

## **İŞÇİLER HANGİ SIRLARI SAKLAMAKLA YÜKÜMLÜLER**

### **I- GİRİŞ**

Sır, sadece sahibi tarafından bilinen veya sahibi tarafından sınırlı bir çevre dışındaki üçüncü kişilerle paylaşılması istenilmeyen bilgidir[1].

İşçinin rekabet yasağına aykırı davranışının haksız rekabet olarak karşımıza çıktığı durumun, genellikle uygulamada, iş sırları konusunda gündeme geldiği görülmektedir. Zira işçinin sır saklama borcu, sadakat borcundan doğan, rekabet yasağının özel bir türü olarak karşımıza çıkmaktadır. İş sırrının o sırrı bilen işçiyi bir başka işveren tarafından kandırması suretiyle ele geçirmesi yahut ifşa ettirmesi veya o işçi tarafından iyi niyet kurallarına aykırı şekilde elde ederek, iş sırlarını başkalarına yayması haksız rekabeti oluşturmaktadır. Bu nedenle işverenin, iş sırlarını ifşa eden işçisine karşı haksız rekabet hükümlerine başvurabileceğini söylemek mümkündür[2].

Anayasada meslek sırrı (m.26) İş Kanununda meslek sırrı (m. 25/II-e), Yeni Borçlar Kanununda üretim ve iş sırrı (m.396), Yeni Türk Ticaret Kanununda üretim ve iş sırrı (m. 55-d) kavramları bulunmaktadır. Bu kavramların farklı algılanmayıp "iş sırrı" olarak tek bir kavramda birleşmesi daha doğru olacaktır.

Yeni Borçlar Kanununa göre (m.396) "işçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür".

### **II- HERHANGİ BİR BİLGİNİN İŞ SIRRI SAYILMASI ŞARTLARI[3]**

İşverenin iş sırlarını açıklamamak, sadakat borcu dışında, susma borcu olarak da incelenebilmektedir[4].

İşçi, işverene, işe veya işletmeye ilişkin olup da herhangi bir yolla bilgisi dahilinde bulunan saklanması zorunlu bilgileri üçüncü kişilere açıklamamakla yükümlüdür[5].

#### **A- Bilinmeme**

İş sırrı unsurlarının en önemlilerinden biri olan "bilinmeme" unsuru, bir sırrın herkes tarafından bilinmeyi kapsayabileceği gibi, sadece sınırlı bir çevrenin dışında kalanlarca bilinmeyi de kapsayabilir. Bir sırrın iş sırrı olabilmesi için sadece sahibi tarafından veya sınırlı bir çevre tarafından biliniyor olması gerekir. Sınırlı çevreyi, işyerinde çalışan ve söz konusu sırrı bilmesi gereken kişiler oluşturmaktadır. Amaç, sırrı az kişinin bilmesi değil, o sırrı bilmesi gerekenden farklı kişilerin bilmesini önlemektir. Nitekim herkes tarafından bilinen, toplumun bilgisine yayılmış ve meşhur olan bir bilginin, iş sırrı olarak nitelendirilmesi doğru değildir. İş sırrının konuyla ilgisi olan işçilerle paylaşılması, sır olma vasfına halel getirmez. Ticaretle uğraşan bir işverenin, üretim ve pazarlama faaliyetlerine ilişkin bilgileri işçileri ile paylaşması doğal ve gerekli olup iş sırrının bilinmeme unsuruna aykırılık teşkil etmez. Ancak, aynı piyasada faaliyet gösteren işletmelerce bilinen ve kullanılan bilgi, sır kapsamında değerlendirilemez. Bir kişi, orta derecede gayret sarf ederek sırta nüfuz edemiyorsa bilinmezlik unsurunun varlığının kabulü gerekir.

Herkesçe bilinen veya ihtira beratı alınmış bir imalat usulünün işçi tarafından dile getirilmesi sır saklama borcuna aykırılık oluşturmaz[6].

#### **B- Sırrın Çalışılan İşle İlgili Olması**

Saklanması gereken sırlar, üretim yöntem ve süreçlerine, satış organizasyonu ve müşteri listeleri gibi her türlü ticari bilgilere veya işverenin kişisel ve mali durumuna ilişkin olabilir[7].

Sırrın, çalışılan iş ile ilgili olması kavramının kullanılmasının tercih edilmesi, yapılan iş kavramından ve işçinin iş görme ediminden daha geniş bir kavram olmasından dolayıdır. İşçinin iş görme ediminin ne olduğu açık ve somut olarak iş sözleşmesinde belirlenmiş olduğu hallerde işçi, sadece belirlenen işi yapmakla yükümlüdür. Oysa işverenin sırları sadece her işçinin iş görme borcu ile

sınırlı değildir. Değişik bölümlerde çalışan işçilerin, iş görme borçları da birbirinden farklı olacaktır. İş sırrının kapsamının iş görme ve yapılan iş ile sınırlı tutulması, iş görmenin konusu dışında olan ve yapılan iş ile ilgili olmayan ve fakat işveren için önem arz eden diğer iş sırlarını, İş Hukuku kapsamında korumasız kaldığı izlenimi yaratacaktır. Bu anlamda, işçinin yaptığı iş ile ilgili olmayan ve fakat işyeri ve işletme ile ilgili iş sırlarına kolaylıkla nüfuz edebileceği de dikkate alınmalıdır. Şöyle ki; iş sözleşmesi nedeniyle işçinin bağlılık ve dürüstlük ile hareket edeceğine duyulan güvenle işçi, işyeri ve işletme ile ilgili herhangi bir sırda ulaşma imkânına herhangi bir üçüncü kişiye nazaran daha yakındır. Bu anlamda işçi, dilerse iş görme ediminin konusu iş dışında, işverenine ait işin sair bölümlerine ulaşabildiği gibi ilgili bilgilere de kolaylıkla ulaşabilir. Örneğin bir işletmede pazarlama bölümünde çalışmakta olan bir işçinin faaliyet alanı, üretilen ürünün alıcılara pazarlanması olmasına rağmen, ar-ge çalışmalarına dair sırda herhangi bir sebeple ulaşmış olabilir. Böyle bir durumda, işçinin söz konusu gizli bilgiye ulaşmasını sağlayan faktör, işçiye yapacağı iş ile ilgili iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden dolayı duyulan güvendir. İşçi, bu güvenle işletmenin çeşitli bölümlerine ulaşabilme imkânına sahiptir. Bu sebeple, çalışılan iş kavramı, sadece fiili görev ile yani iş görme ile sınırlı yorumlanmamalı, çalışılan iş ile ilgili tüm hususları kapsar şekilde değerlendirilmelidir. İşyeri düzeni, işletme politikası, üretim süreci, ar-ge, fiyat politikaları gibi çalışılan iş ile ilgili her şey, sır olabilir. Aynı şekilde, iş görme edimi, şirketin temizlik işlerini yapmak olan bir işçinin, genel müdürün odasında temizlik yaptığı sırada masa üzerinde gördüğü bilgi ve belgeler, çalıştığı iş ile ilgilidir. Bu anlamda işçi, yaptığı işten farklı bir konuda sırda vakif olmuştur. İş sırrının kapsamı, iş görme edimine konu iş ve yapılan iş ile sınırlandırılması halinde, masa üstünde bulunan bilgi ve belgelerin temizlik işçisi tarafından ifşası, sır saklama yükümlülüğü kapsamında korunamayacaktır. Çalışılan iş kavramı ise iş ve işyeri ile ilgili her şeyi kapsadığından temizlik işçisinin, iş görme ediminin konusu olmasa da, çalıştığı iş ile ilgili olduğu için masa üstünde bulunan bilgi ve belgeleri saklamakla yükümlü olacaktır.

### **C- İşverenin Haklı Menfaatinin Varlığı**

İşçinin çalıştığı iş ile ilgili bilgilerin saklanması işverenin haklı menfaati varsa işçi, öğrendiği bu bilgileri üçüncü kişilerle paylaşmamalıdır. Haklı menfaatin varlığının kabulü için sırrın, işveren için bir değer taşıması beklenir. Bu değer, maddi ya da manevi olabilir. İşveren için herhangi bir değeri ya da önemi olmayan bir bilginin sır olarak korunması beklenemez. Bir olayın veya bilginin açıklanması bir işletmenin rekabette önceliğinin kaybolmasına veya sır sahibinin maddi- manevi zarara uğramasına yol açacaksa, haklı menfaatinin varlığı kabul edilmelidir. Örneğin, işçi tarafından ifşa edilen sırrın rakiplerce öğrenilmesi, işverenin doğrudan maddi kayıplara uğramasına neden olabileceği gibi ticari itibarını zedeleyerek manevi zarara uğramasına da neden olabilir. İşverenin haklı bir menfaatinin olup olmadığının tespitinde alınan tedbirlere harcanan masrafların miktarının bir önemi yoktur. Nitekim basit bir fikirten çıkan ve ekonomik olarak yüksek masraf gerektirmemiş bilgiler de işletme yönünden maddi olmasa da manevi bir değere sahip olabilir ve ifşası halinde işletmenin ve dolayısıyla işverenin aleyhine sonuçlar doğurabilir. Bu doğrultuda, işverenin öğrenilen sırların korunmasına ilişkin önemli bir çıkarının bulunması gerekir. İşverenin haklı menfaatinin olmadığı durumlarda işverenin bilgiyi saklı tutma iradesinin olması hukuken himaye görmez. Bu doğrultuda, işverenin meşru olmayan, suç teşkil eden, yasalara aykırı talimatları işverenin menfaati olsa dahi söz konusu menfaat haklı bir menfaat olmadığından iş sırrı olarak korunmazlar. Nitekim Yargıtay'da kamunun menfaati, işverenin özel menfaatinin üstünde olduğunu birçok kararında belirtmiştir. Bu anlamda işveren, herhangi bir sebepten dolayı çevreyi kirletiyor olmasını işçisinden sır olarak saklamasını istemesinde haklı bir menfaati olmadığı kabul edilmelidir. İşverenin bu yöndeki bir iradesi geçerli olmayacağı gibi, işçinin bu nitelikteki bir bilgiyi saklaması yönünde zorlanması da mümkün değildir. İşçi, işvereni tarafından bu nevi bir bilgiyi saklaması yönünde zorlandığı takdirde, işçi, işvereni tarafından kanuna karşı davranışa özendirildiği gerekçesiyle iş sözleşmesini İş Kanunu m. 24 f. II (c)'e göre haklı nedenle feshedebilecektir.

### **D- İşverenin İradesi**

Sır sahibinin saklanması istediği bilgilerin üçüncü kişilerce bilinmesini istememe yönündeki iradesinin olması gerekir. İşverenin iradesi açıkça ortaya konmuşsa işçi, açıkladığı, kullandığı ya da paylaştığı bilginin sır niteliğinde olduğunu bilmediğini iddia edemez. İşverenin açık irade beyanı olduğu sürece işçinin ileri süreceği gerekçeler de haksız kabul edilecektir. İşverenin gizli tutma iradesi somut olayda açık bir şekilde ortaya konmuş olabileceği gibi zımni olarak da ortaya konmuş olabilir. İşveren, işçiye açık bir şekilde, hangi bilgilerin sır niteliğine sahip olduğunu belirtmese dahi, bilgiye yönelik olarak takip ettiği metot ve usuller bu bilginin gizli nitelikte olduğunu ortaya koyuyorsa işverenin sır saklama iradesinin zımnen var olduğu kabul edilmelidir. Ancak, işverenin iradesinin zımni olması, işverenin herhangi bir ihlalde ispat sorunu yaşamamasına neden olacaktır.

İşverenin iradesi açık ya da zımni olarak ortaya konmuş olmasına rağmen bilginin gizli olduğu anlaşılmadığı ya da bilinmediği takdirde, işçinin hangi bilginin sır, hangi bilginin sır niteliğinde olmadığını anlayabilmesi, onun kişisel birikimine, donanımına ve eğitim düzeyine bağlı olarak değişiklik gösterecektir. Bu durumda, somut olayda işçinin vasfına bağlı olarak bilginin sır olduğunu anlayabilmesinin kendisinden beklenen bir davranış olup olmadığı değerlendirilmelidir. İşverenin sır saklama iradesinin varlığı, bir bilginin iş sırrı niteliği kazanması için tek başına yeterli değildir. Yukarıda iş sırrı unsurlarından olan bilinmemede anlatıldığı üzere, işverenin iradesine konu hususun iş sırrı olabilmesi için maruf ve meşhur bilgi olmaması gerekir. İş sırrı aynı zamanda hukuka ve ahlaka aykırı olmamalıdır. Bir diğer deyişle, iş sırrı niteliği taşıyamayacak hususlar, sadece işverenin iradesiyle iş sırrı niteliği kazanmazlar. Sır, işveren tarafından ifşa edilerek alenileştirildiğinde de iradesinin ortadan kalktığı kabul edilmelidir.

## **E- Uygun Koruma Tedbirlerinin Alınmış Olması**

İşveren, sırrı işçisinin korumasını beklerken, aynı zamanda kendisi de sırrın korunması için gerekli olan uygun tedbirleri almalıdır. Uygun koruma tedbirlerinin alınmış olması, "işverenin iradesi" ve "işverenin haklı bir menfaatinin varlığı" unsurlarını açık hale getiren, işverenin iradesinin dışı yansımaları ve işçi açısından bilinirliğini sağlayan bir unsur olarak kabul edilmelidir. İşverenin iç dünyasında oluşan iradesi, uygun koruma tedbirlerinin alınmasıyla, dışı yansıtılmış olacaktır. Uygun koruma tedbirlerinin işveren tarafından alınması ile "işverenin iradesi" ve "işverenin haklı menfaatinin varlığı" unsurları, işçi açısından da bilinir hale gelecektir. Uygun koruma tedbirleri alınmadığı takdirde "işverenin iradesi", sadece işverenin iç dünyasında sınırlı kalmakta, işverenin sırrın saklanması yönündeki iradesinin, işçi ve/veya üçüncü kişiler yönünden bilinmesi zor olmaktadır. İşçi, her zaman işverenin bilgiyi gizli tutma yönündeki iradesinin var olup olmadığını bilemeyebilir. Benzer şekilde işçi, işverenin söz konusu bilgiyi sadece sınırlı bir çevrenin bilmesini istediğini, öngöremeyebilir. Böyle bir durumda, işçi açısından sır saklama yükümlülüğünün doğabilmesi ve işçinin sırrı koruması gerektiği bilincinde olabilmesi için işverenin sır saklama yönündeki iradesini ve haklı menfaatinin varlığını aldığı uygun koruma tedbirleri ile işçiye yansıtması gereklidir. Böylelikle işverenin sübjektif sır tutma iradesi, objektif görünümüne kavuşmuş olacaktır. Özellikle iş sözleşmesi sona erdikten sonra, sır saklama yükümlülüğünün devam edeceğine dair işveren iradesi somutlaştırılmadığı hallerde, işverenin sırrın saklanması yönünde iradesinin olmadığı gerekçesiyle, işçinin sır saklama yükümlülüğünün de ortadan kalkmış olacağı sonucuna varılacaktır. Nitekim basit bir gizli bilgi ile iş sırrının birbirinden farkını belirlemek kolay değildir. Oysa uygun koruma tedbirlerinin alınması sayesinde, hangi bilginin sır niteliği taşıdığı netleşmiş olacak ve böylece işçi ile işveren arasında bilginin sır niteliği taşıyıp taşımadığına ilişkin anlaşmazlıklar da büyük ölçüde önlenmiş olacaktır. Kilitli bir odada saklanan belge ve evraklara erişimin engellenmesi ile işçinin o sırı ulaşmasının istenilmediği açıkça gösterilmiş olmaktadır. Bazı işçilere kapının anahtarı verilerek o bilgilere ulaşması sağlanırken, bazı işçilere anahtarın verilmeyerek sırı ulaşmasının engellenmesi, sırı erişimin sınırını açıkça belirlenmesini sağlamaktadır.

Hukukumuzda sır tutma iradesi ile uygun koruma tedbirlerinin işverence alınmış olmasının gerekliliğine ilişkin açık bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır. Sır saklama yükümlülüğü, iş sözleşmesi süresince sözleşmeden kaynaklanan bir borçtur. İş sözleşmesi sona erdikten sonra ise sır saklama yükümlülüğü, kaynağını kural olarak sır saklama sözleşmesinde bulmaktadır. Sır saklama yükümlülüğü, işçinin sadakat borcunun bir neticesi olarak iş sözleşmesi süresince işçinin ayrı bir sözleşme veya iş sözleşmesinde bir madde düzenlemesine gerek olmaksızın var olan bir yükümlülüğüdür.

İşveren, korunması istenen sırrın niteliğine uygun bir koruma tedbiri almış olmalıdır. İşçinin telefon konuşmalarının dinlenmesi, işyerinde cep telefonu ile konuşmanın yasaklanması, bilgisayar sisteminde çoğu bölüme ancak ön izin ile girilebilmesi, yapılacak her işlem için üst mercilerin olurunun alınması, işyerine her giriş çıkışta çantaların kontrol edilmesi gibi durumlar sıkı koruma tedbirlerine örnek olabilir. İşveren tarafından alınmış bu nevi koruma tedbirleri karşısında, işçinin hareket ve çalışma serbestisi sınırlanmış olacağından işyerinde rahat ve huzurlu çalışması da zorlaştırılmış olacaktır. Her türlü makul tedbire rağmen, işçi veya bir üçüncü kişi alınan tüm tedbirleri aşarak gizli bilgiye ulaşmışsa ve işverenin alınan tedbirlerin aşılması hususunda herhangi bir kusuru yoksa işverenin uygun sır koruma tedbirlerini aldığı kabul edilmelidir. Yapılan işin gereği işçi, kendisine açıklanan bilginin sır olduğunu biliyorsa ya da bilmesi gerekiyorsa, böyle bir bilginin mutlaka gizli kaydını taşımasına gerek yoktur.

Eğer işveren işçisi ile sır saklama sözleşmesi yapmışsa, erişim engellemesi varsa, bilginin sır niteliğinde olduğuna dair talimat yayınlanmışsa uygun koruma tedbirleri ile bilginin sınırlanmışlığının kabulü daha kolay ve daha objektif olacaktır.

### **III- SONUÇ**

Yargıtay'ca belirtildiği[8] üzere, işçinin işverene zarar verebilecek davranışları, zarara yol açmаса da, doğruluk ve bağlılığa aykırı sayılır ve Ceza Hukuku açısından suç oluşturmaması bu hukuki sonucu değiştirmez[9].

İşçi, işe, işletmeye ilişkin edindiği bilgilerin bazılarını sır olarak kabul edip, başkaları ile paylaşmamalıdır. Bu bilinenler içinde sır niteliğinde olanları ayırmakta yukarıda ifade edilen beş ayrı özelliğin de bulunması gerekmektedir.

Sadece sahibi ve sınırlı bir çevre tarafından bilinen, sırrı bilmesi gerekenlerden farklı kişilerce bilinmeyen, üretim yöntem ve süreçlerine, satış organizasyonu ve müşteri listeleri gibi her türlü ticari bilgilere veya işverenin kişisel ve mali durumuna ilişkin olan bu bilginin işveren için maddi ya da manevi bir değeri olmalıdır. Ancak bu değerin suç teşkil etmemesi, meşru olması, yasalara aykırı olmaması gerekmektedir. Bu arada şu hususu belirtmek gerekir ki kamu menfaati ile işverenin menfaati çatıştığında kamu yararı ağır basmaktadır.

İşveren açık ya da zımnî bir şekilde bu bilginin üçüncü kişilerce bilinmemesini istemelidir. İşverenin bir bilginin saklanmasını istemesi, o bilgiye iş sırrı niteliği kazandırmaz. İş sırrı zamanda hukuka ve ahlaka aykırı olmamalıdır. Öte taraftan, işveren sırrı işçisinin korumasını beklerken, aynı zamanda kendisi de sırrın korunması için gerekli olan uygun tedbirleri almalıdır.

---

[1] Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük- 2, K- Z, Yeni Baskı, Ankara 1998, s.1299.

[2] Nevzer Sebla DEMİRTAŞ, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Ankara 2012, s. 59.

[3] Büşra, Sarıhasan ARKUN, İş Hukukunda İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü, Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010, s.27-43.

[4] Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2011, s.139.

[5] Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 457.

[6] MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 458.

[7] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s. 304.

[8] Yrg. 9. HD'nin 04.04.2000 tarihli ve E: 2000/2465, K: 2000/4716 sayılı kararı.

[9] ÇELİK s.140.