir.<sup>470</sup>

TTK m. 56 ile düzenlenen ve haksız rekabet sebebiyle açılan davalar TTK m. 4 gereği mutlak ticari davadır<sup>471</sup> ve bu sebeple zorunlu arabuluculuğa tabi olabilmektedir.<sup>472</sup> TTK m. 5/A’nın ilk fıkrasına göre “*Bu Kanunun 4. maddesinde ve diğer kanunlarda belirtilen ticari davalardan, konusu bir miktar para olan alacak, tazminat, itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davalarında, dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.*” Önemle belirtilmelidir ki maddeden de anlaşıldığı gibi bütün uyuşmazlıklar arabuluculuk kapsamında değildir. Uyuşmazlık hakkında arabuluculuk faaliyeti yürütülebilmesi için öncelikle uyuşmazlığın buna elverişli olması gerekmektedir. Tarafların serbestçe tasarruf edebildiği ve mahkeme kararı veya idari işlem olmadan da hukuki bir sonuç elde edebildiği uyuşmazlıkların arabuluculuğa elverişli olduğu kabul edilmektedir.<sup>473</sup> Başka bir ifadeyle 6325 sayılı HUAK m. 1/f.2 gereği tarafların serbestçe karar alabildikleri özel hukuk uyuşmazlıkları arabuluculuk kapsamındadır.<sup>474</sup> Dolayısıyla TTK m. 56 ile düzenlenen her bir dava türünün konumuz bağlamında arabuluculuğa elverişli olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir.

<sup>469</sup> Güneş 514.

<sup>470</sup> Begüm Kocamaz, ve Baybüke Kurtuluş, *Arabuluculuk Yılı 2020*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020) 30-31.

<sup>471</sup> Hakan Yıldırımoglu, *Ticari Davalarda Arabuluculuk*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2025) 158; Güngüneş Şahin 148; Çınar Karabağ 175; Koçak Gündüz 94.

<sup>472</sup> İlhan Dinç, *Ticari Davalarda Zorunlu Arabuluculuk*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021) 21.

<sup>473</sup> Güngüneş Şahin 148; Çınar Karabağ 175.

<sup>474</sup> Tuğçem Şahin, Yasin Çelik, ve Ahmet Cemal Ruhi, *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Rehberi*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018) 17; Güneş 514.

İlk olarak bir eylemin iş şartlarına uymamak suretiyle haksız rekabet teşkil edip etmediğine dair tespit talebi zorunlu arabuluculuk kapsamında değildir. Aynı zamanda eda hükmü içermediği için icra kabiliyeti olmayan tespit talepleri arabuluculuğa elverişli değildir.<sup>475</sup> Bununla birlikte öğretide tarafların arzu etmesi halinde tespit talepleri hakkında ihtiyari arabuluculuk yoluna başvurabilecekleri kabul edilmektedir.<sup>476</sup>

Haksız rekabetin menî ve eski hale getirme gibi koruyucu nitelikli davaların konusu bir miktar para, tazminat, itirazın iptali, menfî tespit ya da istirdat olmadığı için bu davalarda arabuluculuk dava şartı değildir.<sup>477</sup> Etkileri bütün rekabet ortamında yankılanan haksız rekabet eyleminin sonlandırılması, tekrarının önlenmesi ve sonuçlarının ortadan kaldırılması tarafların serbestçe tasarruf edebileceği ve mahkeme kararı veya idari işlem olmadan sonuç elde edilebilen ihtilaflardan değildir. Bunlara ek olarak bu talepler neticesinde verilecek kararlar esasen tespit hükmünü de içermektedir ve tespit hükümlerinde arabuluculuk dava şartı değildir. Bu yüzden bu davaların arabuluculuğa elverişli olmadığı kabul edilmektedir.<sup>478</sup>

Haksız rekabet sebebiyle ileri sürülen maddi ve manevi tazminat talepleri ise madde metninde de açıkça ifade edildiği üzere zorunlu arabuluculuğa tabidir.<sup>479</sup> Bu nedenle iş şartlarına aykırılıktan doğan haksız rekabet sebebiyle şartları varsa açılacak maddi ve manevi tazminat davasından önce arabuluculuk müessesesine başvurulması gerekmektedir. Aksi takdirde dava açıldıktan sonra arabuluculuğa gidilmesi müessesenin niteliği gereği mümkün olmadığı için bu dava şartı sonradan tamamlanamaz<sup>480</sup> ve HMK m. 115 gereği davanın usulden reddine hükmolunur.

Özetle TTK m. 55/f.1 e bendi sebebiyle ileri sürülen tespit, men ve eski hale getirme taleplerinde arabuluculuk dava şartı değildir. Ancak maddi ve manevi tazminat davalarından önce arabuluculuğa başvurulması dava şartı olarak zorunludur.

---

<sup>475</sup> Çınar Karabağ 175.

<sup>476</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 335; Cafer Eminoğlu, ve Ersin Erdoğan, *Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk*. (Ankara: Adalet Yayınevi, 2020) 248.

<sup>477</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 335; Yıldırımoglu 159; Güneş 515; Erdil 319.

<sup>478</sup> Güngüneş Şahin 149-150.

<sup>479</sup> Eminoğlu/Erdoğan 250; Güngüneş Şahin 150; Yıldız, Haksız Rekabet, 335; Yıldırımoglu 159; Çınar Karabağ 176.

<sup>480</sup> İstanbul BAM 16. HD 16.01.2020, 107/26: "...Tazminat istemleri yönünden dava tarihinden sonra arabuluculuğa başvurulmuş olması nedeni ile davanın usulden reddine karar verilmesi yerindedir..." Kocamaz/Kurtuluş 347. İstanbul BAM 13. HD 18.12.2019, 2278/1817, İstanbul BAM 13. HD 20.06.2019, 1038/869, Yıldırımoglu 158-160.

Ek olarak TTK m. 59 ile düzenlenen ve aşağıda ayrıca incelenecek olan kesinleşen hükmün ilan edilmesine yönelik bir talep de arabuluculuğa elverişli değildir. Zira ilanın türü ve içeriğine mahkemece karar verilmesi gerekmektedir. Başka bir deyişle yargısal bir yetkinin kullanımı zorunlu olduğundan hükmün ilanı için arabuluculuğa başvurulamaz.<sup>481</sup>

Benzer şekilde TTK m. 61 ile düzenlenen ihtiyati tedbirler için de arabuluculuğa gidilemez. Yukarıda belirtildiği üzere arabuluculuk ihtilafı nihai şekilde sonlandırmayı hedeflemektedir.<sup>482</sup> İhtiyati tedbir ise geçici niteliktedir. Ayrıca TTK m. 61 ile ihtiyati tedbire mahkemelerce karar verileceği belirtilmiştir.

Daha önce ifade ettiğimiz üzere HMK m. 110 uyarınca birden fazla talebin aynı davada ileri sürülmesi mümkündür. Şu kadar ki aynı davada ileri sürülen taleplerden biri dahi arabuluculuğa tabi değilse diğerleri hakkında da arabuluculuk dava şartı değildir ve bütün talepler hakkında doğrudan dava açılması mümkündür.<sup>483</sup> Bölge Adliye Mahkemeleri<sup>484</sup> tarafından benimsenen bu görüş Yargıtay<sup>485</sup> tarafından da benimsenmiştir. Buradan hareketle iş şartına aykırılık halinde tazminat talepleri ile tespit, men ve eski hale getirme taleplerinin birlikte ileri sürüldüğü davalarda arabuluculuk dava şartının aranmayacağı söylenebilmektedir. Ancak doktrinde HMK m. 110 gereği dava yığılması durumunda talep sayısı kadar dava olduğundan sadece konusu bir miktar para olan alacak ve tazminat talepleri için arabuluculuk şartının aranacağına fakat diğer talep yönünden aranmayacağına dair görüş de mevcuttur.<sup>486</sup>

---

<sup>481</sup> Güngüneş Şahin 150.

<sup>482</sup> Güngüneş Şahin 151.

<sup>483</sup> Dinç, Arabuluculuk, 249.

<sup>484</sup> Ankara BAM 20. HD 11.03.2021, 390/316: “...Dava haksız rekabetin tespiti, men’i, ref’i ve maddi tazminat istemine ilişkindir. Somut uyuşmazlıkta da davanın konusunun bir kısmı bir miktar para alacağının tahsiline ilişkin ise de, bir kısmının konusunu haksız rekabetin tespiti, men’i, ref’i talepleri oluşturmaktadır. Bu durum karşısında mahkemece işin esasına girilip bir karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın usulden (dava şartı olarak arabulucuya başvurulmadığından) reddine karar verilmesi doğru görülmemiş(tir)...” Dinç 250.

<sup>485</sup> Yargıtay 11. HD 10.06.2020, E. 2019/4851, K. 2020/2732, Güneş 515-516; Yargıtay 11. HD 09.12.2020, 933/5776, Erdil 319.

<sup>486</sup> Cenk Akil, “Ticari Uyuşmazlıklarda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hakkında Usûl Hukuku Bakımından Bazı Değerlendirmeler,” TAAD 41 (2020): 312; İlker Koçyiğit, ve Alper Bulur, *Ticari Davalarda Dava Şartı Arabuluculuk*. (Ankara: Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı Yayını, 2019): 69.

HMK m. 111'de düzenlenen terditli davalarda asli ya da feri taleplerden herhangi birinin arabuluculuğa tabi olması durumunda dava açmadan önce bu yola başvurulması zorunludur.<sup>487</sup>

Haksız rekabet sebebiyle ileri sürülen ve zorunlu arabuluculuğa tabi olan maddi tazminat taleplerinin niteliği gereği kısmi dava olarak açılması mümkündür. Dolayısıyla kısmi dava olarak ikame edilen haksız rekabete dayalı tazminat davalarından önce arabuluculuk yoluna gidilmesi gerekmektedir. Yargılama esnasında talebin artırılması durumunda ise yeniden başvuru zorunluluğu yoktur. Ancak müstakil olarak ek dava açılmadan önce ek davaya konu edilecek talep yönünden arabuluculuğa başvurulması gerekmektedir.<sup>488</sup>

Benzer şekilde haksız rekabet sebebiyle ileri sürülen ve zorunlu arabuluculuğa tabi olan maddi tazminat taleplerinin HMK m. 107 uyarınca belirsiz alacak davası olarak açılması da olanaklıdır. Belirsiz alacak davası, dava tarihinde alacağın miktarının tam olarak tespit edilememesinin karşısında esasen alacağın tamamının davaya konu edilmesidir. Dolayısıyla öncesinde arabuluculuk yoluna gidilmiş ve fakat olumlu bir sonuç alınmamış bir uyuşmazlık için akabinde belirsiz alacak davası şeklinde açılacak maddi tazminat davasında yargılama sırasında talebin belirli hale getirilmesi üzerine yeniden başvuru şartı bulunmamaktadır.

## **2. Görev ve Yetki**

### **a. Görevli Mahkeme**

TTK m. 5 uyarınca tüm ticari davalarda asliye ticaret mahkemesi görevlidir. TTK m. 56 ile düzenlenen haksız rekabet davaları da mutlak ticari davalardan olduğu için kural olarak asliye ticaret mahkemelerinde görülmelidir.<sup>489</sup> Asliye ticaret mahkemesinin bulunmadığı durumlarda asliye ticaret mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemeleri görevli olmaktadır.<sup>490</sup>

Tarafları işçi ve işveren olan haksız rekabet uyuşmazlıklarında görevli mahkemenin hangisi olacağı konusunda farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre işçi ile işveren arasında olan bütün uyuşmazlıklar gibi haksız rekabet davaları da iş

<sup>487</sup> Akil 312; Koçyiğit/Bulur 69.

<sup>488</sup> Koçyiğit/Bulur 69; Akil 313.

<sup>489</sup> Erdil 322; Güneş 494; Poroy/Yasaman 490; Koçak Gündüz 94.

<sup>490</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 331; Fatma İslamoğlu, *Elektronik Ortamda Haksız Rekabet*. (Ankara: Adalet Yayınevi, 2023) 137-138; Pekharamat Saraç 88; Çınar Karabağ 179; Nomer Ertan 447.



mahkemelerinde görülmelidir.<sup>491</sup> Ayrıca haksız rekabet işçinin sadakat yükümlülüğüne uymamasından ileri geliyorsa veya hizmet akdinden kaynaklanmışsa iş mahkemeleri görevlidir.<sup>492</sup> Buna karşılık diğer bir görüşe göre ise işçi ve işveren arasında olsa dahi haksız rekabet sebebiyle açılacak davalarda asliye ticaret mahkemesi görevli olmalıdır.<sup>493</sup> *Poroy ve Yasaman*'a göre ise işçinin haksız rekabet teşkil eden fiilleri nedeniyle işverene karşı açılacak dava asliye ticaret mahkemesinde, işverenin işçiye rücu talebi iş mahkemesinde görülmelidir.<sup>494</sup>

TTK m. 56/f.2'de müşterilerin de haksız rekabet halinde gündeme gelen davaları açabileceği, ancak imha isteyemeyecekleri düzenlenmiştir. Davacısı tüketici konumundaki müşteriler olan haksız rekabet davalarında görevli mahkemenin hangisi olacağı doktrinde tartışmalıdır. Bir görüş bu davaların davalısı tüketici olsa dahi asliye ticaret mahkemesinin görevli olması gerektiğini ileri sürmektedir.<sup>495</sup> Buna karşılık diğer görüş tüketici işleminden doğan uyuşmazlıklarda açılacak haksız rekabet davalarının tüketici mahkemesinde görülmesi gerektiğini savunmaktadır.<sup>496</sup> *Koçak Gündüz*'e ve *Nomer Ertan*'a göre ise iş şartı ihlalinin tüketici işlemi veya tüketiciye yönelik uygulama ile mi gerçekleştiğine yönelik bir ayırım yapılmalıdır. Buna göre sözleşme gibi bir tüketici işleminden doğan ihtilafta görevli mahkeme TKHK m. 83/f.2 gereği tüketici mahkemesidir. Ürünün tanıtılması, satışı, tedarik edilmesi, tarifesi, pazarlaması gibi uygulamadan doğan ihtilafta ise görevli mahkeme düzenlemenin bulunduğu kanuna göre tespit edilmelidir. Tüketiciye yönelik ticari uygulama TTK'da düzenlenmişse asliye ticaret mahkemesi, uygulama TKHK'da düzenlenmişse tüketici mahkemesi görevli sayılmaktadır.<sup>497</sup>

Sözleşme ile getirilen iş şartlarına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda görevli mahkeme kural olarak çekişmenin niteliğine göre belirlenmektedir. Ancak uygulamada genellikle franchise sözleşmesi sebebiyle açılan davalarda görevli mahkeme konusu tereddütlüdür. Sınai hakları kullanma yetkisi veren sözleşmelerde

<sup>491</sup> Yargıtay 11. HD 23.01.2012, E. 2010/8854, K. 2012/557; Yargıtay 11. HD 31.05.2010, E. 2009/469, K. 2010/6067, Yıldız, Haksız Rekabet, 332.

<sup>492</sup> İslamoğlu 138; Pekharamat Saraç 88; Çınar Karabağ 180; *Poroy/Yasaman* 491; *Nomer Ertan* 449.

<sup>493</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 333.

<sup>494</sup> *Poroy/Yasaman* 491.

<sup>495</sup> Yargıtay 11. HD 09.05.2018, E. 2016/11694, K. 2018/3396, Erdil 325.

<sup>496</sup> İslamoğlu 138.

<sup>497</sup> *Koçak Gündüz* 96-97; *Nomer Ertan* 453-455.

hakkın devrine veya sözleşme bedeline<sup>498</sup> yönelik uyuşmazlıklarda ihtisas mahkemesi, bunun haricindeki hükümlerden kaynaklanan uyuşmazlıklarda asliye ticaret mahkemesi görevlidir.<sup>499</sup> Görevli mahkemenin tespitinde ayrıca davanın hukuki sebepleri ve davada ileri sürülen talepler de önem taşımaktadır.<sup>500</sup> Yargıtay bazı kararlarında davanın hukuki sebebi haksız rekabet hükümleriyse ve fikri veya sınai haklara ilişkin olarak bir talep bulunmamaktaysa asliye ticaret mahkemelerinin görevli olacağını kabul etmektedir.<sup>501</sup>

## **b. Yetkili Mahkeme**

TTK m. 56 ile düzenlenen davalarda yetkili mahkemenin neresi olacağı hakkında özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu bakımdan HMK m. 6 gereği “*davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi*” genel yetkilidir. Ayrıca haksız rekabet aynı zamanda haksız fiilin özel bir çeşidi olduğu için HMK m. 16 gereği “*haksız fiilin işlendiği veya zararın meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da zarar görenin yerleşim yeri mahkemesi*” de yetkili olmaktadır.<sup>502</sup> Ek olarak konumuz özelinde sözleşme ile getirilen bir iş şartına aykırılık halinde HMK m. 10 gereği sözleşmenin ifa edileceği yer mahkemenin yetkisi de gündeme gelebilmektedir.

Anılan mahkemelerin kesin yetkili olmamasının sonucu olarak HMK m. 17 ile düzenlenen yetki sözleşmesi söz konusu olabilmektedir. Bilhassa sözleşme ile getirilen iş şartlarına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda, ilgili sözleşmede bir yetki hükmü bulunması mümkündür. Bu takdirde açılacak davalarda yetki hükmüne uyulmalıdır. Yetki hükmünün geçerli olabilmesi için sözleşmenin taraflarının tacir veya kamu tüzel kişisi olması, yazılı şekilde akdedilmesi, hukuki ilişkinin belli ya da

<sup>498</sup> Örneğin tescilli bir markanın kullanılması hakkında imzalanan lisans sözleşme bedelinin ödenmediği bir olayda bedelin tahsili için açılan takipte gelen itirazın iptali için açılan davada 556 sayılı KHK m. 63 gereği fikri ve sınai haklar hukuk mahkemesinin görevli olması gerektiğine dair bkz. Yargıtay 11. HD 13.01.2016, E. 2015/14430, K. 2016/174, e.t. 15.09.2025, <www.karararama.yargitay.gov.tr>.

<sup>499</sup> Güneş 500. Davaya konu sözleşme FSEK’ten doğan haklara ve yükümlülöklere ilişkin ise, davalının davranışlarının davacının bu sözleşme ile kazandığı haklarını ihlal edip etmediğine dair uyuşmazlıklarda fikri ve sınai haklar hukuk mahkemesinin görevli olması gerektiğine dair bkz. Yargıtay 11. HD 21.01.2010, E. 2008/8485, K. 2010/594, Erdil 324.

<sup>500</sup> Nomer Ertan 448.

<sup>501</sup> Yargıtay 11. HD 10.12.2015, E. 2014/19065, K. 2015/13291; Yargıtay 11. HD 24.01.2011, E. 2009/6964, K. 2011/582; Yargıtay 11. HD 21.05.2007, E. 2006/5025, K. 2007/7694; Yargıtay 11. HD 01.02.2012, E. 2010/9605, K. 2012/1131; Yargıtay 11. HD 08.02.2012, E. 2010/9940, K. 2012/1589, Erdil 324.

<sup>502</sup> İslamoğlu 138; Poroy/Yasaman 492; Yıldız, Haksız Rekabet, 334; Çınar Karabağ 178; Erdil 321; Koçak Gündüz 97; Pekhamarat Saraç 87; Nomer Ertan 456; Karahan 263.

belirlenebilir olması ve son olarak yetkili addedilen mahkeme ya da mahkemelerin belirtilmesi gereklidir. Söz gelimi tek satıcılık sözleşmesine eklenen “*İşbu tek satıcılık sözleşmesinden kaynaklanan haksız rekabet hallerinde açılacak davalarda İstanbul mahkemeleri yetkili kılınmıştır.*” şeklinde bir hüküm yetki sözleşmesi niteliğindedir. Bu durumda sözleşmede kararlaştırılan bölgesel anlamda münhasır yetkinin ihlali halinde TTK m. 55/f.1 e bendi dayanak gösterilerek açılacak davanın İstanbul mahkemelerinde görülmesi gerekecektir.<sup>503</sup>

İlaveten TTK m. 56/f.2 uyarınca davacısı tüketici olan haksız rekabet davalarında TKHK m 73/f.5 gereği “*tüketicinin yerleşim yerinin bulunduğu yerdeki tüketici mahkemesi*” de yetkilidir.<sup>504</sup>

### **3. Husumet**

#### **a. Davacı/Davacılar**

Haksız rekabet hükümleri geniş bir koruma yelpazesine sahip olup bütün piyasanın adil ve uyum içinde işlemlerini hedeflemektedir.<sup>505</sup> Bu doğrultuda bireysel çıkarlarını himaye etmesi için “*müşterileri, kredisi, meslekî itibarı, ticari faaliyetleri veya diğer ekonomik menfaatleri zarar gören veya böyle bir tehlikeyle karşılaşabilecek olan*” herkese ve kolektif çıkarlarını himaye etmesi için mesleki ve iktisadi birliklere dava hakkı tanınmıştır. Kanunun dava hakkı tanıdığı kimseler dışındakilerin TTK m 56 gereği davacı olma imkânı bulunmamaktadır.<sup>506</sup> Zira kanun aktif husumet ehliyeti olabilecek kimseleri tahdidi olarak belirtmiştir.<sup>507</sup> Çalışmamızın bu kısmında TTK m. 55/f.1 e bendine dayanarak açılan haksız rekabet davalarında aktif husumet konusundan bahsedeceğiz.

#### **(1) Zarar Görenler veya Görme Tehlikesi Bulunanlar**

Haksız rekabetten doğan talepleri, ilgili eylemden doğrudan etkilendiği için öncelikle mağdurlar dava edebilmektedir.<sup>508</sup> Haksız rekabet sebebiyle mağduriyetten kasıt somut olarak zarar görmek veya görme tehlikesi altında bulunmaktır. Haksız rekabet eylemleri nedeniyle genellikle rakipler zarar görmekte veya bu tehlikeyle

<sup>503</sup> Ayrıca bkz. Yargıtay 11. HD 19.06.2017, E. 2016/1169, K. 2017/3871, Koçak Gündüz 98-99.

<sup>504</sup> Şahin 161; Nomer Ertan 457.

<sup>505</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 569.

<sup>506</sup> Şener 671.

<sup>507</sup> Koçak Gündüz 68.

<sup>508</sup> Kaya/Demir 205.

karşı karşıya kalmaktadır.<sup>509</sup> Öyle ki, doktrinde haksız rekabetten kaynaklanan davalarda en etkili olabilecek kesimin rakipler olduğu ifade edilmektedir. Buna rağmen uygulamada rakipler tarafından haksız rekabet sebebiyle talep edilebilecek hakların verimli şekilde ileri sürülmediği kabul edilmektedir.<sup>510</sup>

Haksız rekabet sebebiyle uğranılabilecek zararlar kanunun ilgili maddesinde örneklendirilmiştir.<sup>511</sup> Buna göre söz gelimi bir berberin pazar günü ticari faaliyetine devam etmesi neticesinde diğer meslek mensuplarının müşterilerini kaybetmesi ve ticari faaliyetlerinin sekteye uğraması zarar olarak değerlendirilmektedir. Madde metninde geçen “zarar” kavramı geniş bir kapsama sahip olmakla, maddi ya da manevi varlıktan ziyade ekonomik çıkarları himaye etmektedir. Rekabet ortamının bozulmasıyla zaten zarar tehdidi doğacağı için burada herhalde somut bir zarar aranmamaktadır. Dolayısıyla TTK m. 56’daki “zarar” kavramı, tazminat hukuku bağlamında değerlendirilmemelidir.<sup>512</sup>

Haksız rekabet eylemleri nedeniyle gerçek kişiler zarar görebileceği gibi, tüzel kişilerin de zarar görme ihtimali bulunmaktadır. Ancak tüzel kişilerin ortakları veya yöneticileri direkt olarak zarar göremeyeceği için bu kişiler kendileri adına davacı olamamaktadır.<sup>513</sup> Buradan hareketle iş şartına aykırılık suretiyle zarara uğrayan bir tüzel kişinin yetkili organları bu durumu dava edebilmektedir. Benzer şekilde ticari işletmenin işçileri de haksız rekabeti şahsen dava edememektedir.<sup>514</sup>

İş şartının ihlal edilmesi, bu iş şartına riayet eden rakip aleyhine haksız rekabet teşkil etmektedir.<sup>515</sup> Burada fail rakiplere kıyasla avantaj elde ettiği için rakiplerin zarara uğradığı veya uğrayacağı kabul edilmelidir. Bu yüzden iş şartının ihlal edilmesi durumunda rakipler zarar görürse veya görme tehlikesi altında kalırsa TTK m. 56’da zikredilen tespit, men, eski hale getirme ile maddi ve manevi tazminat

---

<sup>509</sup> Şener 672. Zira haksız rekabetin varlığı için zarar tehlikesi yeterli görülmüştür. Ancak tazminat davaları için zarar tehdidinin yeterli olmadığı, zarar görme şartının arandığı unutulmamalıdır.

<sup>510</sup> Pınar 860.

<sup>511</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 287.

<sup>512</sup> Remzi Tamer Pekdinçer, “Haksız Rekabet Davalarında Davacı Sıfatının Belirlenmesi Açısından “Zarar” Kavramının Değerlendirilmesi (y.11.hd.sinin 23.01.2012 Tarih ve 2010/8615 E. 2012/611 K. Sayılı Kararı Çerçevesinde),” *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2 (2016): 460-463.

<sup>513</sup> Nomer Ertan 433; Yargıtay 11. HD 25.09.2018, E. 2017/762, K. 2018/5689; Yargıtay 11. HD 02.03.2015, E. 2014/18329, K. 2015/2761; Yargıtay 11. HD 24.02.2014, E. 2013/14242, K. 2014/3337, Koçak Gündüz 69-70; Yıldız, Haksız Rekabet, 288.

<sup>514</sup> Arkan 363; Şener 672.

<sup>515</sup> Şener 645.

davalarını açabilmektedir. Ancak önemle belirtilmelidir ki zarar gören veya görme tehlikesi olan kimseler sadece rakiplerle sınırlı değildir.<sup>516</sup> Ekonomik çıkarları zarar gören herkes bu kapsamdadır. Nitekim kanun koyucu da bilinçli olarak “rakip” kelimesini kullanmamıştır.<sup>517</sup> Bu açıdan örneğin ticari işletme sahibi bir derneğin de davacı olması mümkündür.<sup>518</sup>

Ancak öğretideki bir görüşe göre TTK m. 55/f.1 e bendi anlamında haksız rekabetten söz edebilmek için (genel anlamıyla haksız rekabetten farklı olarak) rakiplik ilişkisinin mevcudiyeti aranacağından “ekonomik menfaatleri zarar gören veya böyle bir tehlikeyle karşılaşabilecek olan kimse” ifadesiyle aslında rakipler kastedilmektedir.<sup>519</sup> Gerçekten de TTK m. 55/f.1 e bendi ile düzenlenen haksız rekabet hali ancak rakipler bakımından da bağlayıcı nitelikteki bir kuralın ihlali durumunda mümkündür. Bu bağlamda rekabet ilişkisinin bulunması gerektiği şüphesizdir. Ancak rakiplerin uyduğu bir kuralı ihlal ederek rakip olmayan bir kimseyi zarara uğratmak da mümkündür. Öyle ki bu görüşün benimsenmesi durumunda aralarında rekabet ilişkisi bulunmayan kimselerin TTK m. 55/f.1 e bendine dayanarak dava açamayacağını kabul etmek gerekir ki bu hakkaniyetli değildir.<sup>520</sup> Dolayısıyla iş şartına aykırılık sonucunda zarar görenin her zaman rakip olmak zorunda olmadığı gözetildiğinde, örneğin iş şartının ihlali ile zarar gören fakat rakip olmayan kimse de bizce haksız rekabetin menini talep edebilecektir.

## (2) Müşteriler

TTK m. 56/f.2’ye göre müşteriler de bireysel çıkarlarını himaye edebilmek için<sup>521</sup> haksız rekabetten doğan talepleri dava edebilmektedir. Burada maddede geçen “müşteri” kelimesinden ne anlaşılması gerektiği önemlidir. TTK m. 56 uyarınca aktif husumet ehliyeti olan müşteri geniş yorumlanmalıdır. Zira bu kavram ile TKHK bağlamında tüketiciler ve bir mal veya hizmeti mesleki ya da ticari amaçlarla edinen kimseler işaret edilmektedir.<sup>522</sup> Anlaşıldığı üzere müşteri ve tüketici farklı anlamlara

---

<sup>516</sup> Bahtiyar 188; Erdil 252.

<sup>517</sup> Şahin 151.

<sup>518</sup> Nomer Ertan, Haksız Rekabet, 431.

<sup>519</sup> Poyraz 190; Çınar Karabağ 90.

<sup>520</sup> Benzer nitelikte, bu durumun aynı zamanda haksız rekabetin amacına ters düşeceğine dair bkz. Tütüncü 47.

<sup>521</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 289.

<sup>522</sup> Sabih Arkan, “Haksız Rekabet - Gelişmeler - Sorunlar,” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 4 (2004); 8, (Haksız Rekabet); Bahtiyar 188; Dinç 146-147; Yıldız, Haksız Rekabet, 289; Ancak TTK m. 55’in gerekçesinde “müşteri” yerine “tüketicilerin” himaye edildiğine dair bkz. Koçak Gündüz 70.

gelmekle birlikte; tüketici mal veya hizmeti tüketenleri, müşteri ise ücret karşılığı satın alanları karşılamaktadır.<sup>523</sup> Bir mal veya hizmeti her satın alan kendisi tüketmeyeceği için müşteri kavramı tüketiciden daha geniş yorumlanmalıdır.

Müşteriler haksız rekabet fiili nedeniyle ekonomik menfaatlerinin zarar görmesi durumunda TTK m. 56 ile getirilen bütün davaları; zarar tehdidi ile karşı karşıya kalmaları durumunda ise tespit, men ve eski hale getirme davalarını açabilmektedir.<sup>524</sup> Müşterinin ekonomik menfaatinin zarara uğramasına örnek olarak mevzuata uygun olarak üretilmeyen bir ürünü satın almak için kaybettiği gelir gösterilebilir.<sup>525</sup>

Müşterilere aktif husumet ehliyeti verilmesi doktrinde eleştirilmektedir. *Bahtiyar*'a göre bu durum, rakip işletmelerin müşteri kılığıyla kötü niyetli taleplerde bulunmalarına imkân sağlamaktadır.<sup>526</sup> Ancak *Nomer Ertan*'a göre bu durum adil rekabet ortamının tesisi ve sürdürülmesi için isabetlidir.<sup>527</sup> Biz de bu görüşe katılmaktayız. Zira aksi görüşün benimsenmesi durumunda örneğin bir ilacın üretiminde mevzuat gereği sağlanması gereken içerikten farklı bir ürünün kullanılması ve maliyetin düşürülmesi durumunda ilacı kullandığı için sağlığı olumsuz etkilenen bir müşterinin dava hakkı olmadığı kabul edilmiş olacaktır ki bu hakkaniyetli olmaz.

Müşteriler TTK m. 56'daki bütün davaları açabilmekle birlikte *“tecavüzün önlenmesi için kaçınılmaz ise, haksız rekabetin işlenmesinde etkili olan araçların ve malların imhasını”* isteyemezler. Buna göre yukarıda verdiğimiz örnekte müşteri ilacın imhasını talep edemeyecektir. Müşterinin imha talep etme hakkının bulunmaması konusunda doktrinde farklı görüşler mevcuttur. *Erdil*'e göre imha hakkı verilmemesinin mantıklı bir açıklaması yoktur.<sup>528</sup> *Topcu*'ya göre ise müşterinin imha istemekte hukuki bir yararı bulunmamaktadır.<sup>529</sup> *Poyraz*'a göre de müşterinin

---

<sup>523</sup> Çınar Karabağ 145.

<sup>524</sup> Erdil 251; Karahan 257.

<sup>525</sup> Dinç 149.

<sup>526</sup> Bahtiyar 188.

<sup>527</sup> Nomer Ertan 434.

<sup>528</sup> Erdil 253.

<sup>529</sup> Bünyamin Topcu, *Haksız Rekabet Hukukunda Geçici Hukuki Korumalar*. (Ankara: Adalet Yayınevi, 2024) 95.

mal veya araç üzerinde malik olarak tasarruf hakkı bulunmadığı için imha hakkı tanınmaması isabetlidir.<sup>530</sup>

Uygulamaya baktığımızda müşterilerin haksız rekabet sebebiyle dava açması nadir rastlanan bir durumdur. Bunun nedeni ise kolektif menfaatleri gözeten birliklere de dava hakkı tanınması ve müşteriler yönünden tüketici mahkemesinde hakkını aramanın daha avantajlı olmasıdır.<sup>531</sup>

### (3) Mesleki ve İktisadi Birlikler

TTK m. 56/f.3'e göre mesleki ve iktisadi birlikler de bireysel çıkarlar yerine kolektif çıkarları himaye edebilmek için haksız rekabetten doğan talepleri dava edebilmektedir.<sup>532</sup> Buna göre *“ticaret ve sanayi odaları, esnaf odaları, borsalar ve tüzüklerine göre üyelerinin ekonomik menfaatlerini korumaya yetkili bulunan diğer meslekî ve ekonomik birlikler ile tüzüklerine göre tüketicilerin ekonomik menfaatlerini koruyan sivil toplum kuruluşlarıyla kamusal nitelikteki kurumlar”* tespit, men ve eski hale getirme davalarının davacısı olabilmektedir.<sup>533</sup> Sayılan oda, birlik, kurum ve kuruluşlara ek olarak 1883 tarihli Paris Sözleşmesi m. 10/f.2 uyarınca Türkiye, haksız rekabet eylemlerinin engellenmesi için sözleşmeye taraf olan ülkelerdeki *“varlıkları ülkelerinin mevzuatına aykırı olmayan ilgili sanayici, üretici veya tüccar temsilcilerinin sendika ve derneklerine”* de dava hakkı tanımıştır.<sup>534</sup>

TTK m. 56/f.3 ile mesleki ve iktisadi birliklere tanınan dava hakkı HMK m. 113 ile düzenlenen *“Dernekler ve diğer tüzel kişiler, statüleri çerçevesinde, üyelerinin veya mensuplarının yahut temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ilgililerin haklarının tespiti veya hukuka aykırı durumun giderilmesi yahut ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için dava açabilir.”* hükmü gereği topluluk davası niteliğindedir.<sup>535</sup> Görüldüğü üzere HMK hükmünde de birliklerin tespit, men ve eski hale getirme davalarını açabileceği ifade edilmiştir.

<sup>530</sup> Poyraz 191.

<sup>531</sup> Erdil 253; Bahtiyar 188; Topcu 95; Şener 673; Koçak Gündüz 71; Nomer Ertan 434.

<sup>532</sup> Hakan Hasırcı, ve Ufuk Tekin, “Bir Topluluk Davası Örneği Olarak TTK m. 56/3,” *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 18 (2021): 959.

<sup>533</sup> Erdil 251; Bahtiyar 189.

<sup>534</sup> Pınar 859-860, dipnot 69; e.t. 17.09.2025 <www.wipo.int/wipolex/en/text/288515#P182\_34724>.

<sup>535</sup> Hasırcı/Tekin 955.

TTK, zarar gören veya zarar görme tehlikesi bulunanlar ile müşterilerden farklı olarak mesleki ve iktisadi birliklere tazminat davası açma hakkı vermemiştir.<sup>536</sup> Bunun nedeni ilgili birliklerin üyelerinin çıkarlarını gözetmesi ve bu nedenle şahsen zarara uğrama ihtimalinin bulunmamasıdır.<sup>537</sup> Yine de mesleki ve iktisadi birlikler, müşterilerden farklı olarak *“tecavüzün önlenmesi için kaçınılmaz ise, haksız rekabetin işlenmesinde etkili olan araçların ve malların imhasını”* isteyebilmektedir.

Mesleki ve iktisadi birliklere üyelerin, mesleğin, kısaca toplumun çıkarlarını himaye etmesi için aktif husumet ehliyeti tanınmıştır. Dolayısıyla bu birliklerin müstakil dava hakkı bulunmamaktadır.<sup>538</sup> Birlikler dava hakkını üyelerinden veya tüketicilerden almaktadır. Dolayısıyla bu birliklerin davacı olması durumunda üyelerin veya tüketicilerin menfaatlerini gözetmekle yetkilendirilip yetkilendirilmedikleri,<sup>539</sup> aynı zamanda da üyelerinin dava hakkı bulunup bulunmadığı değerlendirilmelidir.<sup>540</sup>

İş şartlarına aykırılığın diğer haksız rekabet hallerine oranla, başta iş şartının muhatapları olmak üzere daha çok sayıda kişiyi ilgilendirmesi<sup>541</sup> nedeniyle mesleki ve iktisadi birliklere dava hakkı tanınması özel önem arz etmektedir.

Mesleki ve iktisadi birliklere dava hakkı tanınmasının bir diğer önemi, birden çok tüketicinin düşük miktarlarla zarara uğraması üzerine bilgisizlik, dava masrafları gibi sebeplerle dava ikame etmemelerinin sonucu olarak haksız rekabet failinin haksız kazanç elde etmesinin engellenmesidir.<sup>542</sup> Öyle ki, mesleki ve iktisadi birliklerin haksız rekabet eylemlerinin davacısı konumunda aktif yer alması, adil rekabet ortamının tesis edilmesi ve sürdürülmesi için olumlu sonuçlar doğurmaktadır.<sup>543</sup>

---

<sup>536</sup> Şener 673; Koçak Gündüz 72.

<sup>537</sup> Pekdiğer 463; Nomer Ertan 437.

<sup>538</sup> Arkan, Haksız Rekabet, 14.

<sup>539</sup> Davalının ruhsatsız şekilde ve optisyen unvanı olmaksızın internet sitesi üzerinden kontak lens satışı yapmasına karşılık davacı derneğin haksız rekabet iddiasıyla açtığı davada, mahkemece davacı derneğin tüzüğünde üyelerinin ekonomik menfaatlerini koruma noktasında herhangi bir yetkisi bulunmadığı için talebin reddine karar verilmiştir. Bkz. İstanbul BAM 14. HD 13.04.2023, E. 2022/684, K. 2023/680, e.t. 18.11.2025, <<https://www.lexpera.com.tr/>>.

<sup>540</sup> Nomer Ertan 436.

<sup>541</sup> Söz gelimi üretim veya iş sırrı kaynaklı bir haksız rekabet hali, söz konusu üretim veya iş sırrının sahibi ile bunu hukuka aykırı şekilde ele geçiren kimseyle yakından ilişkilidir.

<sup>542</sup> Arkan, Haksız Rekabet, 14.

<sup>543</sup> Pınar 860.



Konumuz kapsamında örneğin ruhsatsız şekilde ekmek üretimi yapan faile karşı ve diğer fırıncılar lehine Fırıncılar Odası dava açabilirken aynı fiil için Makine Mühendisleri Odası'nın dava hakkı bulunmadığı kabul edilmektedir.<sup>544</sup> Doktrinde verilen bir başka örneğe göre ise rakiplerinin aksine reklam yasağına aykırı davranan bir avukat hakkında Baro'nun diğer avukatları temsilen dava hakkı bulunmaktadır.<sup>545</sup> Yine konumuz dahilinde Yargıtay'ın verdiği bir kararda ücret tarifesinin altında fiyatlandırma yapan davalıya karşı Kuaförler ve Manikürcüler Odası'nın haksız rekabet davaları açmakta aktif husumet ehliyeti bulunduğuna hükmedilmiştir.<sup>546</sup>

## **b. Davalı/Davalılar**

Haksız rekabet hükümlerinin geniş bir koruma yelpazesine sahip olmasının sonucu olarak haksız rekabet davalarında davalının her zaman davacının rakibi olması beklenmez.<sup>547</sup> Bu tür eylemlerden dolayı eylemin failinin, istihdam edenlerin, basın ve yayın kuruluşlarının ve internet hizmet sağlayıcılarının sorumluluğu doğabilmektedir. Kanunun sorumluluğunu öngördüğü kimseler dışındakilerin davalı olma imkânı bulunmamaktadır. Zira kanun pasif husumet ehliyeti olabilecek kimseleri tahdidi olarak belirtmiştir.<sup>548</sup> Çalışmamızın bu kısmında TTK m. 55/f.1 e bendine dayanarak açılan haksız rekabet davalarında pasif husumet konusundan bahsedeceğiz.

### **(1) İş Şartına Uymayarak Haksız Rekabet Eden Kimseler**

Haksız rekabetten doğan taleplerin muhatabı öncelikle haksız rekabet eden kimselerdir. Konumuz kapsamında bu, rakiplerinin uyduğu iş şartını onların aksine ihlal edenleri ve bu suretle piyasayı olumsuz etkileyenleri işaret etmektedir. İş şartına uymayan faile karşı TTK m. 56'da zikredilen davalar açılabilir.<sup>549</sup>

Haksız rekabet eden failin birden çok kişi olması mümkündür. Bu halde haksız eylemi gerçekleştiren asli, ona yardım ederek eylemi kolaylaştıran tali fail

---

<sup>544</sup> Koçak Gündüz 73.

<sup>545</sup> Erdil 254; Yargıtay 11. HD 01.04.2015, 219/4572, Koçak Gündüz 74.

<sup>546</sup> Yargıtay 11. HD 08.05.2018, E. 2016/11557, K. 2018/3347, Erdil 255.

<sup>547</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 293; Çınar Karabağ 147; Rakip olmayan ve hatta tacir dahi olmayanların haksız rekabet eyleminin faili olabileceğine dair bkz. Poroy/Yasaman 477. Aksi görüş için bkz. Poyraz 192.

<sup>548</sup> Şener 675.

<sup>549</sup> Şener 675; Erdil 258.

niteliğindedir. Bu eylemin sonucundan ise asli ve tali fail müteselsil şekilde sorumlu olmaktadır.<sup>550</sup>

Haksız rekabet eden fail gerçek kişi olabileceği gibi failin tüzel kişi olması da mümkündür.<sup>551</sup> Bu takdirde dava tüzel kişiliğe karşı açılmalıdır. İç ilişkide tüzel kişinin gerçek faile karşı rücu imkânı vardır.<sup>552</sup> Şayet fail şirketin tüzel kişiliği bulunmamakta ise dava gerçek kişi tacire karşı açılmalıdır.<sup>553</sup>

Failin çalışan/işçi ve basın/yayın kuruluşu olması durumunda sorumluluğun nasıl belirleneceği ise aşağıda detaylıca inceleneceği üzere kanunda özel olarak düzenlenmiştir.<sup>554</sup>

## **(2) İstihdam Edenler**

Burada tekrara düşmemek adına yukarıda yazdıklarımıza atıfta bulunuyoruz.<sup>555</sup> Bunlara ilaveten ayrıca şu hususlardan bahsedebiliriz:

TTK'nın sadece maddi ve manevi tazminat davaları yönünden TBK'ya atıf yapmasının nedeni olarak doktrindeki bir görüşe göre bu durum bilinçli şekilde yapılmış ve yine bilinçli olarak sadece tazminat davaları yönünden istihdam edenin kurtuluş kanıtı sunma imkânı getirilmiştir. Zira tazminat davaları haricindeki davalarda zaten kusurun varlığı aranmamaktadır.<sup>556</sup> Diğer bir görüşe göre ise TBK'nın haksız fiil hükümlerinde tespit, men, eski hale getirme davaları yönünden gönderme yapılabilecek bir hüküm bulunmamaktadır ve bu yüzden bu tür davalar TTK'da ayrıca düzenlenmiştir. TTK'nın maddi ve manevi tazminat davaları yönünden ayrıca m. 57/f.2'de de yer almasının işlevi sadece hatırlatma yapmaktır. Nitekim haksız rekabet aynı zamanda haksız fiilin bir türü olduğu için TTK 57/f.2'de ayrıca düzenlenmeseydi de TBK m. 66 hükmüne gidilebilecektir.<sup>557</sup> Bunun sonucu olarak da istihdam edenin tespit, men ve eski hale getirme davaları yönünden

---

<sup>550</sup> Kaya/Demir 207.

<sup>551</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 293.

<sup>552</sup> Şener 676.

<sup>553</sup> Şener 675.

<sup>554</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 570; Nomer Ertan 437-438.

<sup>555</sup> Bkz. 2. Bölüm, I - A, 1.

<sup>556</sup> Erdil 258.

<sup>557</sup> Kaya/Demir 207.

kurtuluş kanıtı sunamayacağının kabul edilmesinin hakkaniyetli olmayacağı ifade edilmektedir.<sup>558</sup>

Ayrıca TTK m. 57’de düzenlenen “*çalıştırmanın sorumluluğu*” ile ikinci fıkranın yollamasıyla TBK m. 66’da düzenlenen “*adam çalıştırmanın sorumluluğu*” hükümleriyle TBK m. 116 ile düzenlenen “*yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk*” birbirinden farklıdır. TBK m. 116’da diğerlerinden farklı olarak işverene bağımlılık unsuru aranır. Ayrıca zamanaşımı süreleri de farklılık gösterir.<sup>559</sup>

İş şartları, anonim şirket bünyesinde ihlal edildiyse TTK m. 375/f.1 e bendi gündeme gelebilmektedir. Buna göre anonim şirketin yönetim kurulu “*Yönetimle görevli kişilerin, özellikle kanunlara, esas sözleşmeye, iç yönergelere ve yönetim kurulunun yazılı talimatlarına uygun hareket edip etmediklerinin üst gözetimi*” hususunda devredilemez sorumluluğa sahiptir. Benzer şekilde iş şartlarının ihlali limited şirket bünyesinde gerçekleşiyse TTK m. 625/f.1 d bendi gündeme gelebilmektedir. Limited şirkette müdürlerin “*Şirket yönetiminin bazı bölümleri kendilerine devredilmiş bulunan kişilerin, kanunlara, şirket sözleşmesine, iç tüzüklere ve talimatlara uygun hareket edip etmediklerinin gözetimi*” hususunda devredilemez yükümlülükleri vardır. Bu yüzden bir anonim veya limited şirkette iş şartlarının ihlali durumunda, somut olaya göre şirketin kanunla getirilen iş şartlarına riayet edip etmediklerinin denetimiyle görevli olan yönetim kurulu veya müdürlerin sorumlulukları doğabilmektedir.<sup>560</sup>

### **(3) Basın, Yayın, İletişim ve Bilişim Kuruluşları**

TTK m. 58 haksız rekabetin basın, yayın, bilişim ve iletişim kuruluşları yoluyla yapılması durumunda açılacak tespit, men ve eski hale getirme davaları için kademeli bir sorumluluk hali öngörmüştür.<sup>561</sup>

İlk olarak basın, yayın, bilişim ve iletişim kuruluşları eliyle yapılan haksız rekabet eylemi nedeniyle açılacak tespit, men ve eski hale getirme davalarında öncelikle bu içeriği hazırlayan fail sorumludur.<sup>562</sup> Burada fail hukuka aykırı olarak hazırladığı içeriğin topluma erişimini anılan kuruluşlar eliyle mümkün kılmıştır.

<sup>558</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 340.

<sup>559</sup> Koçak Gündüz 77.

<sup>560</sup> Pehlivanoglu 449.

<sup>561</sup> Erdil 259.

<sup>562</sup> Poroy/Yasaman 478; Pekhamarat Saraç 86.

Dolayısıyla kusuru olduğu ölçüde sorumludur.<sup>563</sup> Kanun aynı zamanda teknolojik gelişmeleri de göz önünde bulundurarak “ileride gerçekleşecek teknik gelişmeler sonucunda faaliyete geçecek kuruluşlar” eliyle yapılacak haksız rekabet eylemlerini de kapsam dahiline almıştır.<sup>564</sup>

İkinci olarak tespit, men ve eski hale getirme davalarında (1) ilgili haksız rekabet yayımından yayım sahibinin ya da ilan verenin haberi yoksa veya yayım onayına aykırı olarak yapılmışsa, (2) kuruluş yayım sahibinin ya da ilan verenin gerçek kimliğini bildirmekten imtina ederse,<sup>565</sup> (3) yayım sahibinin ya da ilan verenin meydana çıkarılması mümkün değilse ya da kendisi aleyhine Türk mahkemesinde dava açılmıyorsa bu takdirde yayım sahibi veya ilan verenin sorumluluğuna gidilmemektedir. Bunun yerine sırasıyla “yazı işleri müdürü, genel yayın yönetmeni, program yapımcısı, görüntüyü, sesi, iletiyi, yayın, iletişim ve bilişim aracına koyan veya koyduran kişi ve ilan servisi şefine” başvurulmaktadır.<sup>566</sup>

Son olarak ikinci kademe sayılan kişilere de ulaşılamıyorsa “işletme veya kuruluş sahibine” başvurulmaktadır. İkinci ve son kademede bahsedilen kişilerden birinin kusuru varsa sıraya uyulmasına gerek kalmaksızın dava doğrudan ona yöneltilebilmektedir.<sup>567</sup>

Özetle, haksız rekabete vücut veren içeriği hazırlayan kimse doğal olarak ilk derecede sorumlu olmaktadır. Ancak hazırlayanın sorumluluğuna gidilemeyen hallerde TTK m. 58’in düzenlemesiyle basın, yayın, bilişim ve iletişim kuruluşlarının ilgili görevlileri ve bu da mümkün olmazsa bu kuruluşların sahipleri ikincil dereceden sorumlu olmaktadır.

Haksız rekabetin basın, yayın, bilişim ve iletişim kuruluşları eliyle yapılması durumundaki maddi ve manevi tazminat davaları yönünden ise TTK m. 58/f.3’e göre TBK hükümleri uygulama alanı bulmaktadır.<sup>568</sup> Ayrıca tespit, men ve eski hale

---

<sup>563</sup> Erdil 260; Çınar Karabağ 151.

<sup>564</sup> Poyraz 195.

<sup>565</sup> Kaya/Demir 208.

<sup>566</sup> Çınar Karabağ 151; Poroy/Yasaman 478-479.

<sup>567</sup> Çınar Karabağ 151; Poroy/Yasaman 478-479; Koçak Gündüz 78; Pekharamat Saraç 87.

<sup>568</sup> Bağrıaçık 168; Nomer Ertan ve diğerleri, 572.

getirme davalarında sorumluluk yönünden kusur şartı aranmazken<sup>569</sup> maddi ve manevi tazminat davalarında kusur oranında sorumluluk esas olmaktadır.<sup>570</sup>

Adil rekabet ortamının dijital ortamlarda sergilenen haksız rekabet eylemlerine karşı korunması noktasında TTK m. 58'in bilişim kuruluşları eliyle yapılan fiilleri de kapsamına alması, benzer şekilde artan sosyal medya kullanımı karşısında iletişim kuruluşlarının da düzenleme dahilinde olması ve kademeli şekilde birden fazla sorumluluk halinin benimsenmesi önem arz etmektedir.

Hizmet sağlayıcısının haksız rekabet sebebiyle açılan maddi ve manevi tazminat davalarında sorumlu olması için haksız fiile dair genel hüküm olan TBK m. 49 vd. uygulama alanı bulmaktadır.<sup>571</sup> Hizmet sağlayıcısının haksız rekabet sebebiyle açılacak tespit, men ve eski hale getirme davalarındaki sorumluluğu ise TTK m. 58/f.4'te ayrıca düzenlenmiştir.<sup>572</sup> Buna göre TTK m. 58/f.4 uyarınca hizmet sağlayıcısının haksız rekabet sebebiyle açılan tespit, men ve eski hale getirme davalarında sorumluluğunun doğmaması için (1) buna vücut veren fiilin iletimine başlamaması, (2) iletimin alıcısını ya da içeriği seçmemiş olması, (3) içeriği haksız rekabete vücut verecek şekilde değiştirmemesi gerekmektedir.<sup>573</sup> Şayet bu durumlar mevcut ise anılan davalar hizmet sağlayıcıya yönetilemez ve hizmet sağlayıcı aleyhine ihtiyati tedbir hükmü kurulamaz. Mahkemenin hizmet sağlayıcı aleyhine tedbir hükmü kurabilmesi için haksız rekabetin olumsuz neticesinin kapsamlı olması ya da büyük bir zarar doğacak olması gerekmektedir.

TTK m. 58/f.4'te hizmet sağlayıcıların sorumluluğuna gidilemeyen hallerin yer almasının nedeni yalnızca bilgiye erişimi mümkün kılanların içerik ile ilgilerinin olmadığı fikridir.<sup>574</sup>

TTK m. 58 hükmü daha ziyade TTK m. 55/f.1 a ve d bentleriyle gündeme gelmekle birlikte konumuz kapsamında iş şartının basın, yayın, bilişim veya iletişim kuruluşu eliyle ihlal edilmesi durumunda 58. maddede sayılan kişiler haksız rekabete vücut vermektedir. Buna şu durum örnek verilebilir: Sağlık Hizmetlerinde Tanıtım

---

<sup>569</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 571.

<sup>570</sup> Koçak Gündüz 78. Yazar aynı zamanda basılı eser yoluyla işlenen haksız rekabet fiillerinde sorumluluğun 5187 s. Basın Kanunu uyarınca tespit edileceğini belirtmiştir.

<sup>571</sup> Nomer Ertan 443-444; Koçak Gündüz 79.

<sup>572</sup> Nomer Ertan 444.

<sup>573</sup> Çınar Karabağ 153.

<sup>574</sup> Arkan 367.

ve Bilgilendirme Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin ilk fıkrasına göre hastaların tercihlerini etkilediği için sağlık kuruluşları ve meslek mensuplarının tıbbi işlemten önce ve işlemin etkisini gösterecek şekilde sonra görsellerini paylaşması yasaktır. Buna rağmen sağlık kuruluşunun veya meslek mensubunun bir iletişim kuruluşu olan sosyal medya platformu üzerinden önce/sonra görseli paylaşması durumunda yönetmeliğe aykırı davranarak rakiplerine kıyasla daha fazla hastaya ulaşım talep göreceği açıktır. Bu durumda ilgili görseli oluşturan kişi içeriğin sahibi fail olarak sorumludur. Eğer ilgili sağlık kuruluşu veya meslek mensubu sosyal medya hesapları için ayrıca bir danışmanlık almakta ve danışmanlığı veren, sağlık kuruluşunun veya meslek mensubunun haberi olmadan ya da onayına aykırı şekilde önce/sonra görselleri paylaşırsa görüntüyü iletişim aracına koyan kişi sorumlu olacaktır.

#### 4. Yargılama Usulü

Haksız rekabete dair hükümlerde özel bir yargılama usulü öngörülmemiştir.<sup>575</sup> Ancak TTK'nın genel düzenlemelerinden olan m. 4/f.2'de *"...miktar veya değeri bir milyon Türk lirasını geçmeyen ticari davalarda basit yargılama usulü uygulanır."* denilmektedir. Bu miktar çalışmamızın tarihi olan 2025'te 2.280.000,00-TL olarak uygulanmaktadır. Dolayısıyla belirtilen miktarın altında kalan davalarda basit yargılama usulü, üzerinde kalan davalarda HMK m. 118 vd. gereği yazılı yargılama usulü esastır.<sup>576</sup> Ayrıca HMK m. 316/f.1 c bendi gereği haksız rekabet sebebiyle ihtiyati tedbir ve delil tespiti taleplerinde basit yargılama usulü uygulanmaktadır.

#### 5. Zamanaşımı

Zamanaşımı hukuki himayenin belirlenen süre sonunda sona ermesi anlamına gelip borçluya edimden kaçınma imkânı veren bir def'i niteliğindedir.<sup>577</sup> TTK m. 56 uyarınca açılacak haksız rekabet davaları için uygulanacak zamanaşımı süresi TTK m. 60'ta düzenlenmiştir. Buna göre ilgili talepleri ileri sürebilecek kimsenin bu talebi, hakkın varlığını<sup>578</sup> öğrenmesinden itibaren bir yıl (nispî zamanaşımı) ile

<sup>575</sup> Erdil 319; Çınar Karabağ 177.

<sup>576</sup> Koçak Gündüz 92.

<sup>577</sup> Erdil 326.

<sup>578</sup> Yargıtay HGK 11.12.2022, 13-1011/1047: *"...Yargıtay'ın istikrar kazanmış kararlarında, böyle durumlarda, zarar görenin salt zararın varlığını öğrenmesi yeterli kabul edilmekte; ayrıca zararın kapsam ve miktarının da öğrenilmiş olması, zamanaşımı süresinin başlaması yönünden bir koşul olarak aranmamaktadır..."* Çınar Karabağ 184, dipnot 581.

herhalde hakkın doğumundan itibaren üç yıl (mutlak zamanaşımı) içinde ileri sürmesi gerekmektedir. Aksi halde dava hakkı kaybedilmektedir.

Haksız rekabet eylemini öğrenme zamanı değerlendirilirken davacının şirket olduğu durumlarda talebi ileri sürmeye yetkili olan yönetim kurulunun öğrenme tarihi esas alınmalıdır.<sup>579</sup> Aynı zamanda bu değerlendirme esnasında davacının tacir olması halinde tacirin basiretli davranma yükümlülüğü göz ardı edilmemelidir.

Kanun koyucu haksız fiilin özel bir türü olan haksız rekabet hali için daha kısa bir zamanaşımı süresi öngörmüştür. Bunun nedeninin ticari hayatın ihtiyaç duyduğu süratin ve haksız rekabet hükümlerinin koruma içeriğinin sadece taraflar ile sınırlandırılmamasının olduğu düşünülmektedir.

Madde metni her ne kadar TTK m. 56'da düzenlenen bütün davalar bakımından geçerli gibi kaleme alındı ise de<sup>580</sup> tespit, men, eski hale getirme ve tazminat davaları yönünden TTK m. 60 zamanaşımını ayrı ayrı incelemek yerinde olacaktır.

Öncelikle maddi ve manevi tazminat davaları yönünden tereddütsüz şekilde TTK m. 60 ile getirilen zamanaşımı uygulanabilir.<sup>581</sup> Zira zamanaşımı niteliği gereği alacak davalarında uygulanabilmektedir.<sup>582</sup> Dolayısıyla iş şartına aykırılık sebebiyle açılacak maddi ve manevi tazminat davalarında TTK m. 60'a göre hakkın kapsamı, iş şartına aykırılığın öğrenilmesinden itibaren bir yıl ve herhalde iş şartına aykırı fiilden itibaren üç yıl geçmekle zamanaşımına uğramaktadır.

Tespit davaları bakımından zamanaşımı uygulanmamaktadır.<sup>583</sup> İş şartına aykırılık sebebiyle tespit davasının TTK m. 56/f.1 a bendi gereği haksız rekabet fiili devam ettiği sürece açılabileninde tereddüt yoktur.<sup>584</sup> Ancak haksız rekabet fiilinin öncesinde de yine TTK m. 56/f.1 a bendine göre tespit davası açılabilir.<sup>585</sup>

---

<sup>579</sup> Erdil 327.

<sup>580</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 367; Füsün Nomer Ertan, *Haksız Rekabete Dayalı Taleplerin İleri Sürülebileceği Zaman Dilimi ve Dava Zamanaşımı*. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023) 997, (Zamanaşımı); Şener 684.

<sup>581</sup> Erdil 327; Nomer Ertan, Zamanaşımı, 997; Yıldız, Haksız Rekabet, 369.

<sup>582</sup> Nomer Ertan, Zamanaşımı, 1002.

<sup>583</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 368; Nomer Ertan, Zamanaşımı, 1008.

<sup>584</sup> Erdil 327.

<sup>585</sup> Nomer Ertan, Zamanaşımı, 1009.

Ayrıca iş şartına aykırı fiil sona erdikten sonra ise TMK m. 25 uygulamasıyla fiilin etkileri devam ettiği müddetçe tespit davası ikame edilebilmektedir.<sup>586</sup>

Haksız rekabet sebebiyle açılacak men davaları bakımından da haksız rekabet fiili devam ettiği sürece zamanaşımı işlemeyeceği için<sup>587</sup> TTK m. 60 uygulanmaz.<sup>588</sup> Bu yüzden iş şartına aykırılığın meni talepli bir dava kural olarak zamanaşımına uğramamaktadır.

Haksız rekabet sebebiyle açılacak eski hale getirme taleplerinde zamanaşımının uygulanması noktasında doktrindeki görüşe göre, eski hale getirme talepleri zamanaşımına tabi değildir. Fiil sonlansa dahi etkileri devam ettiği sürece dava ikame edilebilmektedir. Zira eski hale getirme taleplerinde fiil sona erdikten sonra zamanaşımının işlemeye başlayacağı kabul edilirse etkileri devam eden fakat sona ermiş bir haksız rekabet fiili hakkında salt zamanaşımı dolduğu için dava açılmayacaktır.<sup>589</sup>

Zamanaşımı hesaplanırken haksız rekabet eyleminin tekrarlaması da göz önünde bulundurulmalıdır. Şöyle ki, eylem kendisini tekrar ediyorsa her eylem için ayrı zamanaşımı süresi hesaplanmalıdır.<sup>590</sup> Örneğin bir berberin rakiplerinin aksine iki ay boyunca her hafta pazar günü de ticari faaliyetine devam etmesi durumunda her eylem bakımından zamanaşımı ayrı hesaplanmalıdır.

TTK m. 60'ın son cümlesine göre haksız rekabet eylemi için 5237 sayılı TCK uyarınca daha uzun bir zamanaşımı süresi öngörülmüşse TTK m. 56 uyarınca açılacak davalarda TCK'daki zamanaşımı süresi gözetilmelidir.<sup>591</sup> Ancak bunun için eylemin aynı zamanda suç teşkil etmesi gerekmektedir. Aşağıda açıklanacak olmasına rağmen yeri geldiği için şimdilik önemle belirtilmelidir ki, TTK m. 55/f.1 e bendi anlamında iş şartlarına uymamak, mülga kanunun aksine, TTK m. 62 kapsamında cezayı gerektiren fiillerdendir. Ancak iş şartının TCK anlamında suç

<sup>586</sup> Nomer Ertan, Zamanaşımı, 1010.

<sup>587</sup> Çınar Karabağ 184; Yıldız, Haksız Rekabet, 369; Karahan 255.

<sup>588</sup> Bahtiyar 190; Yargıtay HGK 19.11.1969, E. 485, K. 130: "...Haksız rekabetin önlemesi davaları kural olarak zamanaşımına uğramaz..." Çınar Karabağ 185, dipnot 584. Yargıtay 11. HD 23.12.2014, 13994/20317: "...Oysa, haksız fiilin bir türü olan haksız rekabet eylemleri devam ettiği sürece işlemeyecek olup..." Yıldız, Haksız Rekabet, 373, dipnot 30; Arkan 368.

<sup>589</sup> Nomer Ertan, Zamanaşımı, 1012.

<sup>590</sup> Nomer Ertan, Zamanaşımı, 1005.

<sup>591</sup> Bahtiyar 190; Sakarya BAM 7. HD 10.10.2024, E. 2023/783, K. 2024/1367, e.t. 19.09.2025, <www.lexpera.com.tr>.



olarak düzenlenip düzenlenmediğine göre TCK'daki zamanaşımı hükmü uygulama alanı bulacaktır.

Haksız rekabete vücut veren eylem sürdüğü müddetçe zamanaşımının işlemeyeceğinden bahsetmiştik. Ancak bu noktada Yargıtay'ın yerleşik uygulaması olan “*sessiz kalmak suretiyle hak kaybı*” gündeme gelmektedir. Bu hal doktrinde TBK m. 63 ile düzenlenen “*zarar görenin rızası*” ile ilişkilendirilmektedir.<sup>592</sup> Buna göre zamanaşımı uygulanmasa dahi, haksız rekabet eylemine uzun süre boyunca ses çıkartmayan kimsenin ilgili eylemi çok sonra dava etmesi dürüstlük kuralıyla bağdaşmamaktadır.<sup>593</sup> Çünkü uzun süre<sup>594</sup> sessiz kalınması karşısında karşı tarafta eylemin zımnen kabullenildiğine dair bir güven doğmakta, buna rağmen eylemin aynı kişi tarafından dava edilmesi çelişkili kabul edilmektedir. Meğerki mağdurun suskunluğu mücbir sebep gibi bir halden kaynaklanmasın.

Zamanaşımına tabi olan taleplerde davalının zamanaşımı nedeniyle ifadan kaçınması def’idir ve hakim re’sen dikkate almamaktadır. Davalının açıkça ileri sürmesi beklenmektedir.<sup>595</sup> Buna rağmen davalının uzun süre sessiz kalınarak hakkın kaybedildiği gerekçesiyle ifadan kaçınması “*hakkın kötüye kullanılması*” itirazıdır.<sup>596</sup> Dolayısıyla davalı taraf açıkça ileri sürmese dahi hakimın yerleşik Yargıtay uygulamasını re’sen gözetmesi beklenmektedir.<sup>597</sup>

TTK m. 60 hükmünde zamanaşımının durmasına ve kesilmesine dair bir düzenleme yer almadığı için durması hakkında TBK m. 153, kesilmesi hakkında TBK m. 154-157 hükümleri kıyasen uygulanmalıdır.<sup>598</sup>

<sup>592</sup> Erdil 329.

<sup>593</sup> Yargıtay 11. HD 22.04.2008, 2007/3728, K. 2008/5436: “...Somut olaya gelince, davacı şirket 1992 yılında, davalı şirket ise 1994 yılında tescil edilerek faaliyete başlamıştır. Dava ise, 28.07.2003 tarihinde açılmış olup, mahkemece, davalının tesciline yaklaşık 9 yıl suskun kalan davacının haksız rekabet iddiası TMK’nın 2. maddesinde yazılı iyiniyet kuralı çerçevesinde tartışılmamış ve davanın kabulüne karar verilmiştir. Bu durumda, mahkemece, yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde, davalının tesciline 9 yıl sessiz kalan davacının İşbu davayı açmasının TMK’nın 2. maddesi hükmü ile bağdaşıp bağdaşmadığı, anılan bu hükümden hareketle, davacının duruşunu kanunun himaye edip etmeyeceği tartışılmadan, eksik incelemeye dayalı yazılı şekilde karar verilmesi doğru olmamış, kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir...” Çınar Karabağ 185, dipnot 586; Nomer Ertan ve diğerleri, 573.

<sup>594</sup> Bu sürenin ne kadar olması gerektiğine dair somut bir şart bulunmamakla birlikte her olay bağlamında ayrı değerlendirme yapılması gerekmektedir.

<sup>595</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 369.

<sup>596</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 373.

<sup>597</sup> Erdil 329.

<sup>598</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 368.

Haksız rekabet halinde uygulanacak zamanaşımı süresi sözleşme yoluyla değiştirilebilecek midir? Bilhassa iş şartı getiren sözleşmelerde ayrıca mevzuattan farklı bir zamanaşımı süresinin öngörülmesi mümkün müdür? Hemen ifade edelim ki bu sorulara olumlu yanıt verilememektedir. Nitekim TTK m. 6'da açıkça yer bulunduğu üzere *“Ticari hükümler koyan kanunlarda öngörülen zamanaşımı süreleri, Kanunda aksine düzenleme yoksa, sözleşme ile değiştirilemez.”*

## 6. İhtiyati Tedbir

### a. Genel Olarak

Çeşitli sebeplerle uzayan yargılama süreleri hakka ulaşmayı zorlaştırabilmekte, hatta bazen imkânsız hale getirebilmektedir. Bu durum haksız rekabet davaları için de geçerlidir.<sup>599</sup> İş şartlarının ihlali de dahil olmak üzere haksız rekabet fiilleri bütün piyasayı olumsuz etkilediği için dürüst rekabet ortamının süratle yeniden tesis edilmesi başta taraflar olmak üzere bütün kamunun menfaatinedir. Dolayısıyla kanun koyucu haksız rekabet sebebiyle uygulanacak geçici hukuki koruma türü olarak TTK m. 61 ile ihtiyati tedbirleri düzenlemiştir. Bu hükme göre hakim sair tedbirleri HMK'nın ilgili maddelerine göre verecektir. Kanun genel düzenleme olan HMK'ya atıfta bulunduğu için haksız rekabet davalarında uygulanacak tedbirlerde HMK ve TTK birlikte değerlendirilmelidir.

Geçici hukuki koruma tedbirleri, davacı veya davalı olmak üzere uyuşmazlığın taraflarınca talep edilebilmekte ve bu tedbirlere yargı organlarınca karar verilmektedir. Hak kaybının önlenmesi için talep hakkında süratle karara varılması esastır. İddianın yaklaşık oranda ispatlanması yeterli görülmektedir.

Müessese niteliği gereği geçici olup ihtilafı nihai olarak çözmeyi hedeflememektedir.<sup>600</sup> İhtiyati tedbir kararının geçici nitelik taşımasının bir görünüm şekli olarak hakim yargılama sonunda, ilk intiba ile verdiği tedbir kararından farklı

<sup>599</sup> Topcu 119; Abdüssamet Yılmaz, “Haksız Rekabette İhtiyati Tedbir Uygulamaları ve Özellik Arz Eden Durumlar (TTK m. 61),” *MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi* 27 (2021): 1566, (İhtiyati Tedbir); Yıldız, Haksız Rekabet, 376.

<sup>600</sup> Hakan Albayrak, “Geçici Hukuki Himaye Tedbirlerinde Yaklaşık İspat,” *Terazi Hukuk Dergisi* 31 (2009): 82-83; Murat Kuru, “Geçici Hukuki Koruma Kavramı ve İhtiyati Haciz Müessesesi,” *İstanbul Barosu Dergisi* 1 (2018): 54-55, (Geçici Hukuki Koruma); H. Yavuz Alangoya, “Davanın Esasını Çözümleyecek Veya Böyle Bir Sonuç Doğuracak Biçimde İhtiyati Tedbir Kararları Hakkında,” *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2 (2007): 342.

bir şekilde de hüküm kurabilmektedir. Diğer bir deyişle mahkeme esas yargılamada, daha önce verilen ihtiyati tedbir kararı ve gerekçesiyle bağlı değildir.<sup>601</sup>

Genel olarak ihtiyati tedbire hükmedilebilmesi için tedbir sebebinin bulunması gerekmektedir.<sup>602</sup> Bu yüzden TTK m. 61 gereği ihtiyati tedbir kararı verilebilmesi için HMK m. 389'dan yola çıkılarak, iş şartlarına aykırılık halinde doğan negatif durumun devamı ile (1) hakkın eldesinin zorlaşması, (2) hakkın eldesinin imkânsızlaşması veya (3) hakkın eldesinde sakınca veya büyük bir zarar doğması gerekmektedir. Anlaşıldığı üzere bu şartların hepsinin birden gerçekleşmesi gerekli olmayıp sadece ve en az birinin mevcudiyeti yeterli görülmektedir.

İhtiyati tedbire hükmedilmesi için ayrıca korunmaya değer bir hakkın varlığı gerekmektedir.<sup>603</sup> Konumuz kapsamında iş şartının ihlali sonucunda zarar gören veya görme tehlikesiyle karşılaşanlar, müşteriler ile mesleki ve iktisadi birliklerin korunmaya değer bir menfaatinin bulunduğu kabul edildiğinden bu kimselerin iş şartının ihlal eden fiilin varlığını ortaya koymaları aranmaktadır.

İhtiyati tedbir talebinin haklılığı ile esas hakkın mevcudiyeti yaklaşık oranda ispatlanmalıdır.<sup>604</sup> Bu husus HMK m. 390/f.3'te *“Tedbir talep eden taraf, dilekçesinde dayandığı ihtiyati tedbir sebebini ve türünü açıkça belirtmek ve davanın esası yönünden kendisinin haklılığını yaklaşık olarak ispat etmek zorundadır.”* şeklinde ifade edilmiştir. Ancak önemle ifade edilmelidir ki yaklaşık ispat, salt iddianın ileri sürülmesi anlamına gelmemektedir. Her ne kadar kesin olmasa da yaklaşık ispatta da iddianın deliller aracılığıyla ortaya konulmaya çalışılması gerekmektedir.<sup>605</sup>

Haksız rekabet halindeki ihtiyati tedbir kararları, karşı tarafın ticari faaliyetlerine büyük oranda müdahale teşkil etmektedir. Bu yüzden ihtiyati tedbirlerin karşı tarafın tamamen mahvına sebep olmak amacıyla kullanılmaması gerekmektedir. Dolayısıyla hukuk sistemimizde ihtiyati tedbir kararı verilirken

---

<sup>601</sup> Alangoya 334. Hakimin yargılamanın başında vereceği ihtiyati tedbir kararı, yargılamanın sonunda vereceği kararın önceden ifade edilmesi olarak yorumlanmamalıdır. Zira “ihsas-ı rey”, başka bir ifadeyle *“iki taraftan birine veya üçüncü kişiye kanunen gerekmediği hâlde görüşünü açıklamış olma”* HMK m. 36 gereği hakimin reddi sebebidir.

<sup>602</sup> Yılmaz, İhtiyati Tedbir, 1570.

<sup>603</sup> Yılmaz, İhtiyati Tedbir, 1570.

<sup>604</sup> Albayrak 91.

<sup>605</sup> Yılmaz, İhtiyati Tedbir, 1572.

tarafların çıkarlarını dengelemek adına bazı olanaklar öngörülmüştür. Bunlar: teminat (HMK m. 392),<sup>606</sup> haksız yere ihtiyati tedbir talep eden tarafın karşı tarafın zararlarını gidermekle yükümlü olması (HMK m. 399), haksız yere ifa amaçlı ihtiyati tedbir kararı verilmesinin üzerine TTK m. 59 gereği kararın ilan edilmesi,<sup>607</sup> esas davadan önce hükmedilen ihtiyati tedbir kararı üzerine belli süre içinde esas davayı açmanın zorunlu olması (HMK m. 397 ve TTK m. 61/f.4), hakimin uygulanacak tedbirin türünü olayın ve tarafların koşullarına göre belirlemesidir.<sup>608</sup> Bu yollar ile yaklaşık oranda ispata dayanarak verilecek kararın olası negatif etkileri yumuşatılmaya çalışılmıştır.

## **b. Uygulanacak Usul**

### **(1) Görev ve Yetki**

Haksız rekabet sebebiyle ihtiyati tedbir taleplerinin ileri sürüleceği görevli ve yetkili mahkemenin hangisi olacağı hakkında TTK m. 61 bir düzenleme içermediği için HMK m. 390/f.1 uygulama alanı bulmaktadır. İlgili hükme göre ihtiyati tedbirin esas yargılamadan önce talep edilmesi ile esas yargılama sırasında talep edilmesi arasında ayırım yapılmalıdır.

Haksız rekabet sebebiyle esas davadan önce talep edilen ihtiyati tedbir “*esas hakkında görevli ve yetkili olan mahkemeye*” karşı ileri sürülmelidir. Esas yargılama sonrasında talep edilen ihtiyati tedbir ise “*asıl davanın görüldüğü mahkemeden talep edilir.*” Burada esas dava TTK m. 55/f.1 e bendine dayanarak açılacak dava olduğundan, ihtiyati tedbir taleplerinin ileri sürüleceği görevli ve yetkili mahkemeye dair yukarıdaki açıklamalarımıza atıf yapmakla yetiniyoruz.<sup>609</sup>

### **(2) İhtiyati Tedbir İsteyebilecek Kişiler**

TTK m. 61’de “*dava açma hakkını haiz bulunan kimsenin*” ihtiyati tedbir talep edebileceği düzenlenmiştir. TTK m. 55/f.1 e bendine dayanarak dava açabilecek kimseler de iş şartının ihlaliyle doğan haksız rekabetten zarar gören veya zarar tehlikesiyle karşı karşıya kalanlar, müşteriler ile mesleki ve iktisadi birliklerdir. Dolayısıyla sayılan kimselerin ihtiyati tedbir talebinde bulunma imkânı bulunmaktadır.

<sup>606</sup> Yılmaz, İhtiyati Tedbir, 1573.

<sup>607</sup> Yılmaz, İhtiyati Tedbir, 1574.

<sup>608</sup> Alangoya 341.

<sup>609</sup> Bkz. 2. Bölüm, I – C, 2.

Burada bir konunun üzerinde durmak yerinde olacaktır. Şöyle ki, ihtiyati tedbir de dahil olmak üzere geçici hukuki koruma tedbirlerini hem davacı hem de davalı olmak üzere tarafların talep edebileceğinden yukarıda bahsetmiştik. Buna rağmen TTK m. 61 hükmü “*Dava açma hakkını haiz bulunan*” kimselerden bahsetmektedir. Bu durumda davalının ihtiyati tedbir isteyemeyeceği şeklinde bir sonuca ulaşılabilmektedir. Nitekim doktrine göre de haksız rekabet sebebiyle dava açma hakkı olan kişiler ihtiyati tedbir talebinde bulunabilmektedir.<sup>610</sup> Ancak Yargıtay’ın HGK kararında ifade edildiği üzere “*İhtiyatî tedbir; kesin hükme kadar devam eden yargılama boyunca, davacı veya davalının (dava konusu ile ilgili olarak) hukuki durumunda meydana gelebilecek zararlara karşı öngörülmüş, geçici nitelikte, geniş veya sınırlı olabilen hukuki korumadır.*”<sup>611</sup> Ayrıca doktrine göre de dava açıldıktan sonra hukuki yarar şartıyla hem davacı hem de davalı ihtiyati tedbir isteyebilmektedir.<sup>612</sup> Bu durum uygulamada çatışmalara sebep olabilecektir. Çünkü TTK haksız rekabet anlamında sadece dava açma hakkı olan kimsenin ihtiyati tedbir talebinde bulunabileceğini düzenleyip HMK’ya atıfta bulunmuştur. Ancak HMK (TTK’dan farklı olarak) her iki tarafın da ihtiyati tedbir isteyebileceğini öngörmüştür. Bizce haksız rekabet sebebiyle doğan esas uyuşmazlıktaki davalının ihtiyati tedbir isteyemeyeceğinin kabulü, esas dava davalısının bazı kötü niyetli davranışlara maruz kalmasına sebep olabilecektir. Bu nedenle kanaatimizce somut olaya göre tarafların her ikisinin de geçici hukuki koruma talebinde bulunabileceğinin kabulü ile yaklaşık oranda ispatladıkları iddialara değer atfedilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda davacı TTK m. 61’e dayanarak, davalı da TTK’nın atfıyla HMK’nın ilgili maddelerine dayanarak ihtiyati tedbir isteyebilmelidir.

### (3) Talep Edilebilecek İhtiyati Tedbir Türleri

Teminat, ihtiyati tedbirlerin temel fonksiyonudur.<sup>613</sup> Ancak haksız rekabet hükümlerinin getiriliş amacı olan dürüst rekabet ortamının yeniden tesisinde teminat amaçlı tedbirlerin işlevi sınırlıdır. Bu yüzden TTK m. 61’de ifa amaçlı tedbirler de öngörülmüştür.<sup>614</sup> İfa amaçlı tedbir, hak sahibinin yargılama sona ermeden kısmen ya

<sup>610</sup> Nomer Ertan 469.

<sup>611</sup> Yargıtay HGK 27.09.2023, E. 2021/658, K. 2023/867, e.t. 30.10.2025, <www.lexpera.com.tr>.

<sup>612</sup> Barış Ertem, “İhtiyati Tedbir Kararlarının Denetimine İlişkin Özellik Arz Eden Bazı Hususların Değerlendirilmesi,” *İzmir Barosu Dergisi* 3 (2023): 54.

<sup>613</sup> Yargıtay 3. HD 04.06.2021, E. 2021/3452, K. 2021/6001, e.t. 22.09.2025, <www.lexpera.com.tr>.

<sup>614</sup> Bağrıaçık 187; Derya Keskin, “Haksız Rekabet Yargılama Hukukunda İfa Amaçlı İhtiyati Tedbirler,” *Zirve Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2 (2013): 148; Alangoya 333.

da tamamen hakkına ulaşarak tatmin edilmesi anlamına gelmektedir.<sup>615</sup> İçeriği; geçici olarak ifade bulunulması, bir davranışın yapılması veya yapılmamasına dair olmaktadır.<sup>616</sup> TTK m. 61’de atıf yapılan m. 56/f.1 b ve c bentleri bu açıdan ifa amaçlı tedbir niteliğindedir. Yargılama sonunda verilecek kararın henüz yargılamanın başlarında ve yaklaşık ispatla yetinilerek verilmesi, tedbir yoluyla davanın esasının çözülmesi sorununu doğurmaktadır.<sup>617</sup> Usul hukukuna göre kural olarak bu mümkün değildir.<sup>618</sup> Ancak haksız rekabet hukukunda bu mümkün<sup>619</sup> ve hatta gerekli olmaktadır.

TTK m. 61’e göre verilebilecek tedbirler beş grupta toplanabilir. İlk olarak somut olaya göre zararın artmaması veya durumun daha da kötüleşmemesi amacıyla “*mevcut durumun olduğu gibi korunmasını*” sağlayacak tedbirler verilebilir. İkinci olarak haksız rekabetin men’ine dair tedbirler verilebilir. Buna, tekel hakkına sahip franchise alanın bölgesel yetki sınırlarını aşarak broşür dağıtmasının yasaklanması veya maliyeti düşürmek adına rakiplerin aksine mevzuata aykırı içerikleri barındıran bir kremin piyasaya sürülmesinin önlenmesi konumuz açısından örnek olarak gösterilebilir. Üçüncü olarak bir davranışın yapılması şeklinde<sup>620</sup> eski hale getirmeye yönelik tedbirler verilebilir. Sağlık kuruluşunun veya meslek mensubunun sosyal medya platformu üzerinden paylaştığı tıbbi işleme dair önce/sonra görsellerinin yayından kaldırılması böyledir. Dördüncü olarak kanun “*diğer tedbirlerden*” bahsetmektedir. Doktrine göre burada kastedilen delil tespitidir.<sup>621</sup> Son olarak ise gümrüklerin haksız rekabete sebep olan mallara el koyması şeklinde tedbirler verilebilir. Son hal, doktrinde haklı olarak eleştirilmektedir.<sup>622</sup> Zira el koymaya idari bir karar olarak gümrük idareleri karar vermektedir.<sup>623</sup> Hâlbuki ihtiyati tedbirler, niteliği gereği mahkemelerden talep edilmeli, hiç değilse mahkemenin verilen kararı onaylaması gerekmektedir.

<sup>615</sup> Keskinci 147-148; Yılmaz, İhtiyati Tedbir, 1573.

<sup>616</sup> Keskinci 150; Topcu 124.

<sup>617</sup> Yılmaz, İhtiyati Tedbir, 1568.

<sup>618</sup> Yargıtay 13. HD 21.03.2012, 2615/7420: “...Hakimin....ihtiyati tedbir konulmasına karar verilmiş davanın ve uyumsuzluğun esasını halleder şekilde ihtiyati tedbir kararı verilmesi HMK’nu 394/5’ne aykırı olup bozmayı gerektirir...” e.t. 03.11.2025, <www.lexpera.com.tr>; İstanbul BAM 12. HD 28.06.2018, 715/833: “...Davacının nihai talebi ile ihtiyati tedbir talebi çakışmakta olup, davanın sonunda verilecek hükmün, ihtiyati tedbir yolu ile verilmesi mümkün değildir...” e.t. 03.11.2025, <www.lexpera.com.tr>.

<sup>619</sup> Yılmaz, İhtiyati Tedbir, 1568; Nomer Ertan ve diğerleri, 574.

<sup>620</sup> Topcu 127.

<sup>621</sup> Bağrıaçık 188.

<sup>622</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 379.

<sup>623</sup> Şener 654; Erdil 313-314.

Burada önemle ifade edilmelidir ki, TTK m. 61 her ne kadar ifa amaçlı ihtiyati tedbirleri düzenlediyse de ihtiyati tedbir yoluyla araç ve malların imhasının istenmesi mümkün olmamaktadır. Zira ihtiyati tedbir ölçülü ve gerekli olma şartlarını taşımak zorundadır.<sup>624</sup> Gerçekten de imha sonucunda doğan zararların tazmini pek mümkün olmayacaktır. Söz gelimi ruhsatsız ekmek üretimi yapan bir işletmenin üretim yaptığı araçlar ile ürettiği malların ihtiyati tedbir kapsamında imha edilmesi mümkün değildir.

#### **(4) Talebin Kabulü ve Tedbirin Uygulanması**

İhtiyati tedbirin şartları mevcutsa mahkeme talebin kabulüne karar verecektir. Bu karar gerekçeli olmalı ve aynı zamanda HMK m. 391/f.2’de belirtilen unsurları içermelidir. Talepte bulunan HMK m. 393’e göre kabul kararının kendisine tebliğinden ya da tefhimden itibaren bir hafta içinde kararın uygulanmasını istemelidir. Bu durumda aleyhine ihtiyati tedbir kararı verilen tarafın da HMK m. 394 gereği karara itiraz hakkı bulunmaktadır. Karara uymayan taraf, şikâyet üzerine HMK m. 398 gereği disiplin hapsi ile cezalandırılabilir.

El koyma tedbirlerinde TTK m. 61/f.4’e göre ise talepte bulunan kabul kararının kendisine tebliğinden itibaren on gün içerisinde esas davayı ikame etmek zorundadır. Aksi takdirde el koyma kararı kendiliğinden kalkmaktadır.

Haksız rekabet hukukunun uygulamasında hakimlerin genellikle ihtiyati tedbirin kabulüne karar vermekten çekindikleri gözlemlenmektedir.<sup>625</sup> Ancak ihtiyati tedbir düzenlenirken tarafların bilhassa ticari menfaatlerini dengelemek adına birçok mekanizma öngördüğü açıktır. Bunlardan bir tanesi de ihtiyati tedbir talep edenin yargılama sonunda haksız çıkması halinde HMK m. 399 gereği uğranılan zararları gidermekle yükümlü olmasıdır. Bu yüzden kanaatimizce karar verilirken çekimser davranılmaması gerekmektedir.

#### **(5) Talebin Reddi ve Karara İtiraz**

İhtiyati tedbirin şartları mevcut değilse mahkeme talebin reddine karar vermektedir. Bu ret kararı gerekçeli olmalıdır. Ret kararına karşı, talepte bulunanın HMK m. 391/f.3 çerçevesinde kanun yoluna başvurusu mümkündür.

---

<sup>624</sup> Nomer Ertan 471.

<sup>625</sup> Yılmaz, İhtiyati Tedbir, 1570.

Uygulamada hakimler genellikle “*uyuşmazlığın yargılamayı gerektirdiği*” gerekçesiyle ihtiyati tedbir talebinin reddine dair hüküm tesis etmektedir.<sup>626</sup> Bunun nedeni yargılama sonunda tedbir kararının haksız yere verildiğinin anlaşılması ve bu durumda büyük zararlar doğması düşüncesidir. Ancak ihtiyati tedbir talebinin reddi ile doğabilecek zararlar, çoğu kez kabulü ile doğabilecek zararlardan fazla olmaktadır.<sup>627</sup>

## 7. İspat

TTK’da haksız rekabetin ispatı hakkında özel bir düzenleme yer almadığı için genel düzenleme olan HMK hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. Zira TTK m. 4/f.2’de “*Ticari davalarda da deliller ile bunların sunulması 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerine tabidir...*” denilmektedir.<sup>628</sup>

Haksız rekabete dayanarak açılan davada ispat yükü HMK m. 190'a göre “*...Kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakiya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir...*” Dolayısıyla haksız rekabet edildiğini iddia eden davacı ispat yüküyle mükelleftir.<sup>629</sup> Haksız rekabet eylemleri aynı zamanda haksız fiil niteliğinde olduğu için davacı TBK m. 50 gereği “*...zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır.*”<sup>630</sup>

Haksız rekabete dair düzenlemelerde özel bir delil öngörülmediği için, buna dair iddialar tanık dahil olmak üzere her türlü delille ispatlanabilmektedir.<sup>631</sup> Nitekim bu husus bir Yargıtay kararında da “*...Haksız rekabet iddiası her türlü delille kanıtlanabilir ve belge olsa bile tanık dinlenebilir...*” denilerek ifade edilmiştir.<sup>632</sup> Ancak haksız rekabet, iş şartının sözleşmeyle getirilmesi halinde olduğu gibi, bir sözleşmeden kaynaklanıyorsa yazılı delil varlığı gerekmektedir.<sup>633</sup>

---

<sup>626</sup> Erdil 312.

<sup>627</sup> Albayrak 91.

<sup>628</sup> Erdil 320.

<sup>629</sup> Erdil 320.

<sup>630</sup> Çınar Karabağ 177.

<sup>631</sup> Şener 655.

<sup>632</sup> Yargıtay 11. HD 05.03.2012, 9717/3234, Çınar Karabağ 177, dipnot 565; Şener 655, dipnot 373.

<sup>633</sup> Çınar Karabağ 177.



## 8. Mahkemece Verilecek Hükümün Etkisi ve İlanı

Kural olarak kesinleşen hükümler nispi bağlayıcı olarak sadece taraflar arasında icrai niteliğe sahiptir.<sup>634</sup> Başka bir deyişle davadaki taraflar haricindeki kişilerin mahkeme hükmüne riayet etme zorunluluğu bulunmamaktadır.<sup>635</sup> Dolayısıyla dava, kolektif çıkarları himaye edebilmek için topluluk davası şeklinde ikame edilse bile sadece davanın tarafları için maddi anlamda kesin hüküm teşkil etmektedir. Bireylerin daha sonra ikame edeceği davalarda kesin hüküm veya derdestlik itirazları ileri sürülememektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, topluluk davası ile bireyin kendi açacağı davada talep edeceği sonuç zaten elde edilmişse, bireyin sonradan açtığı davanın kesin hüküm dava şartından değil, hukuki yarar yokluğundan reddedilebileceğidir.<sup>636</sup>

Buna karşılık haksız rekabet hukukunda yukarıda bahsettiğimiz genel kuralın istisnası düzenlenmiştir.<sup>637</sup> TTK m. 56/f.4'e göre haksız rekabetin menı ve eski hale getirme davalarında verilen karar üçüncü kişiler bakımından da etki doğurmaktadır. Burada bahsedilen üçüncü kişiler, haksız rekabete sebep olan malları tüketimden ziyade ticari amaçlarla,<sup>638</sup> doğrudan veya dolaylı fark etmeksizin elde eden kimselerdir. Kanunun böyle bir düzenlemeye yer vermesinin nedeni ticari amacı olan üçüncü kişinin haksız rekabete konu olmuş malı yeniden satma durumunun olmasıdır.<sup>639</sup> Ayrıca haksız rekabete konu olmuş malı bulunduran kişinin, haksız rekabetten haberdar olup olmamasının, niyetinin veya kusurunun bir önemi bulunmamaktadır.<sup>640</sup>

Haksız rekabet eylemi hakkında mahkemenin vereceği karar esasen ticari hayatın bütün aktörlerini ve toplumu alakadar ettiğinden<sup>641</sup> TTK m. 59 hükmü belli şartların varlığı halinde hükmün ilanını öngörmüştür. Buna göre yargılama sonunda haklı çıkan tarafın talebi üzerine, kesinleşen hükmün ilan edilmesi mümkündür.

<sup>634</sup> Cüneyt Tenekeci, "Külli ve Cüz'i Halefiyette Kesin Hükümün Sirayeti," *Terazi Hukuk Dergisi* 13 (2018): 108-109.

<sup>635</sup> Kemal Gözler, "Res Iudicata'nın Türkçesi Üzerine," *AÜHFD* 56 (2007): 45-61.

<sup>636</sup> Hasırcı/Tekin 961-962.

<sup>637</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 572.

<sup>638</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 331.

<sup>639</sup> Şener 679; Nomer Ertan ve diğerleri, 572-573.

<sup>640</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 573; Şener 668.

<sup>641</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 572.

Öncelikle, anlaşıldığı üzere hükmün ilan edilebilmesi için talepte bulunulması şarttır. Mahkemenin re'sen hükmün ilanına karar vermesi mümkün değildir.<sup>642</sup> Ancak bu talebin hangi aşamada ileri sürülmesi gerektiği madde metninden anlaşılmamaktadır. Doktrinde kabul edilen, hükmün ilanı talebinin dilekçeler aşamasında ileri sürülmesi gerektiği, aksi takdirde sunulan talebin HMK m. 319 gereği iddia ve savunmanın genişletilmesi niteliğinde olduğudur. İstisnai olarak HMK m. 319'a takılmaksızın bu talebin ileri sürülmesinin yolu ise ıslah veya karşı tarafın kabulüdür.<sup>643</sup> Fakat bu durumda şöyle bir tereddüt gündeme gelmektedir. Madde metni “*davayı kazanan tarafın*” talepte bulunabileceğinden bahsetmektedir. Buna karşılık yargılamanın en başında, henüz davayı kazanıp kazanmayacağını bilmeyen kimseden böyle bir talepte bulunmasını beklemek kanaatimizce pek isabetli olmamıştır. Dolayısıyla olası hak kayıplarının önüne geçmek adına haklı çıkma ihtimaline karşılık her halükârda talepte bulunmak yerinde olacaktır.

TTK m. 59 metni kanaatimizce bir yönüyle daha eleştiriye açıktır. Madde metni “*davayı kazanan*” taraftan bahsetmektedir. Bizce bir hukuk yargılaması için “*kazanmak*” kelimesinin kullanımı isabetli değildir. Kaldı ki, kanun aynı maddenin devamında giderlerden sorumluluk anlamında kazanmanın zıttı olarak “*kaybetmek*” kelimesi yerine “*haksız çıkan*” ifadesini tercih etmiştir. Yargılama mevcut hukuki kurallar çerçevesinde titiz bir inceleme yürüterek haklı ve haksızlığın tespit edilmesidir. Dolayısıyla adeta bir oyun oynanıyormuş gibi kazanmak veya kaybetmek ifadelerini kullanmak yerine “*haklı veya haksız çıkmak*” ifadelerinin tercih edilmesi bizce daha yerinde olacaktır.<sup>644</sup> Bu husus bir makalede de genel olarak şu sözlerle ifade edilmiştir: “*Köylü davayı kaybedince ‘haksızmışım’ demez, kumar oynamış gibi ‘kaybettim’ der. Davanın kaybedilmesi ve dolu yüzünden ekinin mahvolması onun için aynı mahiyette olaylardır; talihsizlik, fakat haksızlık değil.*”<sup>645</sup> Anlaşıldığı üzere bu tabir hukuki bir söylemden uzaktır. Maddenin kendi içinde de tutarlılığını sağlamak adına “*...davada haklı çıkan tarafın istemiyle, gideri haksız çıkan taraftan alınmak üzere...*” şeklinde kaleme alınması bize göre daha isabetli olacaktır.

<sup>642</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 360; Şener 668.

<sup>643</sup> Demir/Kaya 233; Yıldız, Haksız Rekabet, 361.

<sup>644</sup> Kanunun sistematüğını bozmamak adına çalışmamızda “*kazanmak*” ifadesi kullanılmıştır.

<sup>645</sup> Julius Hermann V. Krichmann, “İlim Olmak Bakımından Hukukun Değersizliği.” Çev. Coşkun Üçok, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 6 (1949): 206, e.t. 24.09.2025, <[https://doi.org/10.1501/Hukfak\\_0000000135](https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000000135)>.

TTK m. 59'a göre hükmün ilanını isteyebilecek kişi; yargılama sonunda davanın kabulüne karar verildi ise davacı, davanın reddine karar verildi ise davalıdır. Ancak bu haliyle kısmen kabul durumunda hükmün ilan edilip edilmeyeceği konusunda tereddüt oluşacaktır. Nitekim böyle bir durumda kabul edilen kısım yönünden davacı, reddedilen kısım yönünden davalı haklı bulunmuş olacaktır. Kanaatimizce kanun metni “davacı/davalı” demeksizin herhangi bir sınırlama getirmediği ve davayı kazanmayı şart koştuğu için her iki tarafın ilan talebinin kendi lehine olan kısımlar yönünden dikkate alınması mümkündür.

İlanın ne suretle, ne sıklıkla ve ne kadarlık kısmının ilan edileceğinin takdiri hakime aittir. Bu çerçevede hakim hükmün tamamının ilanına karar verebileceği gibi ilanı gerekçe ve hüküm gibi bir kısım ile da sınırlayabilmektedir.<sup>646</sup>

Hükmün ilanı talebini hakimnin kabul etmek zorunda olup olmadığı hususunda doktrinde yeknesaklık bulunmamaktadır. Bir görüşe göre mahkeme hakimi şartlar mevcutsa talebi kabul etmelidir.<sup>647</sup> Aksi görüşe göre ise hükmün ilan edilmesinde talep eden tarafın korunmaya değer bir menfaati bulunmalıdır. Dolayısıyla talebin kabulü gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır.<sup>648</sup> Fakat her halükârda talebin reddi durumunda kararı gerekçelendirilmesi gerekmektedir.<sup>649</sup>

Kesinleşen hükmün ilan edilmesinden doğan giderler yargılama sonunda haksız çıkan tarafa aittir. Fakat genel olarak bu düzenlemenin uygulamada etkin bir karşılığı olduğu söylenemez. Zira haksız çıkan tarafın kendi aleyhine olan bir kararın ilan edilmesi için gereken giderleri karşılamaktan kaçınması olasıdır. Kaldı ki uygulamada gözlemlendiği üzere haksız çıkan tarafın giderleri karşılamaktan kaçınmasının bir sonucu olarak mahkemeler ilan giderlerinin yatırılmasına dair muhtırayı hükmün aksine haklı çıkan taraf adına düzenleyip ona tebliğ etmektedir. Dolayısıyla TTK m. 59 hükmünün kapsamının, haksız çıkanın ilan giderlerini karşılamaktan kaçınması noktasında yaptırım öngören şekilde genişletilmesinin isabetli olacağı kanaatindeyiz.

---

<sup>646</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 363.

<sup>647</sup> Şener 668.

<sup>648</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 360.

<sup>649</sup> Demir/Kaya 233.

## II. CEZAI SORUMLULUK BOYUTU

### A. Genel Olarak İş Şartına Uymama Suçu

6762 sayılı eTTK düzenlemelerine göre iş şartlarına uyulmaması halinde cezai sorumluluk doğmamaktaydı. Buna karşılık 6102 sayılı TTK m. 62/f.1 a bendinde kasten ilgili maddede yer alan fillerden herhangi birinin işlenmesinin cezai sorumluluk doğuracağı düzenlenmiştir. Bu nedenle iş şartlarına aykırılık da dahil olmak üzere m. 55'te sayılan bütün haller suç olarak kabul edilmektedir.<sup>650</sup> Bu çerçevede m. 56 ile dava hakkı tanınan kimselerin altı ay içinde şikâyetle bulunması gerekmektedir.<sup>651</sup>

### B. Suçun Unsurları

İş şartına uymama suçu ile korunan hukuki değer, iş şartına riayet eden rakiplerin adil olmayan bir rekabet ortamında ticari faaliyetlerine devam etmesinin önlenmesidir. Bu hal iş şartına uyulmadığı için suç olarak kabul edilmemekte, aksine iş şartının ihlali ile rekabet ortamı bozulduğundan dürüst bir şekilde yeniden tesisi amaçlanmaktadır.<sup>652</sup>

Doktrinde kabul edildiği üzere; bu suç özgü failli bir suç olduğundan rakiplerine kıyasla avantajlı bir konum elde eden kimseler bu suçun faili olabilecek, failin aksine iş şartlarına riayet ettiği için ticaret yarışında dezavantajlı hale gelen rakipler de bu suçun mağduru olabilecektir.<sup>653</sup>

İş şartına uymama suçunun konusu, yukarıda detaylıca izah ettiğimiz iş şartlarıdır. Anılan suçun oluşması için aranan fiil ise iş şartlarına uymamaktır. TTK m. 55/f.1 e bendinin niteliği gereği bu fiil için iş şartına bağlı olarak birçok davranıştan söz edilebilmektedir. Başka şekilde ifade etmek gerekirse, ticari hayatta

<sup>650</sup> Nomer Ertan ve diğerleri, 575; Gökberk Atacan, *Türk Ticaret Kanunu'nda Düzenlenen Haksız Rekabet Suçları*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024) 301.

<sup>651</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 383; Demir/Kaya 236; Pekhamarat Saraç 103.

<sup>652</sup> Atacan 302.

<sup>653</sup> Atacan 303.

mevcut sayısız iş şartı olduğu için iş şartının ihlali kabul edilebilecek somut bir fiil bulunmamaktadır. Suçun fiili değişkenlik gösterdiğinden her somut olaya göre ayrı değerlendirme yapılması gerekmektedir. Çalışmamızda verdiğimiz iş şartının icrai veya ihmali şekilde ihlaline dair örnekler bu kapsamda değerlendirilmelidir.

Anılan suçun konusu olan iş şartları kanundan, sözleşmeden ve çevrede veya meslek dalında olağan sayılan kurallardan oluşabilmektedir. Burada ticari örf ve âdet kurallarına aykırılığın iş şartının ihlali olarak kabul edilmesinin karşısında aynı fiilin suç olarak kabul edilmesi, TCK m. 2 ile düzenlenen “suçta ve cezada kanunilik ilkesine” aykırı olarak esasen kanunla düzenlenmeyen bir halin suç sayılması anlamına gelecektir. Böyle bir durumun kabulü halinde, örneğin mesleki bir birliğin belirlediği fiyat tarifesine aykırılık suç olarak kabul edilmiş olacaktır ki bu durum hukuka aykırıdır.<sup>654</sup> “Meslek dalında veya çevrede olağan” kabul edilmek nesnel değil, göreceli bir durumdur. Hâlbuki suç teşkil eden ve hapis cezası öngörülen bir fiilin yoruma dayalı olması kabul edilemez. Bu belirsizlik keyfî uygulamalara açıktır.<sup>655</sup> Dolayısıyla doktrinde yalnızca kanun ve sözleşme ile getirilen iş şartlarına aykırılık halinin suç kapsamında kaldığı ifade edilmektedir.<sup>656</sup> Hatta mehz kanunla da benzer şekilde TTK m. 62 kapsamından TTK m. 55/f.1 e bendinin tamamen çıkarılması gerektiği dahi belirtilmektedir.<sup>657</sup>

İş şartına uymamanın suç teşkil etmesi için aranan manevi unsur kasttır. Olası kast da yeterli görülmektedir.<sup>658</sup> Bu itibarla failin ilgili fiilin haksız rekabete sebep olacağını bilerek ve bunu isteyerek hareket etmiş olması veya bilerek fakat istemeyerek hareket etmiş olması gerekmektedir.

İş şartına uymama sonucunda zarar görme veya zarar görme tehlikesiyle karşı karşıya kalma arandığı için bu suç “somut tehlike suçu”dur.<sup>659</sup> Dolayısıyla teşebbüs hükümlerinin uygulanması, olaya bağlı olarak mümkündür.<sup>660</sup>

---

<sup>654</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 384.

<sup>655</sup> Güneş Okuyucu Ergün, “Yeni Türk Ticaret Kanununda Öngörülen Haksız Rekabet Suçunun Kanunilik İlkesi Açısından Değerlendirilmesi,” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 29 (2013): 153.

<sup>656</sup> Hüseyin Ertuğrul, “Türk Ceza Hukukunda Haksız Rekabet Suçu,” *Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi* 8 (2022): 420.

<sup>657</sup> Yıldız, Haksız Rekabet, 385.

<sup>658</sup> Demir/Kaya 235.

<sup>659</sup> Atacan 306.

<sup>660</sup> Demir/Kaya 236.

Suçun failinin dışında kalanlar bakımından TCK m. 40/f.2'ye göre azmettirme ya da yardım etme sorumlulukları doğabilmektedir.<sup>661</sup>

Yukarıda bahsettiğimiz gibi suçun belli bir fiili olmadığı için içtima anlamında değerlendirme yapılamamaktadır. İş şartını ihlal eden fiil, TCK başta olmak üzere ayrıca bir mevzuatta da suç olarak kabul edilmişse ve öngörülen yaptırım TTK m. 62'den daha ağırsa uygulanacak ceza ilgili mevzuat hükmüne göre belirlenmelidir.<sup>662</sup>

### **C. Yaptırım**

TTK m. 62 hükmünün son paragrafının son cümlesinde bu suç için iki yıla kadar hapis ya da adli para cezası öngörülmüştür. İş şartı ihlalinin daha ağır cezanın uygulanacağı bir fiil teşkil etmesi durumu saklıdır.

### **D. Tüzel Kişilerin Durumu**

TTK m. 63'e göre *“Tüzel kişilerin işlerini görmeleri sırasında bir haksız rekabet fiili işlenirse 62. madde hükmü, tüzel kişi adına hareket eden veya etmesi gerekmiş olan organın üyeleri veya ortakları hakkında uygulanır. Haksız rekabet fiilinin bir tüzel kişinin faaliyeti çerçevesinde işlenmesi hâlinde, tüzel kişi hakkında bunlara özgü güvenlik tedbirlerine de karar verilebilir.”* Buna göre işin görülmesi esnasında iş şartını ihlal etmek şartıyla tüzel kişi adına hareket eden yahut etmesi gereken organın üyelerinin ya da ortaklarının cezai sorumluluğu doğabilmektedir.

---

<sup>661</sup> Demir/Kaya 236; Atacan 307.

<sup>662</sup> Atacan 307.

### III. MESLEKİ SORUMLULUK BOYUTU

TTK m. 55/f.1 e bendi uyarınca iş şartlarına uymamadan kaynaklanan haksız rekabet fiilleri mahkeme nezdinde hukuki veya cezai sorumluluk doğurabileceği gibi failin bağlı olduğu meslek kuruluşu/odası nezdinde mesleki sorumluluk da doğurabilmektedir. Zira özel bir düzenleme ile ayrıca bir yaptırım öngörülmesi, aynı zamanda haksız rekabete dair hükümlerin uygulama alanı bulmasına engel olmamaktadır.<sup>663</sup> Dolayısıyla iş şartının ihlali durumunda fail, bağlı olduğu meslek kuruluşunun denetimine tutulabilmektedir. Meslek kuruluşunun yaptığı denetim neticesinde gerekli görülmesi halinde uyarma, kınama, idari para cezası veya geçici olarak meslekten men gibi disiplin yaptırımları uygulanabilmektedir.

Mesleğin icrası sırasında iş şartlarına kusur ya da ihmal ile uyulmaması halinde üçüncü bir kişinin zarara uğraması mümkündür. Bu takdirde TTK m. 56'da belirtilen kimseler uğradıkları zararın tazminini isteyebilmektedir. Bu noktada mesleki sorumluluk sigortası gündeme gelmektedir. Doktor, mimar, muhasebeci veya avukat gibi kimselerin bu yolla verdikleri zararların tazmini için 26.05.2013 tarihli ve 28658 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları uyarınca mesleki sorumluluk sigortası yaptırmaları mümkündür. Ancak MSSGŞ m. A.4.1 gereği haksız rekabet halleri, aksine bir sözleşme yoksa sigortanın teminat kapsamının dışındadır. Bu yüzden kural olarak haksız rekabet sonucu doğan zararların tazmini talepleri sigortacı tarafından karşılanmamaktadır.<sup>664</sup> Ancak hükümden de anlaşıldığı üzere haksız rekabetten kaynaklanan tazminat taleplerinin de sigorta kapsamında olduğuna dair tarafların sigorta poliçesinde düzenleme yapmaları mümkündür.<sup>665</sup> Söz gelimi bir avukat sigorta poliçesine bu minvalde bir uyuşmazlık sebebiyle tazminat rizikosunu dahil edebilecektir.<sup>666</sup> Teknik nitelikte ve fazla sayıda iş şartının varlığının karşısında ilgili meslek mensuplarının haksız rekabet hallerini de mesleki sorumluluk sigortasının kapsamına dahil etmesi büyük önem taşımaktadır.

---

<sup>663</sup> Nomer Ertan 346.

<sup>664</sup> Ufuk Cemil Tanuğur, *Mesleki Sorumluluk Sigortasında Riziko*. (İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010) 74; Serhal Nur Mahmutoğulları, *Avukatlık Mesleki Sorumluluk Sigortası*. (Ankara: Başkent Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2007) 83.

<sup>665</sup> Tanuğur 75.

<sup>666</sup> Mahmutoğulları 83.

#### 4. BÖLÜM: SONUÇ

Başlıca haksız rekabet hallerinin örnekseme yoluyla sayıldığı TTK m. 55'in ilk fıkrasının e bendinde, çalışmamızın konusunu oluşturan *“İş şartlarına uymamak”* yer almaktadır. Buna göre *“özellikle kanun veya sözleşmeyle, rakiplere de yüklenmiş olan veya bir meslek dalında veya çevrede olağan olan iş şartlarına uymayanlar”* dürüstlük kuralına aykırı hareket etmiş sayılmaktadır.

İş şartlarından ne anlaşılması gerektiğinin kanunda tanımlanmaması ve buna dair herhangi bir örnek zikredilmemesinden ötürü yorum yoluyla bir değerlendirme yapılmaya çalışılmaktadır. Bu noktada da doktrin ve içtihatlardan faydalanılmaktadır.

Kanaatimizce kanun terimsel anlamda eleştiriye açıktır. ETTK'da *“iş hayatı şartları”*, TTK'da *“iş şartları”* ifadesine yer verilmiştir. Ancak bu ifadeler muğlak olup *“çalışma koşullarını”* akla getirebilmektedir. Aynı zamanda ifadede geçen *“iş”* kelimesi, kavramın İş Hukuku ile sınırlı olduğu şeklinde bir yanılgıya sebep olabilmektedir. Üstelik *“iş”* kelimesi yalnızca mesleğin icrasını karşılamaktadır. Ancak söz gelimi bir izin veya ruhsatın alınması, mesleğin icrasından ziyade henüz icra edilmeden önceki yeterliliği ile ilgilidir.

TTK m. 55/f.1 e bendinin doğru idrak edilebilmesi için kavramın muğlak ifade edilmemesi önemlidir. Bu hususun önemi literatür taramasında doğru kaynaklara erişim noktasında öncelikli olarak dikkatimizi çeken husus olmuştur. Olası kavram karışıklığının engellenebilmesi adına öncelikle kavramın İş Hukuku ile sınırlı şekilde algılanmasının önlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle *“iş”* ifadesi yerine *“sektörel ticari faaliyet”* ifadesinin kullanılmasının daha isabetli olacağı kanaatindeyiz. Böylelikle kavramın algısal anlamda yönü İş Hukukundan ziyade Ticaret Hukukunu işaret edecektir. Ayrıca bireysel anlamda işçi-işveren ilişkisinden ziyade rakipler ile olan ilişkiyi vurgulayacaktır. İkinci olarak *“şart”* ifadesi yerine *“yükümlülük”* ifadesi kullanılabilir. Zira yükümlülük ifadesi ile ticari aktörlerin bir şeyi yerine getirmesi, yapması veya yapmaması gereken davranışlar kastedilecektir.



TTK m. 55/f.1 e bendi anlamında haksız rekabetten bahsedebilmek için öncelikle, genel olarak haksız rekabetten farklı olarak, rekabetin varlığı gerekmektedir. Bunun nedeni iş şartının rakipler yönünden de bağlayıcı olmasının gerekmesidir. Ancak bu durum, uyuşmazlığın karşı tarafının mutlaka rakip olması gerektiği şeklinde değerlendirilmemelidir. Zira rakipler yönünden bağlayıcı bir kuralın ihlali ile söz gelimi müşterilerin de zarara uğraması mümkündür. Öyle ki bu gerekçeyle TTK m. 56'da ihlal ile zarar gören kimselere, müşterilere ve mesleki ile iktisadi birliklere dava hakkı verilmiştir.

İkinci olarak rakipler için de bağlayıcı nitelikte bir iş şartının varlığı gerekmektedir. Her faaliyet gibi, ticari faaliyetlerin de birtakım kuralları mevcuttur. Bu anlamda rakipler bakımından da geçerli olan kurallar iş şartı niteliğindedir. Söz konusu kurallar kaynağını mevzuat hükümlerinden alabileceği gibi, sözleşmelerden de alabilmektedir. Benzer şekilde meslek dalında ya da çevrede olağan sayılan davranış ve ticari uygulamaların da iş şartı niteliği kazanması mümkündür.

Üçüncü olarak iş şartının davranış veya ticari bir uygulama ile ihlal edilmesi gerekmektedir. Buradan anlaşılması gereken husus sistematik ihlallerin bu kapsamda değerlendirilmesinin yanında tek seferlik ihlallerin de iş şartını ihlal ettiğiidir. Ek olarak ihlalin, yapması gerekirken yapmama (pasif) veya yapmaması gerekirken yapma (aktif) şeklindeki davranışlarla meydana gelmesi mümkündür.

Dördüncü olarak iş şartını ihlal eden davranış veya uygulamanın rekabet ortamını dürüstlük kuralına aykırı şekilde etkilemesi gerekmektedir. Bir sektörde faaliyet gösterenler, diğerlerinin de kurallara riayet edeceğine dair güven duymaktadır. Bu güveni ihlal eden fiiller adil rekabet düzenini olumsuz etkileyeceğinden yasaklanmıştır.

Beşinci ve son olarak herhangi bir hukuka uygunluk nedeninin bulunmaması gerekmektedir. Buna örnek olarak kanunun verdiği yetkinin kullanılması, iflas, grev ve lokavt hakkının kullanılması ve mücbir sebebin varlığı gösterilebilmektedir. Bu gibi hallerin varlığında iş şartına aykırı olarak kabul edilen bir durum bulunmamaktadır.

Konumuz kapsamında iş şartının ihlal edilmesi çok boyutlu bir kavramdır. Zira “*bütün katılanlar*” lehine getirilmiş bir düzenleme olarak işvereni, çalışanı/işçiyi, rakipleri, müşterileri ve mesleki ile iktisadi birlikleri doğrudan

etkileyebilmektedir. Çalışanın/işçinin iş şartını ihlal etmesi, duruma göre işverenin de sorumluluğunu doğurabilmektedir. İşverenin çalışana/işçiye veya üçüncü kişilere karşı olan yükümlülüklerini ihlal etmesi mümkündür. Böyle durumlarda somut olaya göre işçinin iş akdini feshetme olanağı mevcuttur. Ek olarak çalışanın/işçinin durumu yetkili yerlere bildirmesi de sadakat yükümlülüğünün ihlali kapsamında değerlendirilmemektedir. İş şartını ihlal eden meslek mensubu, rakiplerine kıyasla avantajlı bir konum elde etmektedir. Bu nedenle rakiplerin müşterileri, ekonomik menfaatleri, meslekî itibarı ile ticari faaliyetleri açısından doğrudan zarar görme ihtimali yüksektir. İş şartını ihlal eden fiiller serbest piyasada müşterilerin karar verme özgürlüklerine direkt olarak müdahale edebilmekte, onları maddi-manevi zarara uğratabilmektedir.

İş şartının ihlalinin gündeme gelebilmesi için müstakil bir iş şartı düzenlemesine ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla TTK m. 55/f.1 e bendinin tek başına uygulama olanağı bulunmamaktadır. Bu nedenle çok boyutlu bu müessese, aynı zamanda multidisipliner şekilde hukukun farklı alanlarıyla da iç içedir.

İlgili haksız rekabet halinin TTK m. 55/f.1 e bendinde çerçeve hüküm şeklinde kaleme alınması kanaatimizce yerinde olmuştur. Zira günümüz koşullarında birçok farklı sektörde pek çok iş şartı mevcuttur ve bunlara her geçen gün bir yenisinin daha eklenme ihtimali bulunmaktadır. Bu husus da gözetilerek, aksi durumda kanunun aynı hızı yakalaması mümkün görünmemektedir.

Hukuki sorumluluk kapsamında, yukarıda saydığımız şartların varlığı halinde TTK m. 56 ile düzenlenen davaların açılması mümkündür. Ancak konumuz özelinde manevi tazminat davasını yasaklayan bir hüküm bulunmamasına rağmen, uygulamada manevi tazminat davasının şartları her zaman oluşmamaktadır. Zira iş şartlarına aykırılık hali tüm rakipler bakımından cari olan kuralların ihlali olduğu için doğrudan bir kişinin haklarını hedef almamaktadır.

İş şartının ihlali sebebiyle açılan bir davada yargılama süresi uzarsa dava konusu hakkın kaybedilmesi olasıdır. İşbu olası hak kaybının önlenmesi adına TTK m. 61'e göre ihtiyati tedbir istenmesi mümkündür. TTK "*dava açma hakkını haiz bulunan kimsenin*" mahkemeden ihtiyati tedbir isteyebileceğini kabul etmektedir. Ve bu konuda HMK'ya atıfta bulunmaktadır. Buna rağmen HMK uygulamasına göre hukuki yararı bulunması şartıyla dava açıldıktan sonra hem

davacı hem de davalı ihtiyati tedbir isteyebilmektedir. Bizce haksız rekabet sebebiyle doğan esas uyuşmazlıktaki davalının ihtiyati tedbir isteyemeyeceğinin kabulü, esas dava davalısının bazı kötü niyetli davranışlara maruz kalmasına sebep olabilecektir. Bu nedenle kanaatimizce somut olaya göre tarafların her ikisinin de geçici hukuki koruma talebinde bulunabileceğinin kabulü ile yaklaşık oranda ispatladıkları iddialara değer atfedilmesi gerekmektedir.

TTK m. 61 anlamında dikkat çeken bir diğer husus, uygulamada hakimler tarafından ihtiyati tedbirin uygulanmasında çekimser davranılmasıdır. Hâlbuki yaklaşık oranda ispatlanan iddianın sonradan haksız olduğunun ortaya çıkması ihtimalinde telafi ve tazmin amaçlı birçok uygulama öngörülmüştür. Bu bakımdan kanuni şartların oluşması halinde ihtiyati tedbirin kabulüne karar verilmesi önemlidir. Öyle ki haksız yere ihtiyati tedbire hükmedilmesi halinde doğabilecek zarar, ihtiyati tedbire hükmedilmemesi halinde de ortaya çıkabilecektir. Ancak ikinci ihtimalde ayrıca dava konusu hakkın kaybedilmesi ihtimali bulunmaktadır.

Doktrinde TTK m. 59’a göre kararın ilanının dilekçeler aşamasında talep edilebileceği kabul edilmektedir. Ancak madde metni “*davayı kazanan tarafın*” talepte bulunabileceğinden bahsetmektedir. Buna karşılık yargılamanın en başında, henüz davayı kazanıp kazanmayacağını bilmeyen kimseden böyle bir talepte bulunmasını beklemek kanaatimizce pek isabetli olmamıştır. Dolayısıyla olası hak kayıplarının önüne geçmek adına haklı çıkma ihtimaline karşılık her halükârda talepte bulunmak yerinde olacaktır.

Yine TTK m. 59 hükmü “*davayı kazanan*” taraftan bahsetmektedir. Ancak yargılama faaliyeti için tercih edilen “*kazanmak*” ifadesi hukuki bir kullanımdan uzaktır. Çünkü yargılama mevcut hukuki kurallar çerçevesinde titiz bir inceleme yürüterek haklı ve haksızlığın tespit edilmesidir. Kaldı ki, kanun aynı maddenin devamında giderlerden sorumluluk anlamında kazanmanın zıttı olarak “*kaybetmek*” kelimesi yerine “*haksız çıkan*” ifadesini tercih etmiştir. Maddenin kendi içinde de tutarlılığını sağlamak adına “*...davada haklı çıkan tarafın istemiyle, gideri haksız çıkan taraftan alınmak üzere...*” şeklinde kaleme alınması bize göre daha isabetli olacaktır.

Kesinleşen hükmün ilan giderleri yargılama sonunda haksız çıkan tarafa aittir. Fakat genel olarak bu düzenlemenin uygulamada etkin bir karşılığı olduğu

söylenememektedir. Zira haksız çıkan tarafın kendi aleyhine olan bir kararın ilan edilmesi için gereken giderleri karşılamaktan kaçınması olasıdır. Dolayısıyla TTK m. 59 hükmünün kapsamının, haksız çıkanın ilan giderlerini karşılamaktan kaçınması noktasında yaptırım öngören şekilde genişletilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Esasen çalışma konumuz geniş bir alanda uygulamaya elverişlidir. Fakat ilgili hukuki başvuru yolları uygulamada yeterince etkin şekilde kullanılmamaktadır. Bilhassa bireysel menfaatlerin himayesinde durum böyledir. Zira ihlal fiillerinin genel olarak mesleki sorumluluk doğurduğu kanıksanıp, ayrıca haksız rekabet sorumluluğunun da doğabileceği pek düşünülmemektedir. Ancak mevcut düzenlemenin uygulamada daha etkili kullanılması sağlanabilirse iş şartlarının muhataplarında ilgili kurallara riayet etme bilinci gelişecektir. Bu da haksız rekabet hükümlerinin amacıyla örtüşen şekilde, dürüst rekabet ortamının bozulmamasını sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

Açıkgöz, Deniz. *Çalışanın Haksız Rekabet Eylemleri ve Tazminat Sorumluluğu*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.

Akıntürk, Turgut, ve Derya Ateş. *Borçlar Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 2020.

Akil, Cenk. "Ticari Uyuşmazlıklarda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hakkında Usûl Hukuku Bakımından Bazı Değerlendirmeler," *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 41 (2020): 307-324.

Akkuş, Muhammed, ve Şafak Narbay. *Ticari İş Niteliğinin Belirlenmesi ve Ticari İş - Tüketici İşlemi Ayrımı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.

Aksoy, Abdülhak Sacid. "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Türkiye'deki Gelişimi," *Şırnak Üniversitesi İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi* 5 (2023): 147-161.

Alangoya, H. Yavuz. "Davanın Esasını Çözümleyecek Veya Böyle Bir Sonuç Doğuracak Biçimde İhtiyati Tedbir Kararları Hakkında," *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2 (2007): 325-344.

Albayrak, Hakan. "Geçici Hukuki Himaye Tedbirlerinde Yaklaşık İspat," *Terazi Hukuk Dergisi* 4 (2009): 79-98.

Aras, Deniz Onur. *Tüketici İşlemi, Adi İş ve Ticari İş Ayrımı ve Sonuçlar*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017.

Arıcı, Kadir. *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.

Arkan, Sabih. "Haksız Rekabet - Gelişmeler - Sorunlar," *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 22 (2004): 5-20, (Haksız Rekabet).

Arkan, Sabih. *Ticari İşletme Hukuku*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2018.

Aslan, Çetin. *Avukatlık Hukukunda Reklam Yasağı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2015.

Atacan, Gökberk. *Türk Ticaret Kanunu'nda Düzenlenen Haksız Rekabet Suçları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.

Atalı, Murat, ve İbrahim Ermenek. *Medenî Usûl Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.

Avcı, Kadriye. "Hekimlerin Sosyal Medya Kullanımı ve Etik," *Turk J Public Health* 16 (2018): 48-57.

Aybay, Rona. *Kamusal Uluslararası Hukuk*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2011.

Aydın, Murat. "Devletin Ekmek Piyasasındaki Rolü: Rekabet Kurumu Kararları", *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal* 49 (2021): 2157-2171.

Bağrıaçık, Safiye Nur. *Üretim ve İş Sırlarının Korunması (Özellikle Haksız Rekabet Hükümlerine Göre)*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017.

Bahtiyar, Mehmet. *Ticari İşletme Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 2023.

Ballı, Mehmet. "Türk Ticaret Kanunu'na Göre Haksız Rekabet Kavramı ve Unsurları," *Gümrük & Ticaret Dergisi* 5 (2015): 62-72.

Başar, Didem. "Çevreyi Kirletenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Çevre Sorumluluk Hukukunda Sorumluluk Sebeplerinin Yarışması," *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 46 (2021): 145-170.

Bektaş, İbrahim. "Haksız Rekabet Hukukunda Dürüst ve Bozulmamış Rekabeti Sağlama Amacı (TTK m. 54) ve "İşleyen Rekabet" Ölçütü," *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 34 (2018): 277-310.

Bilgiç, Yargı. "Aşırı Yararlanma," *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15 (2016): 331-357.

Cansel, Erol, ve Çağlar Özel. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.

Çağlayan, Yılmaz. *Açıklamalı-İçtihatlı Hukuk Muhakemeleri Kanunu*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.

Çakı Çifci, Gamze. *Basiretli İş Adamı Gibi Davranma Yükümlülüğü*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.

Çavdar Lokumcu, Pelin. “Hekimlerin Hastalarına İlişkin Medya Paylaşımlarından Doğan Sorumluluğu,” *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12 (2024): 429-453.

Çelik, Aytekin. *Ticaret Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.

Çınar Karabağ, Nihal. *Türk Ticaret Kanunu’na Göre Haksız Rekabet ve Yaptırımları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.

Değer, Senem. *Şirket Ortaklarının Sosyal Güvenlik Hakları ve Borçları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.

Demir, Engin. *Metal İş Kolunda Meydana Gelen İş Kazaları ve İş Kazalarının Oluşturduğu Kayıpların Ekonomik Yönden Analizi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2009, (Metal İş Kolu).

Demir, Günce. “Etik Kodların Örgütsel Açıdan Değerlendirilmesi,” *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* 10 (2021): 2314 – 2332.

Deniz, Esra. *Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Mücbir Sebep*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2022.

Dinç, İlhan. *Ticarî Davalarda Zorunlu Arabuluculuk*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, (Arabuluculuk).

Dinç, Serhan. *6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu’na Göre Haksız Rekabet Hâlleri ve Buna İlişkin Davalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.

Dinçer, Mustafa Abdül Metin, ve Yasemin Özdemir. “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ve Eşbiçimlilik: On Büyük Türk Holdingi Üzerine Vaka Çalışması,”

*Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 15 (2013): 31-66.

Domaniç, Hayri, ve Erol Ulusoy, *Ticaret Hukukunun Genel Esasları*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2007.

Eminoğlu, Cafer, ve Ersin Erdoğan. *Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2020.

Erdal, Türkkân. *Nasıl Bir Rekabet Vizyonu?, C. II*. Ankara: Rekabet Kurumu Yayınları, 2009.

Erdil, Engin. *Haksız Rekabet Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.

Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Yetin Yayınları, 2015.

Eroğlu, Osman, ve Azmi Yalçın. “Rekabet ve Mekansal Kuramlara İlişkin Genel Bir Değerlendirme,” *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 4 (2013): 95-114.

Ertem, Barış. “İhtiyati Tedbir Kararlarının Denetimine İlişkin Özellik Arz Eden Bazı Hususların Değerlendirilmesi,” *İzmir Barosu Dergisi* 3 (2023): 53-107.

Ertuğrul, Hüseyin. “Türk Ceza Hukukunda Haksız Rekabet Suçu,” *Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi* 8 (2022): 409-428.

Eryürek, Güzel. *Fiyat Üzerinden Haksız Rekabet*. Ankara:Seçkin Yayıncılık, 2021.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, ve Esra Baskan. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024.

Gözler, Kemal. “Res Iudicata’nın Türkçesi Üzerine,” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 56 (2007): 45-61.

Gözübüyük, Abdullah Pulat. *Hukuki Mesuliyet Bakımından Mücbir Sebepler ve Beklenmeyen Haller*. Ankara: Kazancı Yayınevi, 1977.

Güneş, İlhami. *Uygulamada Fikri Mülkiyet ve Haksız Rekabet Davaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.



Güngüneş Şahin, Hilal Betül. *Türk Ticaret Hukukunda Reklam Yoluyla Haksız Rekabet*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2024.

Hasırcı, Hakan, ve Ufuk Tekin. “Bir Topluluk Davası Örneği Olarak TTK m. 56/3,” *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 18 (2021): 953-965.

Hazer, Kerem Can. *Tacir Yardımcılarında Bağımlılık Unsuru*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2025.

İnal, Hamdi Tamer. *Ticari İşletme Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015.

İnan, Nurkut. “Tek Satıcılık Sözleşmesi ve Üçüncü Kişiler,” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 17 (1993): 55-77.

İslamoğlu, Fatma. *Elektronik Ortamda Haksız Rekabet*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2023.

Kaplan, Ahmet Galip. *Elektronik Ortamda İşlenen Haksız Rekabet Halleri*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.

Karahan, Sami. *Ticari İşletme Hukuku*. Konya: Mimoza Yayınları, 2015.

Karayalçın, Yaşar. *Ticaret Hukuku Dersleri, C: 1 Ticari İşletme*. Ankara: Güzel İstanbul Matbaası, 1968.

Kaya, Arslan, ve Koray Demir. *Rekabet ve Haksız Rekabet Hukukunun Esasları*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2025.

Kayar, İsmail. *Ticari İşletme Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.

Kayıhan, Şaban, ve Mustafa Ünlütepe, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.

Kayıhan, Şaban. *Ticari İşletme Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Keskinci, Derya. “Haksız Rekabet Yargılama Hukukunda İfa Amaçlı İhtiyati Tedbirler,” *Zirve Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2 (2013): 145-154.

Kılıçoğlu, Mustafa. *6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2012.

Kılınç, Erman. “Etik Kodlar Kültürlere Göre Değişir Mi? Amerika, Almanya ve Japonya’dan Örnekler-Do Ethics Codes Vary by Culture? Samples from America, Germany and Japan,” *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi* 3 (2021): 150-157.

Kibar, Ahmet Fevzi. “Sözleşmeden Doğan Yükümlülüklerin İhlali ve Sonuçları,” *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi* 14 (2024): 216-238.

Kişî, Nermin. “Paylaşım Ekonomisinin Ulaşım Sektörüne Yansımaları: Uber Örneği,” *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 5 (2018): 57-68.

Kızır, Mahmut. “Yargıtay Kararları Işığında Basiretli İşadamı Gibi Hareket Etme Yükümlülüğünün Sözleşmenin Değişen Şartlara Uyarlanmasına Etkisi,” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 19 (2011): 245-282.

Kocamaz, Begüm, ve Baybüke Kurtuluş. *Arabuluculuk Yıllığı 2020*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.

Koçak Gündüz, Şirin. *Haksız Rekabette Hukuk Davaları*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019.

Koçak, Uğur Atakan. *Yönlendirici Kodların (Meta-Tag) Haksız Rekabet Kapsamında Değerlendirilmesi*. İstanbul: Legal Kitabevi, 2025.

Koçyiğit, İlker, ve Alper Bulur. *Ticari Davalarda Dava Şartı Arabuluculuk*. Ankara: Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı Yayını, 2019.

Köker, Nilüfer. “Acente ve Acentelik Sözleşmesi,” *İstanbul Kültür Üniversitesi Dergisi* 16 (2017): 185-229.

Kuru, Murat. “Geçici Hukuki Koruma Kavramı ve İhtiyati Haciz Müessesesi,” *İstanbul Barosu Dergisi* 92 (2018): 51-88, (Geçici Hukuki Koruma).

Kuru, Özge. *Gerçek Kişi Tacir*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2015.

Mahmutoğulları, Serhal Nur. *Avukatlık Mesleki Sorumluluk Sigortası*. Ankara: Başkent Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2007.

Memiş, Tekin. “*Haksız Rekabet Açısından İnternet Ortamında Avukatlık Mesleğinin İcrası*,” 21.06.2001 tarihli İstanbul Barosu’da yapılan konferans metnidir. <<https://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=348&type>> , 06.08.2025).

Morkaya, Okan. *Tek Satıcılık Sözleşmesi ve Denkleştirme İstemi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2024.

Murat, Oruç. *Haksız Rekabette Maddi Tazminat Davası*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2008.

Nomer Ertan, Füsun. *Haksız Rekabet Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2016.

Nomer Ertan, Füsun. *Haksız Rekabete Dayalı Taleplerin İleri Sürülebileceği Zaman Dilimi ve Dava Zamanaşımı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023, (Zamanaşımı).

Okuyucu Ergün, Güneş. “Yeni Türk Ticaret Kanununda Öngörülen Haksız Rekabet Suçunun Kanunilik İlkesi Açısından Değerlendirilmesi,” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 29 (2013): 149-155.

Oral Kara, Nurdan, Gözde Yeşilaydın, ve Yasemin Hancıoğlu. “Türkiye’de Rekabet Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlere Yönelik Bir İnceleme,” *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 9 (2018): 149-165.

Organ, İbrahim, ve Cansu Sevinç. “Ticaret Şirketlerinde Ortakların İflas ve İflas Erteleme Döneminde Kamu Alacaklarından Sorumlulukları,” *Gümrük ve Ticaret Dergisi* 10 (2017): 41-48.

Özdemir, İlayda. *Araç Paylaşım Modelinin Haksız Rekabet Açısından Değerlendirilmesi*. İstanbul: Platon Plus Yayıncılık, 2023.

Özdemir, Semih Sırrı. “Sağlık Hizmetlerinde Reklama Yönelik Sınırlandırmalar ve Hukuki Sonuçları,” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 34 (2018): 253–282, (Sağlık Hizmetlerinde Reklam).

Özkan, Ahmet Fatih. “İş Şartlarına Uymama Nedeniyle Haksız Rekabet Hali Olarak Fiyat Tarifelerine Aykırılık,” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 37 (2019): 133 - 180.

Özkaya, Eraslan. *Yanılma-Aldatma-Korkutma Davaları (Hata-Hile-İkrah Davaları)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.

Öznur, Oya. “Sağlıkta Reklam Yasağının ve Tanıtım Kurallarının İhlali,” *Hekim Sözü* 15 (2021): 40-41.

Öztek, Selçuk. “Türk Hukukunda Avukatların Tabi Olduğu Reklam Yasağı,” *Mehmet Somer’e Armağan*, İstanbul, 2006, 06 Ağustos 2025, <[https://dosya.marmara.edu.tr/huk/fak%C3%BCitedergisi/MehmetSomerAn%C4%B1s%C4%B1na/Prof.Dr.sel\\_uk\\_ztek.pdf](https://dosya.marmara.edu.tr/huk/fak%C3%BCitedergisi/MehmetSomerAn%C4%B1s%C4%B1na/Prof.Dr.sel_uk_ztek.pdf)>.

Pehlivanoglu, Murat Can. “‘Tam Kapanma’ Sürecinde Açık Kalan İşletmeler, Kapalı Olan İşletmeler ve Temel Hak ve Özgürlüklerin Haksız Rekabet Sorumluluğu Açısından Değerlendirilmesi,” *Salgın Dönemlerinde İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu)*, Ankara (2021): 434-459.

Pehlivanoglu, Murat Can. “Çay Hukukunda Ruhsatlandırma ve Haksız Rekabet,” *Yargıtay Dergisi* 46 (2020): 1063-1086, (Çay Hukuku).

Pekcanitez, Hakan, Oğuz Atalay, Meral Sungurtekin Özkan, ve Muhammet Özekes, *İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.

Pekdiñçer, Remzi Tamer, ve Ozan Ali Yıldız. *Haksız Rekabet Hukuku Mevzuatı*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2024.

Pekdiñçer, Remzi Tamer. “Haksız Rekabet Davalarında Davacı Sifatının Belirlenmesi Açısından ‘Zarar’ Kavramının Değerlendirilmesi (Y.11.hd.sinin 23.01.2012 Tarih ve 2010/8615 E. 2012/611 K. Sayılı Kararı Çerçevesinde),” *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2 (2016): 451-466.

Pekdiñçer, Remzi Tamer. *Haksız Rekabet ve Marka Hukukuna İlişkin Bilirkişi Raporları ve Mütalaalar*. İstanbul: Legal Kitabevi, 2015, (Rapor ve Mütalaalar).

Pekhamarat Saraç, Büşra. *Haksız Rekabet Halleri ve Sonuçları*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2018.

Pınar, Hamdi. “Volkswagen (Vw) Grubu Dizel Arabalarındaki Emisyon Manipölasyonu ve Hukuki Sonuçları,” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 2 (2016): 843-875.

Poroy, Reha, ve Hamdi Yasaman. *Ticari İşletme Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.

Poyraz, Zeynelabidin. *İş Şartlarına Uymamak Suretiyle Haksız Rekabet Hali*. İstanbul: Legal Kitabevi, 2011.

Sarı, Onur. *Patent Lisans Sözleşmeleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.

Sayın, Yılmaz Aydın. *İthalatta Haksız Rekabetin Önlenmesi ve Türkiye’nin Açtığı Antidamping Soruşturmaları Üzerine Ampirik Bir Çalışma*. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019.

Sulu, Muhammed. “Ticaret Hukukunun Kaynağı Olarak Ticari Örf ve Âdet Üzerine Bazı Değerlendirmeler,” *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9 (2022): 217-242.

Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2020.

Şahin, Alperen. *İş Şartlarına Aykırılık Suretiyle Haksız Rekabet*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2022.

Şener, Oruç Hami. *Ticari İşletme Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.

Şit İmamoğlu, Başak. *Planlı Eskitme*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2020.

T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Bilecik Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü, “Maden Ocaklarında ÇED Uygulamaları,” Marmaris: Hizmet İçi Eğitim Programı, 2015, 08 Ağustos 2025, <<https://webdosya.csb.gov.tr/db/bilecik/webmenu/webmenu14870.pdf>.

Tandoğan, Haluk. “Tek Satıcılık Sözleşmesi,” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 11 (1982): 1-36.

Tanuğur, Ufuk Cemil. *Mesleki Sorumluluk Sigortasında Riziko*. İstanbul:Galatasaray Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010.

Tenekeci, Cüneyt. “Külli ve Cüz’i Halefiyette<sup>[1]</sup> Kesin Hükümün Sirayeti,” *Terazi Hukuk Dergisi* 13 (2018): 108-117.

Tengilimoğlu, Emre, Nurettin Parıltı, ve Cemre Eda Yar. “Hastane ve Hekim Seçiminde Sosyal Medyanın Kullanım Düzeyi: Ankara İli Örneği”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17 (2015): 76-96.

Teoman, Ömer. *Tüm Makalelerim 1971-2001 Cilt I-II*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2012.

Topcu, Bünyamin. *Haksız Rekabet Hukukunda Geçici Hukuki Korumalar*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2024.

Tunçomağ, Kenan, ve Tankut Centel. *İş Hukukunun Esasları*. Ankara: Beta Yayıncılık, 2018.

Tütüncü Muharrem. *Paylaşım Ekonomisi: Haksız Rekabet Bağlamında Bir Değerlendirme*. İstanbul: Aristo Yayınevi, 2023.

Uşan, M. Fatih. *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009.

Uyanık, Namık Kemal. *Ticari Anlaşmazlık Davalarında Maddi Zararın Hesaplanması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.

Uygur, Atiye. *Hekimin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2009.

Ülgen, Hüseyin, Mehmet Helvacı, Abuzer Kendigelen, Arslan Kaya, ve Füsün Nomer Ertan. *Ticari İşletme Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2015, (Nomer Ertan ve diğerleri).

Ünlütepe, Mustafa. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Ünlütepe, Mustafa. *Medeni Hukuka Giriş ve Türk Medeni Kanunu'nun Başlangıç Hükümleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, (Medeni Hukuk).

V. Krichmann, Julius Hermann, “İlim Olmak Bakımından Hukukun Değersizliği,” Çev. Coşkun Üçok. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 6 (1949): 181-212, 24 Eylül 2025, <[https://doi.org/10.1501/Hukfak\\_0000000135](https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000000135)>.

Yağcıoğlu, Kaan Muharrem. “Haksız Rekabet Hukukunda Emek İlkesi ve Uygulaması,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi-Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan* 19 (2017): 2345-2372.

Yarar, İbrahim, Hilal Yarar, ve Kübra Yerlikaya. *Tüm Yönleriyle Tazminat Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Yasaman, Hamdi. *Haksız Rekabet ve Rekabet Yasağı Makaleler – Hukuki Mütalaalar – Bilirkişi Raporları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2025.

Yavaş, Murat. “Türk Hukukunda Avukatın Reklam Yapma Yasağı,” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi-Mehmet Akif Aydın'a Armağan* 2 (2016): 727-739.

Yavuz, Cevdet, Faruk Acar, ve Burak Özen. *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024.

Yeniocak, Umut. *Franchise Sözleşmesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.

Yeşiltepe, Salih Önder. “Tek Satıcılık Sözleşmesinde Tekel Hakkının Üçüncü Kişilere Karşı İleri Sürülmesi,” *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 4 (2017): 133-152.

Yıldırımoglu, Hakan. *Ticari Davalarda Arabuluculuk*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2025.

Yıldız, Ozan Ali. *Haksız Rekabet Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023, (Haksız Rekabet).

Yıldız, Said Ebrar. *Haksız Rekabet Hallerinden İş Şartlarına Uymama*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025.

Yılmaz, Abdüssamet. “Haksız Rekabette İhtiyati Tedbir Uygulamaları ve Özellik Arz Eden Durumlar (TTK m. 61),” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 27 (2021): 1565 – 1575, (İhtiyati Tedbir).

Yılmaz, Cüneyt Arif. *Türk Borçlar Hukuku Kapsamında Çerçeve Sözleşmeler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.

### Çevrimiçi Kaynaklar

6102 sayılı TTK Gerekçesi, 29 Mayıs 2025, <[www.muglabarosu.org.tr/Upload/files/pdf/TTK%20Madde%20Gerek%C3%A7eler.pdf](http://www.muglabarosu.org.tr/Upload/files/pdf/TTK%20Madde%20Gerek%C3%A7eler.pdf)>.

About ISO, 21 Temmuz 2025, <[www.iso.org/about](http://www.iso.org/about)>.

AFP, 13 Ağustos 2025, <[www.standardmedia.co.ke/business/business/article/2001303002/anti-netflix-law-to-safeguard-italys-film-industry#google\\_vignette](http://www.standardmedia.co.ke/business/business/article/2001303002/anti-netflix-law-to-safeguard-italys-film-industry#google_vignette)>.

BBC News Türkçe, 08 Ağustos 2025, <[www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-57841018#:~:text=Emisyon%20skandal%C4%B1%20nedeniyle%20VW%2C%20t%C3%BCketicilerin,bin%20dolar%20%C3%B6deme%20karar%C4%B1%20alm%C4%B1%C5%9F%C4%B1.>](http://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-57841018#:~:text=Emisyon%20skandal%C4%B1%20nedeniyle%20VW%2C%20t%C3%BCketicilerin,bin%20dolar%20%C3%B6deme%20karar%C4%B1%20alm%C4%B1%C5%9F%C4%B1.>)>.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, 04 Ağustos 2025, <[www.casgem.gov.tr/hizmetler/yayinlar](http://www.casgem.gov.tr/hizmetler/yayinlar)>.

Diyarbakır Barosu Duyurular, 07 Ağustos 2025, <[www.diyarbakirbarosu.org.tr/haberler/avukatlik-kanununa-aykiri-faaliyetlere-iliskin-duyuru](http://www.diyarbakirbarosu.org.tr/haberler/avukatlik-kanununa-aykiri-faaliyetlere-iliskin-duyuru)>.

Erzurum Barosu, 07 Ağustos 2025, <[www.erzurumbarosu.org.tr/Detay/2003-kararlari-7602](http://www.erzurumbarosu.org.tr/Detay/2003-kararlari-7602)>.

Etik Değerler Merkezi Derneği İş Yönetim Etiği Kodu, 21 Temmuz 2025, <[www.edmer.org.tr/assets/file/4c1abb5c-631f-43b3-9a39-8d7a7155e909.pdf](http://www.edmer.org.tr/assets/file/4c1abb5c-631f-43b3-9a39-8d7a7155e909.pdf)>.



Harvard Business School, What is a CSR report and why is it important?, 22 Temmuz 2025, <[www.online.hbs.edu/blog/post/what-is-a-csr-report](http://www.online.hbs.edu/blog/post/what-is-a-csr-report)>.

Harvard Business School, What is corporate social responsibility?, 22 Temmuz 2025, <[www.online.hbs.edu/blog/post/types-of-corporate-social-responsibility](http://www.online.hbs.edu/blog/post/types-of-corporate-social-responsibility)>.

ISO Standart, 21 Temmuz 2025, <[www.iso.org/standard/62085.html](http://www.iso.org/standard/62085.html)>.

İstanbul Eczacılar Odası, 26 Ağustos 2025, <[www.istanbuleczaciiodasi.org.tr/?page=icerikler&id=12416#:~:text=De%C4%9Ferl i%20Meslekta%C5%9Flar%C4%B1m%C4%B1z%3B,%C3%96nemle%20bilgilerini ze%20sunar%C4%B1z.>](http://www.istanbuleczaciiodasi.org.tr/?page=icerikler&id=12416#:~:text=De%C4%9Ferl i%20Meslekta%C5%9Flar%C4%B1m%C4%B1z%3B,%C3%96nemle%20bilgilerini ze%20sunar%C4%B1z.>)>.

Jurix Hukuk Dergileri Veritabanı, 25 Temmuz 2025, <[www.jurix.com.tr](http://www.jurix.com.tr)>.

Kazancı Hukuk Otomasyon, 29 Ağustos 2025, <<https://kazanci.com.tr>>.

Kocaeli Ticaret Odası, 16 Ağustos 2025, <[www.koto.org.tr/berber-kuafor-ve-guzellik-salonlarinin-haftanin-bir-gunu-kapali-olmasi-uygulamasi-1-temmuz-2024-e-ertelendi-hd-649030d563d31](http://www.koto.org.tr/berber-kuafor-ve-guzellik-salonlarinin-haftanin-bir-gunu-kapali-olmasi-uygulamasi-1-temmuz-2024-e-ertelendi-hd-649030d563d31)>.

Lale Elmacıoğlu, 13 Ağustos 2025, <<https://www.indyturk.com/node/15826/ya%C5%9Fam/sazan-sarmal%C4%B1-krizinin-ard%C4%B1ndan-sekt%C3%B6rde-kartlar-yeniden-da%C4%9F%C4%B1t%C4%B1l%C4%B1yor>>.

Legal Bank, Elektronik Hukuk Bankası, 17 Kasım 2025, <<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>>.

Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, 28 Mayıs 2025, <[www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)>.

Mehmet Çalışkan, 13 Ağustos 2025, <<https://www.haberturk.com/organize-isler-sazan-sarmali-neden-netflix-te-de-var-2375164?page=2>>.

Muğla Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği, 06 Ağustos 2025, <[www.muglaesob.org.tr/src-belgesi-nedir](http://www.muglaesob.org.tr/src-belgesi-nedir)>.

Nick Vivarelli, 13 Ağustos, 2025, <<https://www.yahoo.com/entertainment/italy-distribution-chief-windowing-law->

124633631.html?guccounter=1&guce\_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce\_referrer\_sig=AQAAAL3jLbCWfx9n-iCh8Fn32LhV0Q1ocM9bQtBRxfLul19tUBPdc9IaG0YuRR0UWF1ScM1N8ytcnNMjcNhqeesai5188pV2Gm7YLHoOkSrWdtEgJkIy8em41UCw9KbWQ28Sp9KUq32OXjXVJqK3kxxjhLm-JPj3nxxb3jrQWyQ-3E8a>.

Rekabet Kurumu, 28 Ağustos 2025, <www.rekabet.gov.tr/>.

T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Bilecik Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü, Maden Ocaklarında ÇED Uygulamaları. (Marmaris: Hizmetiçi Eğitim Programı, 2015) 08 Ağustos 2025, <www.webdosya.csb.gov.tr/db/bilecik/webmenu/webmenu14870.pdf>.

T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, ÇED Nedir?, 07 Ağustos 2025, <www.usak.csb.gov.tr/ced-nedir-i-1672>.

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 13 Ağustos 2025, <www.basin.ktb.gov.tr/TR-246135/turk-sinemasinda-yeni-donem.html>.

T.C. Ticaret Bakanlığı Antalya Ticaret İl Müdürlüğü, 16 Ağustos 2025, <https://antalya.ticaret.gov.tr/duyurular/berberler-kuaforler-ve-guzellik-salonlarinin-kapali-olacaklari-gun>.

T.C. Ticaret Bakanlığı Haberler, 06 Ağustos 2025, <www.ticaret.gov.tr/haberler/berber-kuafor-ve-guzellik-salonu-calisma-saatlerine-iliskin-basin-aciklamasi>.

T.C. Ticaret Bakanlığı Perakende Ticaret, 08 Ağustos 2025, <www.ticaret.gov.tr/ic-ticaret/perakende-ticaret>.

TDK Sözlük, 21 Mayıs 2025, <www.sozluk.gov.tr>.

TSE EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, 21 Temmuz 2025, <www.tse.org.tr/ts-en-iso-9001-kalite-yonetim-sistemi>.

TSE Standard Arama, 21 Temmuz 2025, <www.intweb.tse.org.tr/standard/standard/standardara.aspx>.

Türk Standardları Enstitüsü Mevzuatı, 21 Temmuz 2025, <[www.tse.org.tr/tse-mevzuati](http://www.tse.org.tr/tse-mevzuati)>.

Türk Tabipler Birliği'nin 533/2024 sayı ile 26.01.2024 tarihinde Sağlık Bakanlığı'na hitaben gönderdiği yazı, 12 Ağustos 2025, <[www.ttb.org.tr/userfiles/files/reklam\\_yazi\\_27ocak2024.PDF](http://www.ttb.org.tr/userfiles/files/reklam_yazi_27ocak2024.PDF)>.

Türkiye Barolar Birliği 2024 Avukat Sayıları, 06 Ağustos 2025, <[www.barobirlik.org.tr/Haberler/2024-avukat-sayilari-31122024-85333](http://www.barobirlik.org.tr/Haberler/2024-avukat-sayilari-31122024-85333)>.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Doküman, 26 Ağustos 2025, <[www.tobb.org.tr/HukukMusavirligi/Documents/orf.xls](http://www.tobb.org.tr/HukukMusavirligi/Documents/orf.xls)>.

TYAB, 01 Eylül 2025, <<https://avtuncay.com/mesai-disi-ilac-satisi-yapmaktan-dolayi-nobet-ihlali-yaptigindan-bahisle-konya-eczaci-odasi-haysiyet-divani-nca-hakkinda-tesis-edilen-3-gun-meslekten-men-cezasinin-onaylanmasina-iliskin-turk-eczacilar/>>.

Veri Toplama ve Analizi Birimi Sıkça Sorulan Sorular, 06 Ağustos 2025, <[www.takograf.tobb.org.tr](http://www.takograf.tobb.org.tr)>.

WIPO Lex, 17 Eylül 2025, <[www.wipo.int/wipolex/en/text/288515#P182\\_34724](http://www.wipo.int/wipolex/en/text/288515#P182_34724)>.

Yargıtay Karar Arama, 29 Mayıs 2025, <[www.karararama.yargitay.gov.tr](http://www.karararama.yargitay.gov.tr)>.