

REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ, CEZAI ŞART VE UYUŞMAZLIKLARDA GÖREVLİ MAHKEME

1. İŞÇİNİN REKABET ETMEME BORCU VE REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ DÜZENLENMESİ

İş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin işvereni ile rekabet etmeme/sadakat ve sır saklama borcu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 396 ncı maddesinde düzenlenmiştir.

Söz konusu düzenleme uyarınca, işçi yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.

İşçi, iş ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez.

İş sözleşmesinin kurulması ile doğan sadakat borcu, işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcudur.

İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, iş ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz.

İşçinin iş sözleşmesinin devamı sırasındaki rekabet etmeme borcuna aykırı davranışları İş Kanunu m.25/II, (e) bendi kapsamında haklı fesih nedeni olarak kabul edilmektedir.

İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.

İşçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444-447 nci maddelerinde düzenlenmiştir.

İşçi ile işveren arasında sözleşmenin sona ermesinden sonraki dönem için rekabet yasağına ilişkin bir anlaşma olmadıkça, Borçlar Kanunu'ndaki hükümler tek başına işverene talep hakkı vermez.

İş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin işverenle rekabet etmeme borcu ancak böyle bir yükümlülük sözleşme ile kararlaştırıldığı takdirde söz konusu olmaktadır.¹

Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin çalışma özgürlüğüne bir sınırlama getirildiğinden kanun koyucu Türk Borçlar Kanunu'nun 444 üncü maddesi ve devam maddelerinde, bu yasağın geçerliliği için sıkı kayıt ve koşullar getirmiş, hakime de aşırı rekabet yasaklarını kapsam ve süre açısından sınırlama yetkisi tanımıştır.

Taraflarca rekabet yasağı konusunda sözleşme yapılmışsa işveren, sözleşmeye aykırı davranıldığını ileri sürerek cezai şart ya da tazminat talebinde bulunabilecektir.

Rekabet yasağının ihlaline bağlı taraflarca kararlaştırılmış olan belli bir ödemeyi öngören yaptırım, niteliği itibarıyla bir cezai şart hükmüdür.



¹ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınevi, 13.Baskı, İstanbul 2017, sayfa 381

Türk Borçlar Kanunu'nun rekabet yasağının sona ermesini düzenleyen 447 nci maddesi uyarınca, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak ya da işçi tarafından haklı nedenle feshedilmiş olması halinde rekabet yasağı sona erer.

2. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMELERİNİN GEÇERLİLİK KOŞULLARI

Türk Borçlar Kanunu'nun 444 üncü maddesinde işçinin yükleneceği rekabet yasağının hangi fiillere ilişkin olduğu düzenlenmiştir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için işçinin fiil ehliyetine sahip olması, anlaşmanın yazılı şekilde yapılması, hizmet ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sınırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılmasının, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikte olması gerekir.

Her hizmet ilişkisi işçiye işverenin işleri hakkında belirli bilgileri edinme imkanı verir. Ancak bu durum her işçiyle rekabet yasağı sözleşmesi yapılabileceği anlamına gelmez. Rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilecek işçiler, işverenin müşteri çevresini, sırlarını ve işleri hakkındaki bilgileri başka bir işverende kullanmak suretiyle zarar verme ihtimali olan kişilerdir.²

Rekabet yasağının ihlal edildiğinden söz edebilmek için, muhakkak işçinin edindiği bilgileri kullanarak somut bir zarar vermiş olması gerekir. İşçinin bir zarar vermemekle birlikte, zarar tehlikesi yaratacak şekilde faaliyette bulunması da yasağın ihlali anlamına gelir. Ayrıca rekabet yasağına aykırı davranan işçinin önemli bir zarara sebebiyet verme ihtimalinin bulunduğu ispatlanması gerekir.³

3. REKABET YASAĞININ SINIRLARI

Türk Borçlar Kanunu'nun 445 inci maddesinde rekabet yasağının sınırları çizilmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 445 inci maddesi uyarınca, rekabet yasağı işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz.

İşçi rekabet yasağı sözleşmesiyle iş sözleşmesi sona erdikten sonra; herhangi bir şekilde rekabet etmemeyi, işverenin işini yapmak üzere rakip bir işletme açmamayı, rakip bir işletmede çalışmamayı veya rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı üstlenebilir.

Rekabet yasağı sözleşmesi, yasağa konu kişinin yaptığı işin önemine ve işverenin faaliyet konusuna göre rekabet yasağının geçerli olacağı coğrafi alan, rekabet yasağına konu işlerin türü ve rekabet yasağının süresi bakımından, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı şekilde tehlikeye düşürmeyecek sınırlamalar içermelidir. İşçinin çok geniş bir coğrafi alanda ve her türlü işte çalışmasını yasaklayan rekabet yasağı sözleşmelerinin geçerliliği tartışmalıdır.⁴

Rekabet yasağının Kanunda düzenlendiği şekilde bir sınırlamaya tabi tutulmaması, rekabet yasağının geçersizliği sonucunu doğurur.⁵



² Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha Yayınevi, 3. Baskı, İstanbul 2021, sayfa 363

³ A.g.e. sayfa 363

⁴ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha Yayınevi, 5. Baskı, İstanbul 2023, sayfa 397

⁵ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7. Baskı, sayfa 615

Konu hakkındaki bir Yüksek Mahkeme kararına göre, "...Süre, yer ve işin türü bakımından sınırlandırılmış olmadıkça rekabet yasağı geçerli olmayacaktır.

Sınırlamaların işin ve hatta işçinin niteliğine göre belirlenmesi gerekir. Türkiye sınırları içinde rekabet etmeme yönünden öngörülen düzenlemelere geçerlilik tanınmamıştır. Ancak yabancı uyruklu olup çalışma hayatının çoğunu Türkiye dışında geçirmiş bir işçi bakımından rekabet yasağının ülke sınırları ile belirlenmesi mümkün olabilecektir. Yine, il sınırları ya da belli bir bölge ile sınırlandırma, işin niteliğine göre yerinde görülebilir.

Süre konusunda da en fazla bir ya da birkaç yılı aşmayacak şekilde rekabet yasağı öngörülebilir. Aksi durum işçinin ekonomik anlamda yıkımına neden olabilecektir.

Rekabet yasağının işverene ait işlerden hangisi ya da hangileri ile sınırlandırıldığı net biçimde belirlenmelidir. Özellikle şirketlerin ticaret siciline kayıt sırasında faaliyet alanlarının geniş tutulduğu ülkemizde, işçinin bütün alanlarda çalışmasının sınırlandırılması mümkün olmaz. İşçinin işverene ait işyerinde yapmakta olduğu işle doğrudan ilgili ve işverenin asıl faaliyet alanına giren işler bakımından böyle bir sınırlama getirilmelidir.

İşçi ve işveren arasında rekabet yasağını öngören düzenleme, işyeri devri halinde de kural olarak geçerliliğini sürdürür. Devralan işverenin başka bir amaca yönelmesi ve faaliyet alanını değiştirmesi halinde ise rekabet yasağı sona erer.

İşçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra rekabet yasağına uyma yükümü, geçici iş ilişkisi sırasında da devam eder. Bu noktada işçinin ödünç alan işverene bağlı olarak yapmakta olduğu çalışmalarının da rekabet yasağının ihlali olarak değerlendirilmesi mümkündür.⁶

4. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİ HAKİM TARAFINDAN DEĞERLENDİRMESİ

Türk Borçlar Kanunu'nun 445 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, hakim aşırı nitelikteki rekabet yasağını; bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirip, işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir.

Örneğin hakim işverene zarar vermesi ihtimali olmayan bir işçiyle yapılan rekabet yasağı sözleşmesini tümünden geçersiz sayabilir veya iki yıllık rekabet yasağı süresini hakkaniyet çerçevesinde bir yıla indirebilir.⁷

Hakimin değerlendirmesi rekabet yasağı hükmünün salt tamamen geçerli veya tamamen geçersiz olduğu yolunda olmaz. Hakim sözleşmeyi kapsamı ve/veya süresi bakımından sınırlayarak da geçerli sayabilir.

5. REKABET YASAĞINA AYKIRILIK VE CEZAI ŞART

4857 sayılı İş Kanunu'nda cezai şarta ilişkin bir düzenleme yer almamakta, bu hususta genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemeler uygulama alanı bulmaktadır.



⁶ Y.9.HD.E.2019/4878,K.2021/2668,T.28.01.2021

⁷ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha Yayınevi, 5.Baskı, İstanbul 2023, sayfa 399

Türk Borçlar Kanunu'nun 446 ncı maddesinde rekabet yasağına aykırı davranan işçinin, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı zararları giderme yükümlülüğüne, ceza şartının öngörülmesi hali ile doğabilecek ek zararlara ve işverenin yasağa aykırı son verilmesini isteyebilmesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 446 ncı maddesinin birinci fıkrası uyarınca, rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı zararları gidermekle yükümlüdür.

Türk Borçlar Kanunu'nun 446 ncı maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ise, rekabet yasağı sözleşmelerinde genellikle işçinin yasağa aykırı davranışı bir cezai şarta/ceza koşuluna bağlanmaktadır.

Rekabet yasağının ihlali halinde işverenin kararlaştırılan cezai şartı talep edebilmesi için bir zarara uğradığını ispat etmesi gerekli değildir. İşveren zarara uğradığını veya bu zararın kapsamını ispat etmek zorunda kalmaksızın kararlaştırılan cezai şartı talep edebilir.

Borçlar Kanunu'nun 180 inci maddesinin birinci fıkrasında "Alacaklı hiçbir zarara uğramamış olsa bile, kararlaştırılan cezanın ifası gerekir" hükmü yer aldığından, işverenin herhangi bir zararı ispatlamak zorunda bulunmaksızın sözleşmede kararlaştırılan cezai şartı isteyebilmesi olanağı vardır. Bu durumda işverenin cezai şartı talep edebilmesi için rekabet yasağının ihlal edildiğini ispatlaması yeterlidir.

Bir cezai şart kararlaştırılmamışsa işveren ancak zarara uğradığını ispat ederek uğradığı zararın tazminini talep edebilir.

Cezai şartın kararlaştırıldığı durumlarda, bunu aşan zararın varlığı halinde de bu ek zararların tazmini işveren tarafından talep edilebilir.

Kararlaştırılan cezai şart işçinin rekabet yasağına uyduğu süre oranında indirim tabidir. Yani işçinin rekabet yasağına uyduğu süre, o oranda cezai şart miktarını da azaltır.

Böylece tespit edilen cezai şart miktarı hala fahiş ise Türk Borçlar Kanunu'nun 182 nci maddesi uyarınca hakim bu oranlamadan sonra fahiş gördüğü cezai şart miktarını ayrıca indirebilir.⁸

Rekabet yasağında sadece işçi aleyhine konulan tek taraflı cezai şart geçerlidir.

Yargıtay 11 inci Hukuk Dairesinin ilgili kararına göre, iş sözleşmelerinde sadece işçi aleyhine konulan cezai şart hükümlerinin geçersiz olduğunu hüküm altına alan Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesinin taraflar arasında akdedilen rekabet etmeme sözleşmesine uygulanma imkânı bulunmamaktadır.⁹

Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi de, görev konusunda içtihat değişikliğine gittiği kararında, "TBK m.420'deki hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan cezai şartların geçersiz olacağı hükmünün rekabet yasağı kayıtları açısından uygulanamayacağını, rekabet yasağında tek taraflı cezai şartı geçerli olduğuna" hükmetmiştir.¹⁰



⁸ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha Yayınevi, 3. Baskı, İstanbul 2021, sayfa 369

⁹ Y.11HD.E.2019/2294, K.2020/40, T.06.01.2020

¹⁰ Y.9HD.E.2021/3076, K.2021/9789, 01.06.2021

Aynı şekilde, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da rekabet yasağına aykırılık için konulan ceza koşulunun tek taraflı olabileceği görüşündedir.¹¹

Cezai şartın iki taraflı olabilmesi, ancak iki tarafa borç yükleyen hükümler bakımından söz konusu olabilir. Halbuki rekabet yasağı kararlaştırıldığında buna aykırı davranabilecek tek kişi işçidir. İşverenin rekabet yasağına aykırı davranışı söz konusu olamaz.¹²

6. REKABET YASAĞININ SONA ERMESİ

Taraflarca karşılaştırılmış bir rekabet yasağı, bu yasağın geçerli olacağı sürenin bitmesiyle kendiliğinden sona erer.

Türk Borçlar Kanunu' nun 447 nci maddesinin birinci fıkrasına göre, "Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer."

Örneğin faaliyet konusunu değiştirmesi, işyerini kaptaması, işyerini farklı bir müşteri çevresi bulunan yere taşınması, işyerinin faaliyetine ilişkin sır niteliğindeki bilgilerin bu niteliğini kaybetmesi hallerinde rekabet yasağının sürdürülmesinde işverenin korunmaya değer bir menfaatinin kalmadığı söylenebilir.¹³

Türk Borçlar Kanunu' nun 447 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre, "sözleşme haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer."

Rekabet yasağının bağlayıcılığı ne şekilde sona erdiğiyle doğrudan ilgilidir.

İş sözleşmesi işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın sona erdirilirse, işçi rekabet yasağı sözleşmesiyle bağlı değildir.

Örneğin, işveren ekonomik nedenlerle işçinin iş sözleşmesini sona erdirirse, işçi rekabet yasağı hükmüyle bağlı değildir. Ancak işçi iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine sebebiyet vermişse, bu kusurlu davranışından yararlanarak, rekabet yasağı hükmünden kurtulamaz.¹⁴

İş sözleşmesini fesheden işçi ise, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği takdirde, rekabet yasağı taahhüdü ile bağlı kalmaz. Bununla birlikte işçi haklı nedenler olmaksızın iş sözleşmesini feshettiğinde, örneğin istifa ettiği takdirde, rekabet yasağı sözleşmesiyle bağlıdır.¹⁵

7. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMELERİNDE YETKİLİ MAHKEME

Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ve devamı maddelerine dayalı olarak İş Kanunu kapsamında işçi sayılan kişinin, rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali nedeniyle açılan cezai şartın tahsiline ilişkin davalarda Yargıtaya göre iş mahkemeleri görevlidir.

¹¹ YHGK, E.2021/524, K.2023/210, T.15.03.2023

¹² Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha Yayınevi, 3. Baskı, İstanbul 2021, sayfa 368, "...Rekabet yasağının kararlaştırılabilmesi için işverenin bir karşılık ödemesi gerekip gerekmediği, cezai şart kapsamında değil, karşı edim kapsamında alınabilecek bir konudur. Hukukumuzda ise, karşı edimin varlığı/yokluğu ve /veya miktarı...TBK m.445/2'de aşırı rekabet yasaklarının sınırlandırılmasında dikkate alınacak bir ölçüt olarak düzenlenmiştir." Tekstil İşveren Hukuk 136.Sayı, Ercüment Özkaraçca, Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Öngörülen Tek taraflı Cezai Şartın Geçerliliği (Karar İncelemesi)

¹³ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7. Baskı, sayfa 615

¹⁴ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha Yayınevi, 3. Baskı, İstanbul 2021, sayfa 368

¹⁵ A.g.e.s.369

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili olarak verdiği kararda, “... Dairemizin önceki kararlarında işçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonrası dönem bakımından rekabet yasağına ilişkin olarak cezai şart ve tazminat davaları bakımından ticari dava olduğu belirtilmiş ise de; konunun yeniden değerlendirilmesi gerektiği anlaşılmakla, yukarıda belirtilen açıklamalar uyarınca görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu belirlendiğinden bu karardan dönülmesi gerektiği anlaşılmıştır.” şeklinde hüküm kurmuştur.¹⁶

Aynı şekilde istinaf Mahkemesi konuyla ilgili olarak, “...İş Mahkemeleri Kanunu ile işçi ve işveren arasında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan uyuşmazlıkları çözüme görevi iş mahkemelerine verilmiş olup Türk Ticaret Kanunu’nun 5 inci maddesinde yer alan ‘aksine hüküm bulunmadıkça’ ibaresinin karşılığıdır. Başka bir anlatımla, İş Mahkemeleri Kanunu’nun 5 inci maddesi, Türk Ticaret Kanunu’nun 4 üncü maddesinde belirtilen ticari davalara bakma görevinin ticaret mahkemelerine ait olduğunu belirten 5 inci maddedeki ‘aksine hükmü’ öngören bir düzenlemedir. İşçi ile işveren arasında sözleşmenin sona ermesinden sonraki dönem için rekabet yasağına ilişkin bir anlaşma olmadıkça Borçlar Kanunundaki hükümler tek başına talep hakkı vermez. Taraflarca rekabet yasağı konusunda anlaşma yapılmışsa işveren, sözleşmeye aykırı davranıldığını ileri sürerek cezai şart ya da tazminat talebinde bulunabilecektir. Bu nedenle borcun kaynağı kanun değil iş sözleşmesidir. Uyuşmazlığın kaynağı iş sözleşmesi olduğundan TBK’nin 444 ve devamı maddelerine dayalı olarak İş Kanunu kapsamında işçi sayılan kişinin, rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali nedeniyle açılan cezai şartın tahsiline ilişkin davalarda iş mahkemeleri görevlidir. Yargıtaya konu yeniden değerlendirildiğinde, yukarıda belirtilen açıklamalar uyarınca görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu belirtildiğinden önceki kararlardan dönülmüştür.” şeklinde hüküm kurmuştur.¹⁷

Anayasa Mahkemesi ise 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 4 üncü maddesinin bir numaralı fıkrasının;

1) c bendinde yer alan “6098 sayılı Borçlar Kanunu’nun ...rekabet yasağına ilişkin 444 ve 447” maddelerinde ibarelerinin,

2) Birinci cümlesinde yer alan “öngörülen hususlardan doğan hukuk davaları...” “...ticari dava...”ve “...sayılır” ibarelerinin ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 444 üncü maddesinin Anayasa hükümlerine aykırılığı nedeniyle iptallerine karar verilmesine ilişkin İzmir 4. Asliye Ticaret Mahkemesi talebini reddettiği kararında; “...6102 sayılı Kanunu’nun 4. maddesinin bir numaralı fıkrasında ticari davalar ile ticari nitelikte çekişmesiz yargı işlerinin düzenlendiğini, tarafların tacir olup olmadığına bakılmaksızın 6098 sayılı Kanun’un rekabet yasağına ilişkin 444. ve 447. maddelerinde öngörülen hususlardan doğan hukuk davalarının ticari dava sayılacağına hükme bağlandığını, ...ticari dava sayılmanın bir sonucunun da 6102 sayılı Kanun’un 5. maddesinde düzenlenmiş olup, aksine bir hüküm bulunmadıkça dava olunan şeyin değerine veya tutarına bakılmaksızın asliye ticaret mahkemesinin tüm ticari davalara bakmakla görevli olduğunun belirtildiği, buna göre aksine bir düzenleme bulunmadıkça 6098 sayılı Kanun’un rekabet yasağına ilişkin 444. ve 447. maddelerinde öngörülen hususlardan doğan hukuk davalarının asliye ticaret mahkemelerinde görüleceğinin anlaşıldığına” karar vermiştir.¹⁸



¹⁶ Y.9.HD.,E.2021/10133,K.2021/1595,T.30.11.2021

¹⁷ T.C.İstanbul BAM 31. HD., e.2022/2096,K.2023/1622,T.1707.2023

¹⁸ Anayasa Mahkemesi Başkanlığı, E.2023/153,K.2024/93,Karar Tarihi 04.04.2024,06.06.2024 tarih ve 32568 sayılı Resmi Gazete.

8. SONUÇ

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 396 ncı maddesi uyarınca işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.

İşçi, iş ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve kendi işvereni ile rekabete girişemez.

İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, iş ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz.

İşçinin iş sözleşmesinin devamı sırasındaki rekabet etmeme/sadakat borcuna ve sır saklama borcuna aykırı davranışları İş Kanunu m.25/II, (e) bendi kapsamında haklı fesih nedeni olarak kabul edilmektedir.

İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.

İş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444-447 nci maddelerinde düzenlenmiştir.

İş akdinin devamı süresince işçinin işverenle rekabet etmemesi sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülük olmakla birlikte, taraflar iş ilişkisi devam ederken sözleşmenin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin bir hükmün iş sözleşmesine konulmasını veya bu konuda ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasını kararlaştırabilirler.

İş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin işverenle rekabet etmeme borcu ancak böyle bir yükümlülük sözleşme ile kararlaştırıldığı takdirde söz konusu olmaktadır.

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için işçinin fiil ehliyetine sahip olması, anlaşmanın yazılı şekilde yapılması, hizmet ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılmasının, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikte olması gerekir.

Rekabet yasağı işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz.

Hakim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlandırabilir.

Rekabet yasağının ihlali halinde işveren, iş sözleşmesine aykırı davranıştan ötürü sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği gibi, varsa zararının tazminini de isteyebilecektir.

Rekabet yasağının ihlaline bağlı taraflarca kararlaştırılmış olan belli bir ödemeyi öngören yaptırım, niteliği itibarıyla bir cezai şart hükmüdür.



Yüksek Mahkeme son dönemde verdiği kararlarda, rekabet yasağında tek taraflı cezai şartın geçerli olduğuna hükmetmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun rekabet yasağının sona ermesini düzenleyen 447 nci maddesi uyarınca, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak ya da işçi tarafından haklı nedenle feshedilmiş olması halinde rekabet yasağı sona erer.

Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ve devamı maddelerine dayalı olarak İş Kanunu kapsamında işçi sayılan kişinin, rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali nedeniyle açılan cezai şartın tahsiline ilişkin davalarda Yargıtaya ve istinaf mahkemelerine göre iş mahkemeleri görevlidir.

Anayasa mahkemesi son günlerde konuyla ilgili verdiği bir kararda, "...Tarafların tacir olup olmadığına bakılmaksızın 6098 sayılı Kanun'un rekabet yasağına ilişkin 444. ve 447.maddelerinde öngörülen hususlardan doğan hukuk davalarının ticari dava sayılacağına hükme bağlandığını, ...ticari dava sayılmanın bir sonucunun da 6102 sayılı Kanun'un 5. maddesinde düzenlenmiş olup, aksine bir hüküm bulunmadıkça dava olunan şeyin değerine veya tutarına bakılmaksızın asliye ticaret mahkemesinin tüm ticari davalara bakmakla görevli olduğunun belirtildiği, buna göre aksine bir düzenleme bulunmadıkça 6098 sayılı Kanun'un rekabet yasağına ilişkin 444. ve 447. maddelerinde öngörülen hususlardan doğan hukuk davalarının asliye ticaret mahkemelerinde görüleceğini" belirtmiştir.

isVeremim.com

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

