

YARGITAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

Ekrem TAŞBAŞI *

I-GİRİŞ

İş hayatında pek fazla karşılaşılmasa da karşılaşılan olaylardan birisi de rekabet yasağıdır. Rekabet yasağına ilişkin filler iş sözleşmesi devam ederken olabildiği gibi iş sözleşmesi devam ederken de söz konusu olabilir. Rekabet yasağı sözleşmesi gerek 818 sayılı Borçlar Kanunu, gerekse 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiştir.

6098 sayılı Kanunun 444.maddesine göre fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.

Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.

Bu makalede Yargıtay kararları çerçevesinde rekabet yasağı sözleşmesinden bahsedilecektir.

II- YASAL DÜZENLEMELER VE YARGI KARARLARI

1) 818 Sayılı Borçlar Kanununda Yer Alan Düzenlemeler

818 sayılı Kanunun 348.maddesi uyarınca iş sahibinin müşterilerini tanımak veya işlerinin esrarına nüfuz etmek hususlarında işçiye müsait olan bir hizmet akdinde her iki taraf, akdin hitamından sonra, işçinin kendi namına iş sahibi ile rekabet edecek bir iş yapamamasını ve rakip bir müessesede çalışmamasını ve böyle bir müessesede şerik veya sair sıfatla alakadar olamamasını, şart edebilirler.

Rekabet memnuiyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanımasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibine hissölunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise, caizdir.

İşçi, akdin yapıldığı zamanda reşit değil ise rekabet memnuiyetine dair olan şart batıldır.

* Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uzmanı

818 sayılı Kanununun 349.maddesi uyarınca rekabet memnuiyeti ancak işçinin iktisadi istikbalinin hakkaniyete muhalif olarak tehlikeye girmesini menedecek surette zaman, mahal ve işin nevi noktasından hal icabına göre münasip bir hudut dahilinde şart edilmiş ise muteberdir.

818 sayılı Kanununun 350.maddesi uyarınca rekabet memnuiyeti, sahih olmak için tahriri mukaveleye merbut olmak lazımdır. Buna maddeye göre rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için yazılı yapılması gerekmektedir.

“...I. YAZILI ŞEKİL ZORUNLULUĞU BK. md.350. rekabet yasağının yazılı şekilde kararlaştırılmadıkça geçerli olmayacağını belirtmektedir. Bu düzenlemenin amacı, yasağın kapsamı konusunda bilgi sahibi olmasını mümkün kılarak işçiyi korumaktır; bu nedenle de yazılı şekil şartı rekabet yasağına ilişkin bir ön akit de aranmalıdır.

Kural olarak rekabet yasağında sadece işçinin yükümlülük alanına girmesi söz konusu olduğu için. sözleşmeyi sadece onun imzalaması yeterlidir. İşverenin imzası, yasak karşılığında bir edim üstlendiği takdirde gereklidir. (BK. md.13). Bununla birlikte, karşı edimli rekabet yasağında işverenin sözleşmeyi imzalamamış olması, her zaman geçersizlik sonucunu yaratmamalıdır, özellikle, karşı edimin hizmet ilişkisi çerçevesinde nispeten yüksek bir ücret üzerinde anlaşmak suretiyle kararlaştırıldığı hallerde, rekabet yasağını işverenin imzasının bulunmaması nedeniyle geçersiz saymak doğru değildir.

Yasada geçerlilik şartı olarak öngörülen şekil, adı yazılı şekildir. Bu bakımdan, sözleşme metninin herhangi bir surette yazılması mümkündür. Ayrıca, tarafların önceden düzenlenmiş bir formüller kullanmaları da imkân dahilindedir. Yasağın hizmet akdi içinde veya hizmet akdine eklenen bir belgede düzenlendiği hallerde, çoğu kez formüllerlerden yararlanılmaktadır. Bu durumda işçinin özel olarak korunması gerekeceğinden rekabet yasağına, genel işlem koşulları alanında geçerli olan ilkeleri uygulamakta tereddüt gösterilmemelidir. Ne var ki. rekabet yasağının. personel yönetmeliği veya iç yönetmelik gibi adlar altında işveren tarafından tek taraflı olarak düzenlenen kurallara “sadece bir atıfta bulunmak suretiyle” kararlaştırmasını da mümkün görmemek gerekir. Çünkü şekil şartının amacı, yasağın kapsamı konusunda işçinin tam bir bilgi sahibi olmasını sağlamaktır. Diğer taraftan, şekil şartı ile. işçinin yasak kapsamı konusunda bilgilendirilerek korunması sağlanmak istendiği için sözleşmede rekabet yasağını ilgilendiren tüm kurallara yer verilmiş olmalıdır. Bunlar, yasağın türü kapsamı ve süresidir. Aksı takdirde, yasak geçerli değildir. Nihayet işletmenin devriyle birlikte yasağın yeni işvereni korumaya başladığı hallerde şekil şartını yeni işverenle tekrar gerçekleştirmeye de gerek yoktur.

Yazılı şekil şartı, rekabet yasağında yapılacak her türlü değişiklik hakkında da geçerlidir (BK. md.12). Ancak, şekil şartının sadece işçiyi korumak amacıyla öngörüldüğü dikkate alınrsa, yasağın sözlü olarak ortadan kaldırılabileceğini kabul etmek doğru olur. Bu düşünce, BK. md.350 hükmünün konuluş amacına uygundur.

Şekil şartına aykırılık bir butlan sebebidir ve geçersizliğin işçi tarafından ileri sürülmesi, hakkın kötüye kullanılmasıyla ilgili esaslara tâbi değildir. Çünkü işçiden şekil şartına uyulması konusunda işvereni ikaz etmesi beklenebilir; yasağın geçerli bir biçimde kararlaştırılmasını sağlamak işverene düşer. Bu nedenle, yasağın şekle aykırılık nedeniyle geçersiz olduğu hallerde, işverenin, sözleşmeye aykırı davranıldığını ve geçersizliğinde işçi tarafından ileri sürülemeyeceğini belirterek sözleşmeyi uygulamak istemesi, mümkün değildir. Şüphesiz ki bu konuda işçinin işvereni aldatmış olduğu haller saklıdır. Diğer taraftan, şekle aykırılık, işveren veya temsilcisinin bir kusuruna dayanıyorsa, işverene geçersizlik itirazında bulunarak kararlaştırılmış bir karşı edimden kurtulma imkânını tanımamak gerekir....

Somut olayda dosyada mevcut tarihsiz matbu düzenlenmiş sadece davacı imzasını ve okuyup anladığını belirttiği sözleşme incelendiğinde; cezai şart olarak bir miktarın belirtilmediği, bu alanın boş bırakıldığı; sözleşmenin sonunda imza tarihi ve sonrasında işçiye yazılı olarak bildirilecek iş yönetmeliği, personel yönetmeliği ve benzeri belgelerin bu iş sözleşmesinin ayrılmaz bir parçası olduğu görülmektedir. Yönetmelikte davalının imzası bulunmamaktadır. İş sözleşmesinin 03.12.2003 tarihli olduğu davalıya gönderilen ihtarnamede belirtilmiştir, ancak sözleşme eki yönetmeliği tebliğ aldığına ilişkin davalı imzasını taşıyan evrakın sağ üst köşesinde 03.11.2004 tarihi yazılıdır, bu evrak matbudur. Tüm bu bilgiler ışığında davalının cezai şarta ilişkin düzenlemeleri içeren ve sözleşmenin imzalanmasından on bir ay sonra davalıya tebliğ edildiği anlaşılan yönetmeliği özgür iradesiyle okuyup değerlendirerek imzalamaya imkanın bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yukarıdaki değerlendirmeler kapsamında tüm dosya incelendiğinde rekabet yasağına ilişkin düzenlemelerin yazılı şekil şartına aykırılığı sebebiyle geçersiz olduğu değerlendirilmeksizin karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmektedir... (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 28.03.2013)

818 sayılı Kanununun 351.maddesi uyarınca rekabet memnuiyetine muhalif harekette bulunan işçi, bu muhalefet sebebi ile eski iş sahibinin dışarı olduğu zararları tazmin ile mükelleftir.

Memnuiyete muhalif hareket hakkında cezai şart konulmuş ise, işçi, kaide-ten meşrut ceza miktarını tediye ile memnuiyetten kurtulabilir. Fakat zarar bu miktarı müteceviz ise, fazlasını da tazmin ile mükellef olur.

İşçinin hareketi tarzı ve ihlal veya tehdit edilen menfaatlerin ehemmiyeti haklı gösteriyorsa ve tahriri bir mukavele ile sarahaten bu hak muhafaza edilmiş ise, iş sahibi, müstesna olarak meşrut olan cezanın tediyesinden ve onu müteceviz olan zararın tazmininden başka muhalefetin menini de talep edebilir.

818 sayılı Kanunun 352.maddesi uyarınca rekabet memnuiyetinin baka-sında iş sahibinin hakiki menfaati bulunmadığı sabit olursa, bu memnuiyet nihayet bulur.

İş sahibi işçinin feshi muhik gösterecek bir kusuru yok iken akdi feshetmiş yahut iş sahibinin feshi haklı gösteren bir kusuru dolayısıyla akit işçi tarafın-dan feshedilmiş ise, işçi aleyhine memnuiyete muhalefetinden dolayı dava ikame edilemez.

2) 6098 Sayılı Kanunda Yer Alan Düzenlemeler

Rekabet yasağına ilişkin düzenlemeler 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu-nun 444-447.maddelerinde yer almaktadır.

6098 sayılı Kanunun 444.maddesinde rekabet yasağının koşulları yer al-maktadır. Buna göre fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özel-likle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede ça-lışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.

Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlı-yorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararı-na sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.

İlgili madde çerçevesinde rekabet yasağında işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimalinin de olması gerekir.

“...Borçlar Kanununun 348’inci (6099 sayılı Türk Borçlar Kanununun 444’üncü) maddesinde, “İş sahibinin müşterilerini tanımak veya işlerinin es-rarına nüfuz etmek hususlarında işçiye müsait olan bir hizmet akdinde her iki taraf, akdin hitamından sonra, işçinin kendi namına iş sahibi ile rekabet edecek bir iş yapamamasını ve rakip bir müessesede çalışamamasını ve böyle bir müessesede şerik veya sair sıfatla alakadar olamamasını, şart edebilirler.

Rekabet memnuiyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanimasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibine hissolunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise, caizdir” şeklinde kurallara yer verilerek rekabet yasağının esasları düzenlenmiştir. Buna göre işçinin, işverenle ilişkide olan müşterileri tanması ve görülmekte olan işin bütün ayrıntılarına ulaşabilmesi imkânının olduğu hallerde, iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından işverenle rekabet oluşturacak şekilde kendi namına iş yapmaması, raki bir firmada ortak olamaması ya da iş sözleşmesiyle çalışmaması şeklinde şart içeren sözleşmeler yapabileceklerdir. Borçlar Kanununun değinilen maddesinde, rekabet yasağının kapsamı sınırlandırılmış ve işverene önemli bir zarar verilmesi ihtimalinin olmadığı durumlarda bu tür düzenlemelerin geçerli olmayacağı hükme bağlanmıştır...” (Yargıtay 7.Hukuk Dairesi, 08.04.2013)

“...2. İŞVERENİN ÖNEMLİ BİR ZARARA UĞRAMASI İHTİMALİNİN VARLIĞI

Rekabet yasağı sözleşmesinin amacı işçi tarafından işletmede elde edilen bilgilerin kullanılması sonucunda, işverenin rekabet piyasasındaki konumunu tehlikeye düşmekten korumaktır. Ancak, işverenin rekabet gücünü tehdit edebilecek her olguyu bu sözleşmenin geçerli sayılmasını gerektirecek nitelikte görmek de mümkün değildir. Çünkü her işletme, vasıflı bir işçinin işten ayrılması halinde çoğu kez belirli bir deneyim ve bilgi kaybına uğramaktadır. Karşılaşılan bu zararı ne hukuka aykırı saymak ne de önlemek söz konusu olabilir. Buradan çıkarılacak sonuç, rekabet yasağı sözleşmesinin her zarar tehlikesini değil, ancak “önemli” bir zarara uğrama ihtimalini bertaraf etmek üzere kullanılabilecek olmasıdır.

Nitekim. BK. md.348 f.2 kuralı, sözleşmenin geçerliliği konusunda. İşçinin müşteri çevresine veya iş sırlarına nüfuz etme imkânına sahip bulunmasını yeterli görmemekte, bu bilgilerin işçi tarafından kullanılması sonucunda işverenin “önemli” bir zarara uğraması ihtimalinin de varlığını aramaktadır. Burada. “önemli” bir zarar ihtimalinden söz edilmiş olması, bazı yazarlar tarafından iddia edildiğinin tersine, gereksiz bir sınırlama sayılmamalıdır. Yasa koyucu bu koşulu, işçiyi korumak amacıyla bilinçli olarak aramıştır ve bu sınırlama, hem rekabet yasağı sözleşmesinin amacına uygun düşmekte, hem de işverenin “önemli bir menfaatinin kalmaması” halinde yasağın hükümden düşeceğini belirten BK. md.352 f. Kuralı ile uyum içinde bulunmaktadır. İşçinin müşteri çevresine veya iş sırlarına nüfuz etmiş olması, çoğu kez işverene önemli bir zarar vermesi ihtimalinin de mevcudiyetini gösterir. Ne var ki. Böy-

le bir ihtimalin bulunmadığı istisnaî hallerde de. Sözleşmeyi BK. md.348 f.2 kuralı karşısında geçerli saymamak gerekecektir.

Dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta, yasanın, somut bir zararı ispatlama zorunluluğu aramamış olmasıdır. Önemli olan. “hizmet akdinin sona erdiği tarihte işçinin elde ettiği bilgileri kullanarak, işverene önemli bir zarar vermesinin ihtimal dahilinde görülebiliş görülemeyeceğidir. Gerçi taraflar arasındaki uyuşmazlık, kural olarak hizmet akdinin sona ermesinden uzunca bir süre sonra ortaya çıkacaktır.

Fakat o zamana kadar hiçbir zararın meydana gelmemiş olması, yasağın geçerliliği bakımından herhangi bir önem taşımamaktadır.

Zararın hangi hallerde önemli sayılabileceğini önceden belirlenmiş genel bir ölçüye göre tespit etmek, hiç şüphesiz ki mümkün değildir, bu konuda yargıç, her olayın özelliğine göre bir sonuca varmak durumundadır. Burada işletmenin büyüklüğü mutlak bir ölçü olmadığı gibi, zararın işveren kuruluşlarınca önlenebilir olup olmamasının da herhangi bir önemi yoktu; zararın kolayca telâfi edilemeyecek olması yeterlidir. Şüphesiz, önemli zarar ihtimali, işçinin müşteri çevresine veya iş surlarına nüfuz etmesi imkânı ile uygun bir neden-sonuç ilişkisi içinde de bulunmalıdır.

İşverenin zarara uğraması, işçinin kişisel ehliyet ve deneyimleri dolayısıyla ihtimal dahilinde görülüyorsa, böyle bir neden-sonuç ilişkisinden bahsetmek mümkün değildir; işçi, ehliyet ve deneyimlerini her zaman kullanma imkânına sahiptir...” (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 28.03.2013)

6098 sayılı Kanununun 445.maddesinde rekabet yasağının sınırlandırılmasına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz.

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

“...Borçlar Kanununun 349’uncu (6048 sayılı Türk Borçlar Kanununun 445’inci) maddesinde ise, rekabet yasağının işçinin iktisadi geleceğini tehlikeye düşürmemesi için süre, yer ve işin türü bakımından duruma göre sınırlandırılması gerektiği ifade edilmiştir. Buna göre süre, yer ve işin türü bakımından sınırlandırılmış olmadıkça rekabet yasağı geçerli olmayacaktır.

Sınırlamaların işin ve hatta işçinin niteliğine göre belirlenmesi gerekir.

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. ...” (Yargıtay 7.Hukuk Dairesi, 08.04.2013)

“...Borçlar Kanununun 348.maddesinin 2.fıkrasında, “Rekabet memnuniyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanimasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibine hiss olunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise, caizdir” şeklinde kurala yer verilmiştir. Somut olayda işyerinde müfettiş yardımcısı olarak çalışan davalının müşterileri tanıma, işin sırrına vakıf olma ve en nihayet işverenin hiss olunabilecek bir zararına neden olabilmesi yönlerinden gerekli inceleme yapılmamıştır. Konunun uzmanı olan bir bankacı bilirkişiden rapor alınmalı ve davalı işçinin davacı bankadaki çalışma sistemi belirlenerek Borçlar Kanununun 348/2.fıkrası hükmü doğrultusunda cezai şartın geçerli olup olmayacağı mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 23.05.2006)

6098 sayılı Kanunun 446.maddesinde rekabet yasağına aykırı davranışın sonuçları düzenlenmiştir. Buna göre rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür.

Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmırsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin bor-

cundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır.

İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir.

“...İşçinin sorumluluğu yönünden rekabet yasağının ihlaline bağlı taraflarca kararlaştırılmış olan belli bir ödemeyi öngören yaptırım, niteliği itibarıyla bir cezai şart hükmüdür. Böyle olunca Borçlar Kanununun 161/son maddesi hükmü gereğince, fahiş olan cezai şartın hâkim tarafından indirilmesi gerekir...” (Yargıtay 7.Hukuk Dairesi,08.04.2013)

6098 sayılı Kanununun 446.maddesinde rekabet yasağının sona ermesi düzenlenmiştir. Buna göre rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer.

Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer.

3) Yargı Yeri

Rekabet yasağına ilişkin davaların görüleceği mahkeme iş sözleşmesinin devam edip etmediğine göre değişmektedir. Buna göre iş sözleşmesinin devamı sırasında rekabet yasağı ihlal edilirse iş mahkemesinde görülecek bir davanın konusunu oluşturur. Ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet yasağının ihlaline ilişkin davalar ticaret mahkemesinde görülecek davalardır.

“...Taraflar arasındaki uyuşmazlık, rekabet yasağının ihlalinden doğduğu ileri sürülen cezai şart ücretinin tahsili istemine ilişkin olup, öncelikle dikkate alınması gereken husus uyuşmazlığın 4857 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda iş mahkemesinin görevli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre, iş mahkemelerinin görevi “İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi”dir.

Davanın açıldığı tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 348. maddesi “İş sahibinin müşterilerini tanımak veya işlerinin esrarına nüfuz etmek hususlarında işçiye müsait olan bir hizmet akdinde her iki taraf, akdin hitamından sonra, işçinin kendi namına iş sahibi ile rekabet edecek bir iş yapamamasını ve rakip bir müessesede çalışmamasını

ve böyle bir müessesede şerik veya sair sıfatla alakadar olamamasını şart edebilirler. Rekabet memnuiyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanimasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibine hiss olunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise, caizdir. İşçi, akdın yapıldığı zamanda reşit değil ise rekabet memnuiyetine dair olan şart batıldır.” hükmünü haiz olup, madde metninden de anlaşılacağı üzere bu madde sözü edilen surlara vakıf işçinin sözleşme yapmak şartıyla işten ayrılması halinde aynı işi kendi adına yapmamasını, rakip bir müessesede çalışmamasını ve böyle bir müessesede şerik veya sair sıfatla alakadar olmamasını düzenlemektedir. Düzenleme, hizmet sözleşmesi içinde yer almakla birlikte hizmet sözleşmesi süresi içinde yapılmaması gereken bir hususta değil, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılmaması gereken bir hususta düzenleme getirmektedir.

İş sözleşmesinin devamı sırasında rekabet yasağının ihlali şeklindeki sadakatsizlik iş mahkemesinde görülecek bir davanın konusunu oluşturur. Bu rekabet yasağının sözleşmeden veya kanundan kaynaklanmasının hukuki sonuçları ile aynıdır.

Oysa somut uyuşmazlıkta davacı taraf, davalının sözleşmenin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi sebebiyle cezai şart istemektedir. Rekabet yasağının iş sözleşmesinin bitiminden sonraki bir tarihte ihlal edilmesi iş mahkemelerini görevli olmaktan çıkarmaktadır. Ayrıca rekabet yasağının belirlenmesinde ticari sırrın ne olduğu uzman mahkemelerce değerlendirilmesi gereken ve piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konudur. Kaldı ki, davanın açıldığı tarih itibariyle yürürlükte bulunan mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4. maddesiyle kanun koyucu çok açık bir şekilde 818 sayılı Kanun'un 348. maddesinden kaynaklanan davaların mutlak ticari davalardan olduğunu öngörmüştür. Mutlak ticari davalar herhangi bir unsurun, bağlama noktasının veya sebebin davanın ticari niteliğini değiştirmedığı, mahkemenin kanaatinin rol oynamadığı davalardandır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 29.02.2012 Tarih 2011/11-781 Esas- 2012/109 Karar sayılı ilamında da hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen 818 sayılı Kanun'un 348. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gereken uyuşmazlıklara ilişkin davaların 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1-3. maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığı ve mutlak ticari davaların görülme yerinin ise, açık biçimde ticaret mahkemeleri olduğu belirtilmiştir.

Görev kamu düzenini ilgilendirmekte olup yargılamanın her aşamasında taraflarca ileri sürülebileceği gibi hakim tarafından da resen nazara alınması gerekir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 27.02.2013 gün ve 2012/9-854 E, 2013/292 K ve 25. 12.2013 gün ve 2013/13-412 E, 2013/1708 K sayılı kararlarında açıkça rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda ticaret mahkemelerinin görevli olacağı kabul edilmiştir. Dairemiz uygulaması da Hukuk Genel Kurulu kararları çerçevesinde şekillenmiştir. Bu durumda görevin kamu düzenini ilgilendirmesi sebebiyle rekabet yasağı sözleşmesine dayanan istek bakımından tefrik kararı verilerek görev yönünden davanın reddine hüküm kurulması yönünde hükmün bozulması gerekmiştir...”(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 03.06.2014)

III- SONUÇ

Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.

Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için yazılı yapılması gerekmektedir. Rekabet yasağında işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimalinin de 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.

Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür.

İş sözleşmesinin devamı sırasında rekabet yasağı ihlal edilirse iş mahkemesinde görülecek bir davanın konusunu oluşturur. Ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet yasağının ihlaline ilişkin davalar ticaret mahkemesinde görülecek davalardır.

KAYNAKÇA

T.C. Yasalar (29.04.1926). **818 sayılı Borçlar Kanunu**, Ankara: Resmi Gazete (359 sayılı)

T.C. Yasalar (04.01.2011). **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu**, Ankara: Resmi Gazete (27836 sayılı)

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi (23.05.2006). **2006/6891 Esas No ve 2006/15193 Karar Nolu karar** 20.11.2015 tarihinde www.calismatoplum.org/sayi11/abc/9.hukuk/52.doc adresinden erişildi.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi(28.03.2013). **2010/25792 Esas No ve 2013/10539 Karar Nolu karar**. 20.11.2015 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/sayi38/abc/15-31.pdf> adresinden erişildi.

Yargıtay 7.Hukuk Dairesi(08.04.2013). **2013/2542 Esas No ve 2013/5823 Karar Nolu karar**. 20.11.2015 tarihinde <http://calismatoplum.org/sayi38/abc/15-18.pdf> adresinden erişildi.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi (03.06.2014). **2012/25286 Esas No ve 2014/17992 Karar Nolu karar**. 20.11.2015 tarihinde http://www.calismatoplum.org/sayi47/xyz/10_35.pdf adresinden erişildi.