

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi

Araştırma

Ş. Esra BASKAN*

* Arş. Gör., Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD
(Res. Asst., Başkent University Faculty of Law, Department of Labour and Social Security Law)
(E-Posta: taskin@baskent.edu.tr)

ÖZET

Rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra, belirli bir yer, zaman ve işin türüyle sınırlı olacak şekilde, işverenine rakip bir işletme açmayacağını veya rakip bir işletmede çalışmayacağını yada böyle bir işletmeyle başka bir menfaat ilişkisi içinde bulunmayacağını taahhüt ettiği sözleşmedir. Rekabet yasağı sözleşmesi, iş ilişkisinde bir yandan işverenin haklı menfaatlerini koruması, diğer yandan işçinin çalışma özgürlüğüne zarar verme ihtimali yüksek olması nedeniyle özel bir öneme sahiptir. Bu nedenle her iki menfaat arasında adil bir denge kurulması adına, rekabet yasağı sözleşmesinin belirli sınırlamalara tabi tutulması gerekir. Çalışmamızdaki amacımız, 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu'nun rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin hükümlerini, önceki kanundaki düzenlemelerle olan farklarını da dikkate alarak incelemektir.

Anahtar Kelimeler

İş sözleşmesi, işçinin borçları, sadakat borcu, iş sözleşmesinin sona ermesi, rekabet yasağı sözleşmesi.

ABSTRACT

NONCOMPETITION CONTRACT ACCORDING TO TURKISH OBLIGATION CODE

Noncompetition contract is a contract which the worker's undertake that will not open a business competitor or rival, will not work in a business or an interest in such a business relationship with any other, after the end of labour contract that a particular place, time and manner of work shall be limited to the type. Noncompetition contract is important in employment relationship, because on the one hand the employer's legitimate interests of the protection, but the other hand, is due to the high probability of harm the employee's freedom of the work. For this reason, the name of the establishment of a fair balance between the two interests, noncompetition contract should be subject to certain limitations. The aim of our study to examine the provisions of the Turkish Code of Obligations regarding noncompetition contract, taking into account the differences between the previous law.

Keywords

Labour contract, obligations of worker, duty of loyalty, the ending of labour contract, noncompetition contract.

I. Giriş

İş ilişkisinin devamı süresince işçinin en önemli borçlarından biri, sadakat borcudur. Sadakat borcu en genel tanımıyla "işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruma, işverene ticari veya mesleki bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma" şeklinde tanımlanabilir¹. İşçinin sadakat borcu kapsamında uyması zorunlu olan davranışlarının başında işverene rekabet etmemek gelmektedir². Zira işverene ait işyerinde çalışan işçi işverenin iş sırlarına, üretim usullerine ve müşteri çevresine ilişkin pek çok bilgi edinmiş olabilir. Bu bilgilerin rakip bir işletme veya işyerinde kullanılması ise işverenin menfaatlerine zarar verir ve sadakat borcu ile bağdaşmaz. Zira bu durum Türk Borçlar Kanunu'nda "işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girmez" şeklinde açıkça ifade edilmiştir (md. 396, f. 3).

Ancak iş ilişkisinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, sadakat borcu da dâhil olmak üzere tarafların sözleşmeden doğan borçları sona erer. Bu durumda ise işçinin önceki işverenin yanında edindiği bilgileri rakip bir işverenin işinde kullanması veya kendisinin açmış olduğu rakip işletmede söz konusu bilgilerden yararlanması işverene zarar verir. Bu ihtimali engellemek amacıyla işçi ve işverenin iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin rakip bir işletmede çalışmayacağı veya rakip bir işyeri açmayacağına ilişkin sözleşme yapılması mümkündür. Bu sözleşmeye rekabet yasağı sözleşmesi adı verilmektedir.

Rekabet yasağı sözleşmesi, yukarıda açıklandığı üzere işverenin menfaatlerinin korunması adına oldukça önemli bir sözleşmedir. Buna karşılık anılan sözleşmenin işçinin anayasa ile güvence altına alınmış olan çalışma ve sözleşme özgürlüğünü ihlal etme olasılığı yüksektir. Bu nedenle her iki menfaat arasındaki dengeyi sağlayabilmek amacıyla rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğine ve sonuçlarına ilişkin yasal düzenlemeler yapılması zorunludur. Hukukumuzda rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin düzenlemeler 818

sayılı Borçlar Kanunu'nun 348 vd. maddelerinde düzenlenmiş bulunmaktaydı. Ancak 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin yeni ve önemli düzenlemeler içermektedir. Çalışmamızda yeni Türk Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde rekabet yasağı sözleşmesinin koşulları, sınırları, hukuki sonuçları ve sona ermesi 818 sayılı Borçlar Kanunu ile karşılaştırmalı olarak incelenecektir.

II. Rekabet Yasağı Sözleşmesi Kavramı

Rekabet yasağı sözleşmesi, öğretide işçinin iş ilişkisi içinde işverenin müşterilerine nüfuz etmesi yahut iş sırlarına vâkıfıyeti nedeniyle iş sözleşmesi sona erdikten sonra, belirli bir faaliyet alanında, belirli bir coğrafi bölgede ve belirli bir zaman dilimi içerisinde işverene rekabet teşkil eden davranış içerisine girmesini yasaklayan sözleşme olarak tanımlanmıştır³. Gerçekten Türk Borçlar Kanunu md. 444'de yer alan düzenleme dikkate alınarak rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin işverene karşı iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan veya bunların dışında rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçındığı sözleşme olarak tanımlanabilir (818 sayılı BK md. 348, 6098 sayılı TBK md. 444).

İş ilişkisinin sona ermesinden sonra işçinin rekabet etmeme borcu altında olabilmesi için, mutlaka işçi ile işveren arasında bireysel olarak rekabet yasağı sözleşmesinin imzalanmış olması şarttır⁴. Nitekim öğretide rekabet yasağının iç yönetmelikle düzenlenmesi veya iş akdine işverenin işçiye rekabet yasağı getirme hakkını saklı tutmasının mümkün olmayacağı isabetli olarak ileri sürülmektedir⁵. Buna karşılık rekabet yasağı sözleşmesinin ayrı bir sözleşme olarak veya iş sözleşmesi içinde yer alan bir koşul olarak kararlaştırılması mümkündür⁶.

3 UŞAN, Fatih, "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2011, Y. 6, S. 21, s. 121.

4 ÇELİK, Nuri, *İş Hukuku*, 25. Bası, İstanbul 2012, s. 147.

5 SÜZEK, 2012, s. 363.

6 MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin, *İş Hukuku*, 5. Bası, Ankara 2012, s. 548. TAŞKENT, Savaş/KABAKÇI, Mahmut, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2009, Y. 4, S. 16, s. 35. KESER, Hakan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu-

1 SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, 8. Baskı, İstanbul 2012, s. 360.

2 DOĞAN YENİSEY, Kübra/ÖZTÜRK, Özgür, "İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü", *Devrim Ulucan'ın Armağanı*, İstanbul 2008, s. 423. Erdemoğlu, Deniz, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2009/21, s. 142.

Rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında dikkat edilmesi gereken bir diğer önemli husus, rekabet yasağının geçerli olması için sadece işçinin imzasının bulunmasının yeterli olmasıdır. Gerçekten rekabet yasağı bir sözleşme olarak nitelendiriliyor olmasına rağmen, sadece işçinin yükümlülük altına girmesi söz konusu olduğundan işverenin de imzasının bulunması zorunlu değildir. Buna karşılık eğer rekabet yasağı sözleşmesiyle işveren de karşı edim taahhüdünde bulunuyorsa, sözleşme hem işçi hem işverenin imzasını taşımalıdır⁷.

III. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Koşulları

Türk Borçlar Kanunu md. 444'de rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olarak kurulabilmesi için uyulması gereken koşullara yer verilmiştir. Bu noktada hemen belirtmek gerekir ki, söz konusu koşullar olmaksızın yapılan sözleşme butlan yaptırımına tabi olup, geçersizdir. Geçerlilik koşullarının varlığını ispat yükümlülüğü ise Medeni Kanun md. 6'da yer alan ana kural gereğince işverene aittir⁸.

Rekabet yasağı sözleşmesi yapma koşullarının üç başlık altında toplanması mümkündür. Bunlar işçinin fiil ehliyetine sahip olması, sözleşmenin yazılı şekilde yapılması ve işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin varlığı olarak sıralanabilir.

1. İşçinin Fiil Ehliyetine Sahip Olması

818 sayılı Borçlar Kanunu md. 348, f.3'de rekabet yasağı sözleşmesinin yapıldığı anda, işçinin reşit olması gerektiği, aksi halde sözleşmenin geçersiz olacağı hükmüne yer verilmişti. Buna karşılık 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda rekabet yasağı sözleşmesi yapabilmek için işçinin fiil ehliyetine sahip olması koşulu getirilmiştir (md. 444, f. 1). Yeni kanunda açıkça fiil ehliyeti koşulunun aranması karşısında, işçinin sadece ayırt etme gücüne sahip olması yeterli olmamakta, aynı zamanda ergin olması ve önceki kanundan farklı olarak kısıtli olmaması da gerekmektedir⁹. Bu itibarla küçük

na Göre Rekabet Yasağı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2011, Y. 6, S. 24, s. 89.

7 SOYER, Polat, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Ankara 1994, s. 42. TAŞKENT/KABAKÇI, 2009, s. 35. UŞAN, 2011, s. 124. ERDEMOĞLU, 2009, s. 145.

8 SÜZEK, 2012, s. 368. SOYER, 1994, s. 39. TAŞKENT/KABAKÇI, 2009, s. 29.

9 KESER, 2011, s. 91.

veya kısıtlılar adına yasal temsilcilerinin rekabet sözleşmesi yapması halinde, söz konusu sözleşme geçerli olmadığı ifade edilebilir¹⁰.

Belirtmek gerekir ki, fiil ehliyetine sahip olma koşulu, rekabet yasağı sözleşmesinin imzalandığı ana göre değerlendirilmelidir¹¹. Bu noktada işçi rekabet sözleşmesini imzaladığı anda fiil ehliyetine sahip değilse, söz gelimi erginliğini kazanmamışsa, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte tam ehliyetli olsa dahi rekabet yasağı hüküm ifade etmez.

2. Sözleşmenin Yazılı Olarak Yapılması

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 444, f. 1'de, önceki kanuna paralel bir şekilde (818 sayılı BK md. 350) rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması zorunluluğu öngörülmüştür. Rekabet yasağı sözleşmesinde yazılı şekil koşulu öngörülmesinin nedeni, işçinin yasağın kapsamı hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktır¹².

Belirtmek gerekir ki, diğer koşullarda olduğu gibi yazılı şekil koşuluna uyulmamış olması da, sözleşmenin butlan türünden geçersiz olmasına neden olur¹³. Ancak kanununun öngördüğü şeklin, resmi şekil değil, adi yazılı şekil olarak kabul edilmesi gerekir¹⁴.

3. İşverenin Korunmaya Değer Haklı Menfaatinin Varlığı

Rekabet yasağı sözleşmesinin amacı, işçinin iş ilişkisi içinde işle veya işyeri ile ilgili edindiği bilgileri iş ilişkisi sona erdikten sonra rakip bir işletme içinde kullanılmasını engellemektir¹⁵. Bu nedenle rekabet sözleşmesinin yapılabilmesi için işçinin işle veya işyeri ile ilgili, rakip işletmede kullanılması işvereni zarara uğratabilecek bilgilere sahip olması gerekir¹⁶. Aksi halde rekabet yasağı sözleşmesi

10 SÜZEK, 2012, s. 363. ALPAGUT, Gülsevil, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 31, Y. 2011, s. 945. SOYER, 1994, s. 45. ERDEMOĞLU, 2009, s. 146.

11 SOYER, 1994, s. 44. TAŞKENT/KABAKÇI, 2009, s. 35.

12 SOYER, 1994, s. 41. TAŞKENT/KABAKÇI, 2009, s. 35.

13 SOYER, 1994, s. 44. KESER, 2011, s. 92.

14 KESER, 2011, s. 92.

15 SÜZEK, 2012, s. 364.

16 "Borçlar Kanunu'nun 348. maddesinde, "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

geçersiz olur. Bu itibarla Türk Borçlar Kanunu md. 444., f. 2'de, rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmesi için iş ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları yada işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve bu bilgilerin kullanılmasının işvereni önemli bir zarara uğratacak nitelikte olması koşulu aranmıştır. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda ise bu koşul "rekabet memnuniyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanımasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibine his olunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise caizdir" şeklinde ifade edilmiştir (md.348, f. 2).

Türk Borçlar Kanunu md. 444'de yer alan düzenlemede işçinin sahip olduğu ve rakip işletmelerde kullanılması işverene zarar verecek bilgilerin müşteri çevresi, üretim sırları veya işverenin yaptığı işler hakkında olabileceği öngörülmüştür.

Müşteri çevresine ilişkin bilgiler genel olarak, müşterilerin ad ve soyadları, meslekleri adres ve telefon numaraları, yaptıkları alışverişin cins ve miktarları gibi bilgilerden oluşmaktadır¹⁷. İşçinin işverenin müşteri çevresine ait bilgileri haiz olması halinde rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasını haklı gösteren neden, işçinin müşteri çevresi ile kişisel ilişki kurması, onların kişisel özelliklerini, istek ve ihtiyaçlarını bilmesi ve bu bilgileri

rakip bir işletme içinde kendi lehine ekonomik bir değer olarak kullanma ihtimali bulunması, bu bağlamda eski işverenin müşteri çevresinde azalmaya neden olacak olmasıdır¹⁸. Ancak, avukat veya doktorlarda olduğu gibi, müşteri çevresinin bizzat işçinin yeteneği ve bilgisi ile sağlanmış olduğu durumlarda, bunlarla yapılan rekabet yasağı sözleşmesinin geçersiz olduğu isabetli olarak ileri sürülmektedir¹⁹.

Üretim sırları ve işle ilgili bilgiler ise, öğretide sınırlı bir çevre tarafından bilinen, başkaları tarafından kolaylıkla öğrenilmesi mümkün olmayan, saklı kalmasında işverenin haklı menfaatinin olduğu olgular olarak tanımlanmıştır²⁰. Üretim teknolojisi, bir makinenin yapısı, özel bir ürünün içeriği, ham madde kaynakları, yatırım planları gibi bilgiler örnek olarak gösterilebilir²¹. Bu noktada önemli olan üretim sırları ve işle ilgili bilgilerin mahrem bilgi ve sır niteliği taşıması ve işçinin bu sırları öğrenme imkânına sahip olması gerekliliğidir²². Bu nedenle, herkes tarafından bilinmesi mümkün olan bilgileri haiz, özellikle vasıfsız işçilerle rekabet yasağı sözleşmesi yapılamaz²³.

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olarak yapılabilmesi için, işçinin müşteri çevresi, üretim sırları ve işle ilgili bilgilere sahip olması bir şart olarak öngörülmüş olsa da, öğretide isabetli olarak, işçinin söz konusu bilgileri fiilen öğrenmiş olması koşulunun aranmayacağı, objektif koşullarda öğrenilecek bir konumda olmasının yeterli olacağı görüşü ileri sürülmüştür²⁴.

Belirtmek gerekir ki, rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasında işverenin haklı bir menfaati olması koşulunun gerçekleştirilmesi için, işçinin

bir müessesede şerik veya sair sıfatla alakadar olamamasını, şart edebilirler. Rekabet memnuniyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanımasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibine hiss olunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise, caizdir" şeklinde kurallara yer verilerek rekabet yasağının esasları düzenlenmiştir. Buna göre işçinin, işverene ilişkide olan müşterileri tanıması ve görülmekte olan işin bütün ayrıntılarına ulaşabilmesi imkanının olduğu hallerde, iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından işverene rekabet oluşturacak şekilde kendi namına iş yapmaması, rakip bir firmada ortak olamaması yada iş sözleşmesiyle çalışmaması şeklinde şart içeren sözleşmeler yapabileceklerdir. Borçlar Kanunu'nun ilgili hükmünde ikinci cümlede ise rekabet yasağının kapsamı sınırlandırılmış ve işverene önemli bir zarar verilmesi ihtimalinin olmadığı durumlarda bu tür düzenlemelerin geçerli olacağı hükme bağlanmıştır. Borçlar Kanunun ilgili hükmünde rekabet yasağının kapsamı sınırlandırılmış ve işverene önemli bir zarar verilmesi ihtimalinin olmadığı durumlarda bu tür düzenlemelerin geçerli olacağı hükme bağlanmıştır. Davacı hemşire olup çalıştığı konum itibarıyla işverenin ilişkide olduğu müşterileri tanıması ve görülmekte olan işin bütün ayrıntılarına ulaşma imkanı olmadığı ve işverene önemli bir zarar verme olanağı bulunmadığı açıktır. Dolayısıyla sözleşmede yer alan rekabet yasağına dair cezai şartın reddi gerekmektedir." Y9HD, 13.6.2008, 19368/15558. Aynı yönde, Y9HD, 8.6.2004, 18581/14299. Bu kararlar için bkz. www.kazanci.com.tr. Erişim tarihi: 30.10.2012.

17 DÖNMEZ, Kamil Yücel, **İşçinin Borçları**, Ankara 2000, s. 233.

18 SÜZEK, **2012**, s. 365. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, **2012**, s. 550. ŞAHLANAN, Fevzi, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları, Hükümleri ve Sonuçları", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2008, s. 76.

19 SÜZEK, **2012**, s. 365. UŞAN, Fatih, **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması**, Ankara 2003, s. 230-231.

20 SÜZEK, **2012**, s. 364. UŞAN, **2011**, s. 122. KESER, **2011**, s. 94. DOĞAN YENİSEY/ÖZTÜRK, **2008**, s. 402.

21 SÜZEK, **2012**, s. 364. UŞAN, **2003**, s. 230 vd. DÖNMEZ, **2000**, s. 234.

22 UŞAN, **2011**, s. 121. AKYİĞİT, Ercan, "İsviçre ve Türk İş Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı", **Kamu-İş**, C. 2, Ocak 1991, s. 11.

23 SÜZEK, **2012**, s. 365. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, **2012**, s. 550. TAŞKENT/KABAKÇI, **2009**, s. 25. UŞAN, **2003**, s. 230.

24 SÜZEK, **2012**, s. 364. TAŞKENT/KABAKÇI, **2009**, s. 25.

yukarıda açıklanan bilgilere sahip olması ve öğrenebilecek durumda olması yeterli değildir. Nitekim kanunun 444. maddesinde de açıkça belirtildiği üzere, söz konusu bilgilerin kullanılmasının işvereni önemli bir zarara uğratma ihtimalinin bulunması gerekir. Böyle bir ihtimalin var olup olmadığı ise somut olaya göre belirlenecektir. Buna rağmen, genel olarak işverene ait bilgilerin kullanılmasının kazanç veya siparişlerde ciddi bir düşüşe neden olması, ilgili piyasada rekabet gücünde bir geriye dönüş yaratması, zararın kolaylıkla telafi edilmesinin mümkün olmaması durumlarında önemli bir zararın varlığının kabul edileceği ifade edilebilir²⁵.

IV. Sınırlandırılması

Rekabet yasağı sözleşmesiyle işinin rekabet etmeme borcunun yer, zaman veya işin türü bakımından sınırlı olarak kararlaştırılması gerekir. Bu hususa Türk Borçlar Kanunu md. 445'de yer verilmiştir. Zira söz konusu düzenlemeye göre, "rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez". Belirtmek gerekir ki, rekabet yasağının yer, zaman ve işin türü bakımından sınırlanmasına yönelik düzenleme 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda da benzer şekilde yer almaktaydı. Gerçekten, kanunun 349. maddesine göre "rekabet memnuniyeti ancak işçinin iktisadi istikbalinin hakkaniyete muhalif olarak tehlikeye girmesini men edecek surette zaman, mahal ve işin nevi noktasından hal icabına göre münasip bir sınır dâhilinde şart edilmiş ise muteberdir".

Rekabet yasağına ilişkin getirilen sınırlamaların açık bir şekilde sözleşmede yer alması gerekir. Bir başka deyişle işçi yer, zaman ve süre açısından rekabet yasağının kapsamını sözleşmeden açıkça anlayabiliyor olmalıdır. Buna rağmen, eğer rekabet yasağı sınırları sözleşmede açıkça ve somut olarak belirlenmemişse, işçi lehine yorumlanması gerekir²⁶. Ancak bu noktada önemli olan rekabet yasağının işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürmemesidir (md. 445, f. 1). Aksi halde sözleşme geçersiz olur²⁷.

1. Yer Bakımından Getirilen Sınırlamalar

Rekabet yasağı sözleşmesine yer bakımından sınırlama getirilmesi zorunludur. Bu itibarla işçinin rekabet yasağı, coğrafi bir bölge, şehir veya işverenin faaliyet alanı ile sınırlandırılmalıdır. Ancak, yer bakımından yapılacak sınırlamada dikkat edilmesi gereken husus, söz konusu sınırlamanın işverenin fiilen yürüttüğü faaliyet alanını aşmamasıdır²⁸.

Bu noktada tartışılması gereken önemli hususlardan biri de, işverenin tüm Türkiye'de faaliyette bulunduğu durumlarda rekabet yasağının ülkenin tamamında geçerli olarak kararlaştırılmasının mümkün olup olmayacağıdır. Yargıtay banka müfettiş yardımcısı olarak işe alınan işçiyle iki yıl boyunca tüm Türkiye'deki bankalarda çalışmasını yasaklayan rekabet yasağı sözleşmesini mahal ve banka açısından bir sınır getirilmediği gerekçesiyle geçersiz saymıştır²⁹. Konuyla ilgili olarak

MUTOĞLU/ASTARLI, 2012, s. 551.

28 SÜZEK, 2012, s. 367. SOYER, 1994, s. 66. TAŞKENT/KABAKÇI, 2009, s. 31. UŞAN, 2011, s. 125. KESER, 2011, s. 96.

29 "Taraflar arasında süresi belirsiz biçimde hizmet akdi ilişkisi kurulduktan bir süre sonra 23.12.1997 tarihinde rekabet yasağı konusunda bir anlaşma metni düzenlenmiştir. Buna göre; "Bankaya müfettiş olarak yetiştirilen, bankacılık hizmetlerinde bir saklanması ve gizliliği esas olan konularda bilgi sahibi olan A. E.; bankaya intisabından itibaren 4 yıl içerisinde hizmet akdini feshettiği bütün hallerde, iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren 2 yıl süre ile Türkiye'deki tüm bankalarda çalışmamayı kabul ve taahhüt eder. Bu taahhüdüne uymadığı takdirde, A. E. bankaya işe başladığı tarihten itibaren banka tarafından ödenen aylık ücretler ile diğer ek ödemelerinin tutarı ve son aylık ücretinin 10 katı tutarında bir ceza şartı, ilk talepte ve herhangi bir itirazda bulunmaksızın derhal ödemeyi kabul ve taahhüt eder." Gerek bu anlaşmanın başlığı ve gerek yukarıya alınmayan birinci paragrafı içeriği ve tüm düzenleniş şekli itibarıyla bu metni Borçlar Kanunu 348 ve onu izleyen maddelerinde öngörülen "Rekabet Memnuniyeti" çerçevesinde düzenlenmiş bir özel anlaşma niteliğindedir. Mahkemece bu anlaşma bir ceza şart şeklinde değerlendirilmiş ve bu değerlendirme itibarıyla sonucuna gidilerek hüküm kurulmuş ise de bu düşünce tarzının benimsenmesi olanağı yoktur. Açıkça rekabet yasağı konusunda bir düzenleme söz konusudur. Ancak sözleşme davacının ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı şekilde tehlikeye girmesini yasaklayacak ölçülerde şart edilmemiş ve mahal ve çalışma alanı kapsamında normalin üzerinde sınırlamalar getirilmiştir. Gerçekten "Türkiye'de ki tüm bankalarda çalışmamayı kabul ve taahhüt eder" biçimindeki düzenleme iki yıl süre ile sınırlı olarak getirilmiş ise de, Türkiye'deki tüm bankaları kapsamı bakımından mahal ve banka açısından bir sınır söz konusu olmadığı için davacı bankacının geleceği bakımından ağır sonuçları beraberinde getirecek bir düzenleme olarak kabul edilmelidir. Rekabet yasağının bu yönden geçersiz sayılarak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddedilmesi hatalı ise de sonucu itibarıyla doğru olan kararın yukarıda belirtilen gerekçeyle onanması gerekmiştir." Y9HD, 6.7.1999, 8262/12073. Aynı yönde Y9HD, 2.12.2010, 41875/35558. Bu kararlar için bkz. www.kazanci.com.tr. Erişim tarihi: 30.10.2012.

25 SÜZEK, 2012, s. 366. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, 2012, s. 551. TAŞKENT/KABAKÇI, 2009, s. 28.

26 SOYER, 1994, s. 29.

27 SÜZEK, 2012, s. 366. ALPAGUT, 2011, s. 950. MOLLAMA-

öğretide ileri sürülen ve bizim de katılmış olduğumuz görüşe göre, rekabet yasağının, işverenin yürüttüğü faaliyetin tüm Türkiye’de geçerli olması halinde, işçinin işyerindeki konumu bakımından işverenin korunmaya değer haklı menfaatlerinin bulunması durumunda tüm ülkeyi kapsayacak şekilde düzenlenmesi mümkündür. Ancak bu durumda süre ve işin türü açısından getirilen sınırlamaların daha dar kapsamlı olması gerekir³⁰.

2. İşin Türü Bakımından Getirilen Sınırlamalar

Rekabet yasağı sözleşmesinde işin türü açısından da sınırlama getirilmesi gerekir. Söz konusu sınırlama işverenin faaliyet alanını aşamaz. Söz konusu faaliyet alanının sınırı ise iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe göre belirlenmelidir³¹. Zira işverenin daha önce terk ettiği faaliyetler, kural olarak korunmaya değer bir menfaatin kalmamış olması nedeniyle rekabet yasağının kapsamına dâhil edilemez³².

İşin türü bakımından getirilecek sınırlamada dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta ise, söz konusu sınırlamanın işverenin bütün faaliyet alanını ile değil, işçinin yapmakla görevli olduğu işle doğrudan ilgili olanları kapsayacak şekilde getirilmesi gerektiğidir³³.

3. Süre Bakımından Getirilen Sınırlamalar

818 sayılı Borçlar Kanunu’nda rekabet yasağı sözleşmesinin süresine ilişkin herhangi bir düzenleme öngörülmemiştir. Buna karşılık 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 445’de rekabet yasağı sözleşmesinin süresinin özel durumlar ve koşullar dışında iki yılı aşamayacağına ilişkin bir hükme yer verilmiştir. Süre, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte başlar³⁴.

Kanunda yer alan bu açık düzenleme karşısında rekabet yasağının süresi iki yılı aşamamakla birlikte, özel durumlarda bu süre sınırına istisna tanınması mümkün olabilecektir. Burada özel

durumlardan neyin kastedildiğinin ortaya konulması gerekir. Öğretide özel durumlara örnek olarak, işçinin üst düzey yönetici olması, işyerindeki uzmanlığı, işverenin üretimle ilgili teknik iş sırları hakkında kapsamlı bilgiye sahip nitelikli uzman olması durumları gösterilmektedir³⁵.

4. Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasakları

818 sayılı Kanundan farklı olarak, Türk Borçlar Kanunu md. 445, f. 2 ile hâkime aşırı nitelikteki rekabet yasağını sınırlama yetkisi verilmiştir. Gerçekten anılan hükme göre, “hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun bir biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı ve süresi bakımından sınırlayabilir”.

Görüldüğü üzere, yeni kanun rekabet yasağı sözleşmesinin sınırlandırılması konusunda hâkime takdir yetkisi tanınmıştır. Bu yetkiye dayalı olarak hâkim, işçinin rekabet yasağını süre bakımından sınırlayabilir. Bu noktada örneğin süresi iki yıl olan bir rekabet yasağını bir yıl ile sınırlandırabilir³⁶. Benzer şekilde hâkimin rekabet yasağını kapsam itibarıyla kısıtlaması mümkündür. Örneğin, rekabet yasağının kapsadığı faaliyet alanını daraltabilir.

Hâkimin aşırı nitelikteki rekabet yasaklarını sınırlarken dikkate alacağı husus, somut olayın özellikleri olacaktır. Bunun yanı sıra, kanunda hâkimin takdir yetkisini kullanırken işverenin karşı edimini de göz önünde bulundurması gerektiği hükmü yer almaktadır. Belirtmek gerekir ki, hukukumuzda rekabet yasağı sözleşmesinde karşı edim getirilmesi zorunluluğu yoktur. Ancak tarafların sözleşmeyle karşı edim kararlaştırmalarının önünde yasal bir engel bulunmamaktadır.

V. Rekabet Yasağı Sözleşmesine Aykırı Davranışın Yaptırımı

1. Zararların Tazmini

Türk Borçlar Kanunu md. 446, f. 1’e göre (818 sayılı BK md. 351, f. 1), rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. Burada işçinin tazminat ödemekle yükümlü olmasının

30 TAŞKENT/KABAKÇI, 2009, s. 31. UŞAN, 2011, s. 123. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, 2012, s. 552. Aksi görüşte ŞAHLANAN, 2008, s. 81.

31 SOYER, 1994, s. 67.

32 SOYER, 1994, s. 67. TAŞKENT/KABAKÇI, 2009, s. 29.

33 SÜZEK, 2012, s. 368. SOYER, 1994, s. 30. AKYİÇİT, 1991, s. 67. ERDEMOĞLU, 2009, s. 150.

34 SÜZEK, 2012, s. 367. KESER, 2011, s. 95.

35 ŞAHLANAN, 2008, s. 80.

36 SÜZEK, 2012, s. 369.

hukuki dayanağı sözleşmeden doğan borcun yerine getirilmemesidir ve söz konusu tazminat Türk Borçlar Kanunu'nun 112 vd. maddelerine göre belirlenir. Bu itibarla tazminata hükmedilebilmesi için işverenin zararını ispat etmesi zorunludur. Buna karşılık, işçinin tazminat ödeme yükümlülüğünden kurtulabilmesi için kusurlu olmadığını ispat etmesi gerekir (TBK md. 112).

İşçinin karşılaması gereken zarar, müspet zarar olup, işverenin malvarlığının mevcut durumu ile yasağa aykırı davranılmamış olsaydı arz edeceği durum arasındaki farktır³⁷. Söz konusu zarar fiili zarar veya kazanç kaybı olarak ortaya çıkabilir. Fiili zarardan kastedilen, örneğin işçinin rakip bir işletme kurması nedeniyle işverenin müşterileri nezdindeki itibarını kaybetmesi sonucu uğradığı zarardır. Buna karşılık, kazanç kaybı, işçinin rekabet yasağını ihlal etmemiş olsaydı, işverenin muhtemelen sağlayacağı geliri ifade eder³⁸.

2. Cezai Şart

Rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık halinde işverenin bir diğer hakkı sözleşmede öngörülen cezai şartın talebidir³⁹. Zira 818 sayılı Borçlar Kanunu md. 351, f. 2'de rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali halinde sözleşmede cezai şart kararlaştırılabileceği hükmü yer almaktaydı. Aynı düzenleme Türk Borçlar Kanunu md. 446'ya da alınmıştır. Buna göre, rekabet yasağına aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede de aksine bir hüküm yoksa işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir. Rekabet yasağının ihlali halinde tazminat yerine cezai şart talep etmek işverenin daha lehinedir. Zira bu durumda işverenin zararını ispat etmesine gerek yoktur⁴⁰. Ancak belirtmek gerekir ki,

Yargıtay'ın da kabul ettiği üzere⁴¹ sözleşmede öngörülen cezai şartın aşırı derecede yüksek olduğu durumlarda Türk Borçlar Kanunu md. 182'ye göre hâkimin indirim yapma yetkisi vardır.

Rekabet yasağının ihlali halinde tazminat yerine cezai şart ödendiği durumlarda, eğer işverenin cezai şartı aşan bir zararı varsa, işçi bu miktarı ayrıca ödemek zorundadır (TBK md. 446 f. 2). Ancak, işverenin aşkın zararı talep edebilmesi için cezai şart ile karşılanmayan bir zararı olduğunu ispat etmesi şarttır.

3. Yasağa Aykırı Davranışa Son Verilmesi

İşçinin rekabet yasağına aykırı davranması durumunda işverenin bir diğer talep hakkı, yasağa aykırı davranışa son verilmesidir. Gerçekten Türk Borçlar Kanunu md. 446'ya göre (818 sayılı BK md. 351), işveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında yasağa aykırı davranışa son verilmesini isteyebilir. Ancak söz konusu düzenleme kapsamında işverenin bu hakkını kullanabilmesi bazı koşulların varlığına tabi kılınmıştır. Bu koşullardan ilki, işverenin bu hakkını sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutmasıdır. İşverenin yasağa aykırı davranışa son verilmesini isteme hakkına sahip olabilmesinin ikinci koşulu ise, kendisinin ihlal yada tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışının bu hakkı kullanmayı haklı gösteriyor olmasıdır.

VI. Sona Ermesi

1. Süre Bitimi

Rekabet yasağı sözleşmesinde tarafların işçinin rekabet etmeme yükümlülüğünü altı ay, bir yıl gibi bir süreyle sınırlamaları mümkündür. Nitekim

37 SÜZEK, 2012, s. 369. SOYER, 1994, s. 78.

38 SOYER, 1994, s. 78, 79.

39 "Davacı işveren, davalının istifasının ardından aynı gün başka şirkette çalışmaya başladığını ileri sürerek iş sözleşmesinin 5.3 maddesinde belirtilen rekabet yasağının ihlalinden kaynaklanan 60.000 USD cezai şartı da talep etmiştir. Mahkemece, gerekçesiz olarak bu talebin de reddine karar verilmiştir. Anılan istekle ilgili olarak herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin isteğin reddi hatalı olmuştur. İş sözleşmesinde öngörülen rekabet yasağından kaynaklanan cezai şart koşullarının oluşup oluşmadığı değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Mahkemece, eksik inceleme ve hatalı değerlendirmeye hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir." Y9HD, 12.7.2005, 2189/24839. Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr. Erişim tarihi: 31.10.2012.

40 ÇELİK, 2012, s. 147.

41 "Taraflar arasında hizmet sözleşmesinin 9. maddesinde "İşçi, işbu sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren iki yıl süre ile başka bir şarap firmasında her ne unvan altında olursa olsun çalışmaz. Kendisi adına veya üçüncü şahıslar adına şarap üretim, dağıtım, pazarlama ve satış işini yapamaz. TTK hükümleri saklı kalmak kaydıyla bu yasağa aykırı davranılması halinde işçi kayıtsız ve şartsız olarak 500.000.000 TL ödeyecektir" denilmektedir. Davacı işverenin nezdinde davalı işçi satış elamanı olarak çalışmış olup, bir süre sonra kendi isteği ile işyerinden ayrılmış olup, yine şarapçılık konusunda faaliyette bulunan D. Şarapçılık AŞ.'ne ait işyerinde tanıtma ve pazarlama elamanı olarak çalışmaya başlamıştır. Davacının bu davranışı Borçlar Kanununun 348 ve müteakip maddeleri doğrultusunda ferdi hizmet sözleşmesindeki rekabet memnuniyetine aykırı davranışı oluşturur. Ne var ki sözleşmede öngörülen cezai şart miktarı çok fahiş olup Borçlar Kanununun 161/Son maddesi uyarınca gerekli indirim yapılarak hakkaniyete uygun bir miktara hükmedilmelidir." Y9HD, 29.5.1997, 6252/10506. Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr. Erişim tarihi: 30.10.2012.

yukarıda da açıklandığı üzere rekabet yasağı sözleşmesinin süre ile sınırlanması zorunlu olup, söz konusu süre en fazla iki yıl olabilir. Bu itibarla rekabet yasağı sözleşmesini sona erdiren nedenlerden ilki, sözleşmede öngörülen sürenin bitimidir. Zira öngörülen süre dolduğunda işçinin rekabet yasağı kendiliğinden sona erer.

2. İşverenin Yararının Kalmaması

Türk Borçlar Kanunu md. 447, f. 1'e göre (818 sayılı BK md. 352, f. 1), rekabet yasağı, işverenin bu yasağı sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer. İşverenin farklı bir bölgeye taşınması, faaliyet alanını değiştirmesi gibi haller işverenin rekabet yasağının devam etmesinde yararı kalmadığı durumlara örnek olarak gösterilebilir⁴².

3. İş Sözleşmesinin Haklı Bir Neden Olmadan İşveren Tarafından Feshedilmesi

Türk Borçlar Kanunu md. 447, f. 2'ye göre, rekabet yasağı sözleşmesini sona erdiren bir diğer neden iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın işveren tarafından feshedilmesidir. Söz konusu sona erme nedeni 818 sayılı Borçlar Kanunu md. 352, f. 2'de "iş sahibi işçinin feshi muhik gösterecek bir kusur yok iken feshetmiş, ... ise işçi aleyhine memnuniyete muhalefetinden dolayı dava ikame edilemez" şeklinde düzenlenmiştir⁴³.

42 SÜZEK, **2012**, s. 373. ALPAGUT, **2011**, 953. MOLLAMAHTOĞLU/ASTARLI, **2012**, s. 551. ŞAHLANAN, **2008**, s. 87. SOYER, **1994**, s. 94. KESER, **2011**, s. 100. UŞAN, **2003**, s. 272.

43 "Davacı işveren, davalı işçinin rekabet yasağına aykırı davranışından bahisle tazminat ödenmesi isteğinde bulunmuştur. Mahkemece rekabet yasağı sözleşmesinde yazılı olan miktarın davalıdan tahsiline dair hüküm kurulmuştur. Taraflar arasında 22.3.1999 tarihinde imzalanan iş sözleşmesinin eki niteliğindeki rekabet yasağı sözleşmesinde, davalı işçinin feshi tarihinden itibaren bir yıl içinde davalı şirketin işgal alanına giren hiçbir işi kabul etmeyeceği, bu türden şirketlerde görev yapmayacağı kararlaştırılmış ve coğrafi sınır olarak Türkiye belirlenmiştir. Davalının iş sözleşmesi, 19.8.2003 tarihinde davacı işveren tarafından feshedilmiş ve tazminatlar davalı işçiye ödenmiştir. Davalı işçinin bir yıllık süre geçmeden davacı işverene rakip bir firmada yönetici sıfatıyla göreve başladığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Borçlar Kanununun 352. maddesinin 2. fıkrasında, "iş sahibi işçinin feshi muhik gösterecek bir kusuru yok iken akdi feshetmiş yahut iş sahibinin feshi haklı gösteren bir kusuru dolayısıyla akit işçi tarafından feshedilmiş ise, işçi aleyhine memnuniyete muhalefetinden dolayı dava ikame edilemez" şeklinde kurala yer verilmiştir. Anılan hükme göre, davacı işverenin rekabet yasağına aykırılık sebebiyle dava açabilmesi için işçinin kusuru ile haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmiş olması gerekir. Somut olayda davacı işveren, davalı işçinin iş sözleşmesinin feshinde işçinin kusuruna dayanmamıştır. Davalının iş

Bu hüküm kapsamında işverenin İş Kanunu md. 25 veya Türk Borçlar Kanunu md. 435'e dayalı olarak iş sözleşmesini feshettiği durumlarda rekabet yasağının devam edeceği ifade edilebilir⁴⁴. Ancak bu noktada asıl tartışılması gereken özellikle işverenin işçinin davranışı veya yetersizliğine dayalı olarak geçerli nedenle fesih yaptığı durumlarda rekabet yasağı sözleşmesinin sona erip ermeyeceğidir. Öğretide, yasada açıkça haklı nedenden bahsedilmesi nedeniyle geçerli fesih halinde rekabet yasağı sözleşmesinin sona ereceği görüşü ileri sürülmüştür⁴⁵. Kanımızca da kanunda açıkça haklı nedenden bahsedildiğine göre, haklı nedenin burada kanun koyucu tarafından teknik anlamda kullanıldığını kabul etmek, işverenin iş sözleşmesini İş Kanunu md. 25 veya Türk Borçlar Kanunu md. 435'e dayalı olarak haklı nedenle feshetmediği tüm durumlarda rekabet yasağının sona erdiğinin kabul edilmesi isabetli olacaktır.

4. İş Sözleşmesinin İşverene Yüklenebilen Bir Nedenle İşçi Tarafından Feshedilmesi

İş sözleşmesinin işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilmesi durumunda da rekabet yasağı sözleşmesi sona erer (TBK md. 447, f. 2). Bu noktada işçinin TBK md. 435, İK md. 24'e dayalı olarak veya işverene yükletilebilen, süreli feshi makul gösteren nedenlerden biriyle feshi durumunda işçinin rekabet yasağı ortadan kalkar⁴⁶.

818 sayılı Kanunda bu düzenleme "iş sahibinin feshi haklı gösteren bir kusuru dolayısıyla işçi tarafından feshedilmiş ise işçi aleyhine memnuniyete muhalefetinden dolayı dava ikame edilemez" şeklinde yer almış (md. 352, f. 2) ve öğretide İş Kanunu md. 24, f. I ve III'e dayalı yapılan fesihlerde işverenin kusuru olmadığından rekabet yasağı sözleşmesinin devam edeceği görüşü ileri sürülmüştür⁴⁷. Kanımızca aynı sonuca yeni düzen-

sözleşmesinin işçinin yasal hakları ödenmek suretiyle feshedildiği, işverenin de kabulündedir. Böyle olunca, Borçlar Kanununun 352. maddesi hükmü davacı işverenin rekabet yasağı sözleşmesi sebebiyle tazminat isteğinin reddine karar verilmesi gerekir. Mahkemece davanın reddi yerine, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur." Y9HD, 3.4.2007, 913/9258. Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr. Erişim tarihi: 31.10.2012.

44 KESER, **2011**, s. 101.

45 KESER, **2011**, s. 101.

46 MOLLAMAHTOĞLU/ASTARLI, **2012**, s. 555. SÜZEK, **2012**, s. 347.

47 KESER, **2011**, s. 101.

lemeler açısından da ulaşılabilmektedir. Zira kanunda işçinin sözleşmeyi haklı veya geçerli nedenle feshetmiş olmasına değil, fesihle işverenin kusurlu olup olmaması dikkate alınmıştır.

VII. Sonuç

Bir işletmede özellikle işverene ait üretim veya işle ilgili sırları edinebilecek konumda çalışan işçilerin, bu bilgileri söz konusu işletmeden ayrıldıktan sonra rakip işletmeler içinde kullanması, önceki işverenin haklı menfaatlerine zarar verir. Gerçekten günümüzde, rakiplerinin bir adım önünde olmak isteyen bazı işverenlerin, işletme ve işle ilgili sır niteliği taşıyan bilgileri edinebilmek için, bu bilgilere sahip işçileri "ayartma" yoluna giderek, kendi işletmelerinde işe aldıkları gözlenmektedir. İşte bu durumun önlenmesi için, ortaya çıkan kurum rekabet yasağı sözleşmesidir.

Rekabet yasağı sözleşmesi, genel olarak işçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra işveren ile rekabet etmeyeceğini, özellikle kendi adına rakip bir işletme açmayacağını, başka bir rakip işletmede çalışmayacağını veya bunların dışında rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmeyeceğini taahhüt ettiği sözleşmedir.

Rekabet yasağı sözleşmesi, işverenin haklı menfaatlerini korumak açısından önemli olmakla birlikte, işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü ağır bir şekilde ihlal etme ihtimali yüksek olan bir sözleşmedir. Bu nedenle rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği kanunda sınırlayıcı hükümlere tabi kılınmıştır. Rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin düzenlemelere 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 440 vd.'da yer verilmiştir.

Bu düzenlemeler kapsamında rekabet yasağı sözleşmesi ile ilgili olarak değerlendirilmesi gereken ilk önemli nokta rekabet yasağı taahhüdünde bulunan işçinin fiil ehliyetine sahip olması ve sözleşmenin yazılı olarak yapılmış olması şarttır. Aksi halde sözleşme geçersiz olur.

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olarak hüküm ifade edebilmesi için aranan en önemli koşullardan biri de, işçinin işverenin müşteri çevresi veya üretim yada işle ilgili sırlarını biliyor veya bilebilecek durumda olması ve bu bilgilerin rakip işletmelerde kullanılmasının işverene önemli bir zarar verme ihtimali bulunmasıdır. Zira aksi halde işverenin korunması gereken haklı menfaatinden bahsetmek mümkün değildir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin çalışma özgürlüğünü ihlal etme tehlikesinin ortadan kaldırılabilmesi için kanunda ayrıca sözleşmeyle öngörülen yasağın yer, zaman ve süre açısından sınırlandırılması koşulu aranmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun konuya ilişkin getirdiği yeniliklerden biri de süre açısından rekabet yasağının en fazla iki yıl ile sınırlanabileceği kuralına yer vermiş olmasıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, yeni kanun öncekinden farklı olarak ayrıca hâkime aşırı rekabet yasağını sınırlama yetkisi vermiştir.

Rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranan işçi, işverenin bu nedenle uğradığı müspet zararları sözleşmeye aykırılığa ilişkin genel hükümlere göre karşılamak zorundadır. Bunun yanı sıra Türk Borçlar Kanunu işçiye sözleşmede öngörülen cezai şartı ödeyerek yasaktan kurtulabilme imkânı tanımaktadır. Ancak bu durumda dahi, işverenin cezai şartı aşan bir zararı varsa, işçi bunu da karşılamakla yükümlü olacaktır. Rekabet yasağının ihlal edilmesinin bir diğer koşulu ise, yasağa aykırı davranışa son verilmesidir. Ancak bunun için kanun sözleşmede bu hakkın saklı tutulmuş olması ile işverenin ihlal ve tehdit edilen menfaatleri ile işçinin davranışının bu hakkın kullanılmasını haklı göstermesi koşullarını aramıştır.

Rekabet yasağı sözleşmesi, öngörülen sürenin bitimi, işverenin korunması gereken bir yararının kalmaması, işveren tarafından haklı neden olmadan iş sözleşmesinin feshedilmesi ve işverene yükletilen bir nedenle işçi tarafından feshedilmesi halinde sona erer.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AKYİĞİT, Ercan, "İsviçre ve Türk İş Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı", **Kamu-İş**, C. 2, Ocak 1991.
- ALPAGUT, Gülsevil, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 31, Y. 2011, s. 913-959.
- ÇELİK, Nuri, **İş Hukuku**, 25. Bası, İstanbul 2012.
- DOĞANYENİSEY, Kübra/ÖZTÜRK, Özgür, "İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü", **Devrim Ulucan'a Armağan**, İstanbul 2008, s. 399-457.
- DÖNMEZ, Kamil Yücel, **İşçinin Borçları**, Ankara 2000.
- ERDEMOĞLU, Deniz, İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2009/21, s. 139-158.
- KESER, Hakan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2011, Y. 6, S. 24, s. 88-106.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin, **İş Hukuku**, 5. Bası, Ankara 2012.
- SOYER, Polat, **Rekabet Yasağı Sözleşmesi**, Ankara 1994.
- SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, 8. Baskı, İstanbul 2012.
- ŞAHLANAN, Fevzi, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları, Hükümleri ve Sonuçları", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2008, s. 71-89.
- TAŞKENT, Savaş/KABAKÇI, Mahmut, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2009, Y. 4, S. 16, s. 21-46.
- UŞAN, Fatih, **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması**, Ankara 2003.
- UŞAN, Fatih, "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2011, Y. 6, S. 21, s. 116-128.