

YARDIMCI KİŞİLERİN SÖZLEŞMEYİ İHLAL ETMEYE VEYA TİCARİ BİLGİLERİ İFŞA ETMEYE YÖNLENDİRİLMESİ*

Av. Tarık Can ERCAN**

Öz

İşletmeler ürünlerini veya hizmetlerini sunarak kar elde etmek, rekabet oyununda öne geçmek isterler. Bunun için en kritik unsurlardan biri çalışanları bir diğeri ise üretim bilgileri ve ticari sırlarıdır. Tecrübeli, yetenekli, donanımlı çalışanlar üretilen ürünlerin, sunulan hizmetin kalitesini artırır ve rakiplerinin önüne geçirir. Üretim bilgileri ve ticari sırlar ise üretilen ürün veya sunulan hizmetlerin benzerlerinden ayrılmasını ve rakiplerinden ayrılmasını sağlar. İşletmeyi rekabet yarışında farklılaştırıp, öne taşıyan bu kavramlar özellikleri nedeniyle rakiplerinin de dikkatini çeker. Çalışanların işletmeye zarar verecek şekilde hareket etmesi, sır niteliğindeki bilgileri afişe etmesi işletmenin rekabetteki gücünü zayıflatır. Bu önemleri sebebiyle sayılan hususlar kanun koyucu tarafından özel olarak, açık ve kesin bir şekilde düzenlenerek korunmak istenmiştir. Biz de çalışmamızda çalışanların sözleşmeye aykırı davranmaya, ticari sırları ele geçirip afişe etmeye yönlendirmesini önlemeye yönelik TTK md. 55/1-b,2 ve b,3 düzenlemelerini inceleyeceğiz.

Anahtar sözcükler: Haksız rekabet, yardımcıları sözleşmeye aykırı davranmaya yönelme, yardımcıları üretim bilgileri veya ticari sırları ele geçirmeye veya ifşa etmeye yönelme.

Inducement of Employees to Terminate The Contract or Disclose Trade Secrets

Abstract

Businesses want to make a profit by offering their products or services and to get ahead in the competition game. One of the most critical elements for this is its employees, and the other is production informations and trade secrets. Experienced, talented, well-equipped employees increase the quality of products and services and put them ahead of their competitors.

* Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 30.03.2022 - Kabul Edildiği Tarih: 30.06.2022

** İstanbul Barosu, tarikkanercan@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0487-0233
DOI: 10.17932/IAU.HFD.2015.018/hfd_v08i1004

Production informations and trade secrets, on the other hand, ensure that products or services are differentiated from their competitors. These which differentiate the business in the competition race and bring it forward, attract the attention of its competitors due to their characteristics. The fact that the employees act in a way that harms the enterprise and that they reveal confidential information weakens the competitive power of the enterprise. Due to their importance, the issues listed were specifically, clearly and precisely regulated by the legislator and wanted to be protected. In our study, we will examine the TTK art. 55/1-b,2 and b,3 regulations.

Keywords: *Unfair competition, directing employees to breach the contract, directing employees to seize or disclose production information or trade secrets.*

Giriş

İncelememize konu olan hükümlerin ortak paydası, yöneltmenin hedefinde işçilerin, vekillerin veya diğer yardımcı kişilerin yer almasıdır. Bu nedenle çalışmamızda öncelikle “işçi, vekil veya diğer yardımcıları” kavramlarını inceleyeceğiz. Devamında hükümleri ayrı ayrı ele alıp, unsurlarından ve özel durumlarından bahsedeceğiz.

I. ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN İŞÇİSİ, VEKİLİ VEYA BAŞKACA ÇALIŞANLARI

İncelememize konu olan her iki hükümde de yöneltmenin hedefindeki sözleşme tarafları açıkça isimlendirilmiş; işçi, vekil veya diğer yardımcıları olarak gösterilmiştir. İlgili başlıklarda ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere, sözleşmeyi ihlal eden veya ticari sırları ele geçirip, ifşa eden kişilerin kanunda zikredilen kişiler olması gerekmektedir. Yöneltilenlerin böyle bir bağının olmaması halinde bu hükümler uygulama alanı bulamaz, ancak genel hükümlere göre değerlendirme yapılabilir.

1. İşçi

İşçi kelime anlamı olarak “başkasının yararına bedenini, kafa gücünü veya el becerisini kullanarak ücretle çalışan kimse¹” olarak ifade edilebilir. Hukuki anlamda ele alındığında ise iş sözleşmesi temelinde, işverene bağımlı olarak faaliyet gösteren çalışanlar olarak, kısaca açıklamak mümkündür. İşçi kavramı tanımsal olarak ve hukuki durum itibarıyla farklı düzenlemelerle ele alınmaktadır. 4857 sayılı İŞK işçi kavramını “bir iş sözleşmesine dayanarak

¹ www.tdk.gov.tr

çalışan gerçek kişiye işçi..., işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir” ifadesiyle tanımlanmaktadır. Madde metni incelendiğinde işçi- işveren ilişkisinin ve iş sözleşmesinin hukuki statünün belirlenmesi için temel alındığı görülmektedir.

TBK m.393/1’de “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.” hükmüne yer verilmiştir. Hizmet sözleşmesini açıklayan bu hükümle işçi kavramı tam olarak tanımlanmasa da işçi- işveren ilişkisinde belirleyici noktanın “bağımlılık” unsuru olduğu vurgulanmaktadır.

Bu iki hüküm ışığında işçi kavramı, işverenle aralarında iş sözleşmesi temelinde bağımlılık ilişkisi bulunan, bu bağımlılık çerçevesinde süreklilik içinde iş gören ve karşılığında ücret ödemesi alan kişiler olarak tanımlanabilir. İşçi işletme içerisinde gördüğü işler ve bulunduğu pozisyon sebebiyle, aykırı fiilleriyle işletmeyi zarara uğratabilecek, ticari sırları ele geçirip ifşa edebilecek bir konumdadır. Fakat önemle belirtilmelidir ki, işçilerin yükümlülüklerini bizzat yerine getirmeleri gerekliliği sebebiyle, sadece gerçek kişiler işçi olabilir. Tüzel kişilerin işçi olarak çalışmaları mümkün değildir².

2. Vekil

Vekil işletme ile arasındaki bağ vekalet sözleşmesine dayanan, belirli bir iş görme borcu altında olan kişilerdir. Vekalet sözleşmesi de bir iş görme sözleşmesi olup, özünde güven ilişkisi bulunmaktadır. Vekil, işletmeyle işçi düzeyinde bir bağlılık içerisinde değildir. Ancak işletmeyle ilgili önemli bilgilere kolaylıkla erişebilecek, aykırı eylemleri ile işletmeyi zarara uğratabilecek bir pozisyondadır. Örneğin; işletmeye kayıtlı olan taşınır ve taşınmazların satımının veya alımının gerçekleştirilmesi için vekâlet verilen kişi, vekil olarak işletmeye ilişkin yapılan tüm alım ve satımlar hakkında bilgi sahibi olur.

Bu önemli konumları sebebiyle kanun koyucu, “vekil” ifadesini özel ve açık bir şekilde zikretme gereği duymuştur.

3. Diğer Yardımcı Kişiler

Kanun koyucu sadece işçi ve vekilleri saymakla yetinmemiş, bu kapsamlarda yer almasa bile başkaca çalışanların da yöneltmeye hedef olabileceğini düşünerek oldukça geniş kapsamlı bile düzenleme getirmiştir.

² AKTAY, Nizamettin / ARICI, Kadir / KAPLAN SENYEN, Tuncay. İş Hukuku, 2. B., Ankara, Seçkin Yayınları, 2007, s. 63.

Diğer yardımcı kişiler kavramıyla ilgili olarak incelenmesi gereken ilk husus TBK.116'da düzenlenen yardımcı kişilerdir. Buna karşılık borçlar hukuku doktrininde, bir borcun ifasında borçluya yardım eden yahut borcun ifasının tamamen kendisine bırakıldığı yardımcı şahısların, borçluya bir sözleşme ile bağlı bulunmalarının şart olmadığı ifade edilmektedir³. Burada akla, geçerli bir iş görme sözleşmesinin yokluğu halinde bent-b, 2 ve 3. hükümlerinin uygulanıp uygulanamayacağı sorusu gelmektedir. Zira bent b-2'nin ifadesinde açıkça "...sözleşmeye aykırı davranmaya yöneltmek..." ifadesi yer almaktadır. Öğretide TBK md. 116 uyarınca yardımcı kişi sayılan ama işverenle arasında sözleşme ilişkisi bulunmayan yardımcı kişilerin bent b-3 kapsamında değerlendirilemeyeceği kabul edilmektedir⁴.

Teknik anlamda işçi sayılmayan ama işyerinde işçi benzeri bir pozisyona sahip olan kişiler, işçi sınıfına dahil edilemeseler bile iş görme sözleşmesi ile bağlı olan yardımcı kişilerdir. Dolayısıyla bunların benzer eylemleri de bent b-2 kapsamında değerlendirilebilir. Aynı şekilde stajyerler de yukarıda bahsedilen sınıflara dahil değildirler. Ancak bir hizmet sözleşmesi ile işyerine bağlıdırlar ve buldukları konum itibariyle ticari sırları elde edebilecek veya işletmeye başka türlü zararlar verebilecek durumdadırlar. Örneğin bir stajyer avukatın dava, dilekçe veya başkaca süreleri kaçırmaya yönlendirilmesi sebebiyle bağlı olduğu avukatın ve büronun zarara uğramasında olduğu gibi.

Bir işletmenin ortakları da her ne kadar tam anlamıyla "çalışan" olarak değerlendirilemese de yine bent b-2 kapsamına dahil edilebilir. Zira ortaklar da ortaklık sözleşmesi sebebiyle bir bağlantı içerisindedir. Şöyle ki TTK md. 55/1-b,2 hükmünün me hazı olan İsvHRK.4/b'nin yerini alan ve 2006 yılında yürürlüğe giren İsvHRK.4a düzenlemesinde ortakların da yolsuzluk fiilini işleyebilecekleri açıkça belirtilmiştir⁵. Kaldı ki bent b-2 ve3 hükümlerinde yer alan "işçi, vekil ve diğer yardımcıları" ifadesi genişletici bir şekilde yorumlandığında, ortakların da işletme sırlarını ifşa etmesi veya işletmeye zarar verecek eylemlerde bulunması ihtimalleri de özel koruma altına alınmış olur. Örneğin, bir adi ortaklıkta, yönetici olmayan ortağa, oybirliği gereken bir konuda olumsuz oy vermesi için haksız menfaat temin edilmesi ve bu surette ortaklığın o kararı alamamasından dolayı çıkar sağlanması.

³ OĞUZMAN, M. Kemal / ÖZ, Turgut: Türk Borçlar Hukuku Cilt. I. İstanbul, Vedat Kitabevi, 2015, s. 295

⁴ GÜRZUMAR, Osman Berat: Franchise Sözleşmeleri ve Bu Sözleşmelerin Temelini Oluşturan Sistem"lerin Hukukten Korunması, 1.Bası, İstanbul, Beta Yayıncılık, 1995, s. 85

⁵ SARIKAYA, Sinan: Haksız Rekabet Hukukunda Sözleşmeyi İhlale veya Sona Erdirmeye Yönelme, 2. Baskı. İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 94

II. ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN YARDIMCILARINA MENFAAT SAĞLANMASI SURETİYLE SÖZLEŞMEYİ İHLAL ETMELERİNİN TEŞVİK EDİLMESİ

Bir işletmenin üretimde bulunurken veya hizmetlerini sunarken piyasada yer edinip kar elde etmesini sağlayan en kilit unsurlardan biri “çalışanlarıdır”. Çalışanlar söz konusu ürün veya hizmete dair gerekli teknik bilgiye, bu bilginin işlenmesi için gerekli tecrübeye hatta kimi zaman işletmenin müşteri portföyüne de sahiptirler⁶.

İşte bu önemleri sebebiyle çalışanlar, rakip işletmelerin de dikkatini çeker. Rakip işletmeler çalışanlara çeşitli yararlar sağlayıp yönlendirerek işletmeyi zarara uğratma girişimlerinde bulunabilirler. Böylesine eylemler rekabetin haklı sınırlarını aşır, rekabet oyununun bozulmasına yol açacak niteliktedir. Bu nedenle haksız çıkar sağlayarak menfaat elde edilmesi, hukuk alanında farklı düzenlemelerle karşımıza çıkar. Biz de çalışmamızda rekabet hukukundaki görünümü olan TTK md. 55/1-b,2 hükmünü inceleyeceğiz: *“Üçüncü kişilerin işçilerine, vekillerine ve diğer yardımcı kişilerine, hakketmedikleri ve onları işlerinin ifasında yükümlülüklerine aykırı davranmaya yöneltebilecek yararlar sağlayarak veya önererek, kendisine veya başkalarına çıkar sağlamaya çalışmak”*

Kanun koyucu bu hükmü “sözleşmeye aykırı davranmaya teşvik etme” başlığı altında düzenlemiştir. Burada da üçüncü kişinin işçilerine, vekillerine veya başkaca çalışanlarına çeşitli menfaatler sağlanarak, işletmeyle aralarındaki akdi ihlal edecek şekilde davranmaları amaçlanmaktadır.

Böylesine bir hükmün uygulamada geniş bir yer bulacağı düşünülse de gerek mehz ülke İsviçre hukukunda gerekse Türk hukukunda oldukça dar bir alanda kendisini göstermektedir. Buna gerekçe olarak, çoğu zaman haksız çıkar sağlamanın fark edilmemesi yahut fark edilse bile işveren ya da müvekkilin, işçi veya vekillerinin etik problemleri olduğunu, rüşvet aldığını bunu dava konusu yaparak kamuya duyurmak istememesi gösterilmektedir⁷.

Hüküm, eski Ticaret Kanunumuzdaki md. 57/VI düzenlemesinin, dili modernleştirilmiş bir tekrarı niteliğindedir⁸. Fakat bu düzenlemeyle ilgili asıl dikkat çeken nokta, kanunlaştığı tarihte yürürlükte olan İsv HRK. 4/a hükmünü değil, önceki düzenleme olan İsv HRK. 4/b’yi esas almasıdır. İki

⁶ SARIKAYA, s.112.

⁷ SARIKAYA, s.117’den naklen GUYET, Jacques.: “Die weiteren Spezialklauseln (Art.4-8 UWG)”, Schweizerisches Immaterialgüter- und Wettbewerbsrecht, Lauterkeitsrecht, C.V/1 içinde. Basel, Frankfurt am Main: Helbing Lichtenhahn Verlag, s.197-239 SIWR V/1, s.206; Sarıkaya, s.117’den naklen PEDRAZZİNİ, Mario M., PEDRAZZİNİ, Federico A.: Unlauterer Wettbewerb UWG, Bern 2002., s.35.

⁸ TTK Gereği, m.55/1-b.

düzenleme arasında paralel noktalar bulunsa da İsv HRK. 4/a can alıcı bir yenilik getirmektedir.

İsvHRK.4a

I. a. Özel sektördeki kişilerin işçi, ortak, vekil veya diğer yardımcılarına, mesleki veya ticari faaliyetlerine ilişkin bir fiili, yükümlülüklerine aykırı veya takdir yetkisine ilişkin olarak, yapmaları ya da yapmamaları için haksız çıkarlar sağlayan veya sağlamayı teklif ya da vaat eden;

b. Mesleki veya ticari faaliyetlerine ilişkin bir fiili, yükümlülüklerine aykırı veya takdir yetkisine ilişkin olarak, yapması ya da yapmaması için; kendisinin veya üçüncü bir kişinin yararına olarak; haksız çıkar teklif eden, bu hususta sözleşen veya teklifi kabul eden özel sektördeki kişilerin işçileri, ortakları vekilleri ve diğer yardımcı kişileri haksız rekabette bulunmuş olur.

Görüldüğü üzere İsvHRK. 4/a hükmü sadece haksız menfaat sağlama eylemini (aktif yolsuzluk) değil, haksız menfaat elde etmeyi de (pasif yolsuzluk) haksız rekabet sayacak şekilde düzenlemiştir. Türk hukukundaki düzenleme bu hükmü değil mülga maddeyi esas aldığı için, bizim hukukumuzda pasif yolsuzluk özel bir haksız rekabet hali olarak görünmez. Fakat pasif yolsuzluğun özel olarak düzenlenmemesi böyle bir eylemin haksız rekabet teşkil etmeyeceği anlamına gelmez. TTK md. 54 genel hüküm olarak bu halde de uygulama alanı bulur.

HAKSIZ REKABET HALİNİN UNSURLARI

Madde metni incelendiği zaman haksız rekabet halinin söz konusu olabilmesi için gerekli koşullar kendisini gösterir. Madde bu bakımdan açık ve kesin bir şekilde düzenlenmiştir.

A. Üçüncü Kişinin İşçisi, Vekili veya Diğer Yardımcı Şahısları

Üçüncü kişinin işçisi, vekili veya diğer yardımcı kişileri ifadesinin kapsamına kimlerin, hangi şekilde yukarıda ayrıntılı olarak incelenmişti. İlgili başlık altında aktardığımız görüşlerimiz burada da aynen geçerlidir.

B. Sözleşmenin Varlığı ve İhlal Edilmesi

TTK md. 55/1-b,2'nin uygulama alanı bulabilmesi için çalışanın haksız menfaat elde etmesi ve işletmeyle arasındaki sözleşmeye aykırı davranmış olması gerekmektedir. Sözleşmeyi ihlal niteliğindeki bu eylemler neticesinde işveren, vekil veya başkaca kişiler zarara uğramalı, hiç olmazsa zarara uğrama tehlikesi söz konusu olmalıdır.

Burada esasen haksız rekabet failinin tarafı olmadığı, fakat müdahalede bulunduğu bir sözleşme ilişkisi söz konusudur⁹. Bahsi geçen sözleşme çalışan ve işletme arasındaki “iş ilişkisini” kuracak nitelikte bir akittir. Vekalet, hizmet vb. sözleşmeler örnek olarak gösterilebilir.

Doktrinde yardımcı kişilerin sadakat yükümlülüğünü altında olup olmamasının md. 55/1-b,2 bakımından önemi tartışılmaktadır. Asıl mesele eylemlerin aynı zamanda sadakat yükümlülüğünü ihlal edip etmediğidir. Bir görüş hükmün uygulanabilmesi için kişinin sadakat yükümü altında olmasını ve eylemin bunu ihlal edecek nitelikte olmasını arar.¹⁰ Bu görüş maddenin uygulanmasında ana kriteri sadakat yükümlülüğünün bulunup bulunmaması olarak kabul eder¹¹.

Aksi görüşteki yazarlar ise sadakat yükümünün aranmayacağını, bunun zaten kanunda da bir koşul olarak yer almadığını savunmaktadır. Kaldı ki somut olay madde hükmüne uygun bir kurguyu içermesine rağmen, sadakat yükümünün bulunmaması ve ihlal edilmemiş olması da mümkündür. Bu görüşü desteklemek için “temizlik görevlisi” örneği verilmektedir. Bir işletmede çalışan temizlik görevlisinin normalde işletme sahibi ile güvene dayalı bir ilişkisi bulunmaz. Ancak söz konusu görevli temizlik nedeniyle erişebilir olduğu bir bölgeye girip dışarıya bilgi sızdırırsa, görevini ihlal ettiği için TTK.55/I-b,2 uygulanabilir. Bunun sebebi sadakat yükümüne aykırı davranması değil¹², hükümde bahsedilen koşulların gerçekleşmesidir.

Hangi görüş benimsenirse benimsensin, hükmün konusu aslında sadakat yükümlülüğünü de büyük ölçüde kapsar. Nitekim hizmet, vekalet gibi iş ilişkilerine temel teşkil eden sözleşmeler içeriğinde zaten sadakat yükümlülüğünü de barındırır. Dolayısıyla temel sözleşmenin ihlal edilmesi çoğunlukla sadakat yükümlülüğünün de ihlal edilmesini beraberinde getirecektir.

C. Hak Edilmemiş ve Yükümlülükler Aykırı Davranmaya Yöneltebilecek Yarar Sağlamak veya Önermek

a. Yükümlülüğe Aykırı Davranmaya Yönelme

İşçi, vekil veya diğer yardımcı kişilerin temel sözleşmeye aykırı davranmaya yöneltilmesi aslında hükmün çekirdek unsurlarından biridir. Zira haksız rekabet teşkil eden eylem haksız menfaat sağlayarak sözleşmeye aykırı davranmaya teşvik etmektir. Bu eylemdeki haksızlık, menfaat sağlayan

⁹ NOMER ERTAN, Füsün: Haksız Rekabet Hukuku. İstanbul, On iki Levha Yayıncılık, 2016, s. 290.

¹⁰ SARIKAYA, s. 95'ten naklen Pedrazzini/Pedrazzini, s.36

¹¹ NOMER ERTAN, s.293

¹² SARIKAYA, s.95

veya bunu öneren kişinin, teklifinin objektif olarak değerlendirilmesi sonucu değil, karar alma merciindeki kişiye kendi lehine karar aldırarak veya en azından kararı etkilemek için bir fayda sağlamasından dolayı rekabette avantajlı konuma gelmesidir¹³.

Yargıtay bir kararında, davacının Jeep araçlara binilirken kullanılan metal basamaklar ve bu araçları darbelerden koruyucu metal borular ürettiğini, bunun için teknik, model ve kalıplar geliştirdiğini ve yanında çalıştırdığı davalı işçilere öğrettiğini, söz konusu işçilerin davacı işyerinde yokken boruları davacının aletleri ile işleyerek, karşı işyerinin sahibi davalının yönlendirmesi ile onunla işbirliğine girip, müşterilere satıp, bedellerini bizzat tahsil ettiklerini saptayan ve olayda eTTK.57/VI'nın (ve eTTK.57/VII'nin) ihlal edildiğini tespit eden yerel mahkeme kararını onamıştır. Kararı ilginç kılan özellik ise, eTTK.57/VI'nın ihlal edildiğinin belirtilmesine karşılık, davanın, davacının işçileri için kabul edilip, onlara, görevlerinin ifasında yükümlülüklerine aykırı davranmaya itecek haksız çıkar sağlamış, olması gereken, karşı işyerinde bulunan davalı için husumet yokluğundan reddedilmesidir. Karar bu noktada kendi içinde ve eTTK.57/VI'nın getirdiği kurallarla çelişmektedir. Zira hüküm, kendisine haksız menfaat sağlanan işçinin pasif davranışını değil bu menfaati sağlayan kişinin aktif davranışını haksız rekabet saymaktadır. Bir başka deyişle, hak etmedikleri çıkarları kabul ederek sözleşmelerine aykırı davranan işçiler değil; onlara bu çıkarları sağlayan veya vaat eden kişilerin eylemi haksız rekabet sayılmaktadır. Kararda ise tam tersine, davacının işçileri için dava kabul edilmişken, diğer davalı için reddedilmiştir.

b. Hak Edilmeyen Yararlar

Yararın hakkedilmemesi ile kastedilenin ne olduğuna dair farklı görüşler bulunmaktadır. Tartışmalar “hak edilmemenin” nasıl belirleneceği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ağırlıklı görüş kanunlar, teamüller, örf-adet kuralları gibi hukukun temel kaynakları dahilinde, geniş bir yorum yapılması gerektiği yönündedir.¹⁴

Fakat bir kısım yazarlara göre haklılık olgusunun tespitinde toplumsal bakış açılarını ve örf-adet hukukunu dikkate almak hatalıdır. Bu görüşteki yazarlara göre esas olan toplum algısından ziyade, sağlanan yararın sözleşmeyi ihlal için yönlendirmeye elverişliliğidir¹⁵.

¹³ SARIKAYA, s.93'ten naklen Troller, K.: Manuel du Droit Suisse des Biens Immatériels, Droit des Brevets- Droit des Marques-Droit des Dessins et Modèles-Droit de l'Informatique- Droit d'Auteur-Droit de la Concurrence Déloyale, 1996, s. 970.

¹⁴ PEDRAZZİNİ/PEDRAZZİNİ, N.8.27.; SARIKAYA, s. 95.

¹⁵ SARIKAYA, s. 95'ten naklen Baudenbacher, C., Glöckner, J.: Lauterkeitsrecht Kommentar zum Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, Basel 2001. , s. 46.; Sarıkaya, s. 95.

Kanaatimce de “toplum algısı” bölgeye, döneme göre değişiklik gösteren, kesinliği bulunmayan bir kriterdir. Konumdan, sosyo-ekonomik farklılıklardan, zaman ve başkaca değişkenlerden kolayca etkilenen, kaygan bir zemin olması sebebiyle objektif bir değerlendirme yapılma olanağı zayıftır.

Fakat elde edilen menfaati haklı kılacak herhangi bir sebebin varlığı halinde md. 55/1-b,2'nin uygulanması mümkün olmayacaktır. Örneğin, yöneltinin, kendisinden zaten kişisel olarak alacaklı olan işçiye, borcunu ancak birtakım ticari sırları kendisi ile paylaşırsa ödeyeceğini söylemesi hükmün kapsamına girmez¹⁶. Fakat şartları mevcutsa TTK md. 54 veya başkaca hükümler uygulama alanı bulabilir.

c. Yükümlülükler Aykırı davranmaya Yöneltebilecek Yararlar

Sağlanan yararların hak edilmeyen yararlar olması kadar, hedefteki çalışanın aklını çecek, onu istenen doğrultuda hareket etmeye sevk edecek güçte olması gereklidir. Bu durum bent b-2'de yer alan “...onları işlerinin ifasında yükümlülüklerine aykırı davranmaya yöneltebilecek yararlar...” ifadesinden de açıkça anlaşılmaktadır. Yani yöneltme eyleminin yöneltilenin iradesini baskılayıcı güçte ve onu sözleşmeyi ihlale yöneltmeye elverişli olması aranacaktır¹⁷.

Fakat kanunun bu ifadesi, sadece iş tanımında yer alan görevlerin ifasında yükümlülükler aykırılık olarak, katı bir şekilde değerlendirilmemelidir. Doğrudan çalışanın iş tanımında olmasa bile, sözleşmeyi ihlal eden herhangi bir eylemin varlığı gerekli ve yeterlidir. Burada daha önce değerlendirdiğimiz sadakat yükümlülüğü gündeme gelecektir. Çalışan kendi görevlerine aykırı hareket etmiş olmasa bile, böylesine bir eylem sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil edecektir. Yukarıda da açıkladığımız üzere, sadakat yükümlülüğü de sözleşme ilişkisinden doğan bir borçtur ve ihlali sözleşmeye aykırılık halidir.

Örneğin, işletme muhasebecisinin çok önemli bir teslimat öncesi, içerideki malzemenin bozulması için soğuk hava deposunun elektrikliğini kesmeye yöneltilmesi de hükmün kapsamındadır¹⁸. Bu davranış, doğrudan muhasebecinin görevini ihlal etmesi sayılmasa da sadakat yükümüne aykırı olduğundan temel sözleşmenin ihlali niteliğindedir.

Önerilen veya sağlanan yararlar çoğunlukla finansal menfaatler olsa da her zaman parasal yararlar olması gerekmez. Doğrudan parasal olmasa

¹⁶ SARIKAYA, s.96

¹⁷ SARIKAYA, s. 100

¹⁸ SARIKAYA, s. 100

bile malvarlığına herhangi bir olumlu katkı bu anlamda yarar olarak kabul edilmelidir. Örneğin bir mal varlıksal değer sağlanması, konser davetiyesi, şirket payı veya anonim şirket temettü kuponunun sağlanması¹⁹, daha iyi iş veya mevki temini gibi mesleki yararlar; ailesi ve yakınlarına çeşitli yararlar sağlanması, çocukların işe alınması veya onlara burs temini, var olan hukuki duruma göz yumma, siyasi veya ideolojik destek gibi ailevi veya kişisel yararlar sağlanması sayılabilir²⁰.

Vaud Kanton Mahkemesinin “Vuitton” kararına konu olan olayda, sanık, şikâyetçinin markasını taşıyan malları, Fransa’daki satıcının bir çalışanına, dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil edecek şekilde komisyon vermek suretiyle elde etmiş ve Japonya’ya paralel ihracatta bulunmuştur. Mahkeme burada sanığın eyleminin eİsvHRK.13/e kapsamında cezayı gerektirdiğini (yani eİsvHRK.1/II-e’nin ihlal edildiğini) tespit etmesine karşılık haksız yararın İsviçre sınırları dışında sağlanmasından dolayı ve ceza hukukuna dair diğer teknik sebeplerle cezalandırılabilir olmadığını karar altına almıştır. Böylece mahkeme, işçinin, elde ettiği haksız menfaat sonucu paralel ithalata imkân sağlamasını, işverenine karşı olan borçlarını ihlal ettiği gerekçesiyle hükmün kapsamında görmüştür²¹.

d. Yararın Bizzat Kendisine Sağlanıp Sağlanmaması Gerekliliği Sorunu

Önerilen veya sağlanan haksız yararın, md. 55/1-b,2 anlamında haksız rekabet teşkil edebilmesi için, bizzat çalışana sağlanmasının zorunlu olup olmadığı doktrinde tartışma konusudur.

Bir görüş değerlendirmesini madde lafzına sıkı bir şekilde bağlı kalarak ortaya koyar. Buna göre madde metninde geçen “...*Üçüncü kişilerin işçilerine, vekillerine ve diğer yardımcı kişilerine, hakketmedikleri ve onları işlerinin ifasında yükümlülüklerine aykırı davranmaya yöneltebilecek yararlar sağlayarak...*” ifadesi ile yararın bizzat çalışana sağlanması gerekliği açıkça ortaya konmuştur.

Karşıt görüş ise madde metninde böyle bir ifade yer olsa da bunun katı ve kesin bir şekilde ele alınmaması gerektiğini savunmaktadır. Buna göre çalışan, doğrudan kendi malvarlığına etki etmese bile üçüncü bir kişiye yapılacak bir kazandırmadan da dolaylı olarak yarar sağlayabilir. Çalışanların iş ortağı gibi ekonomik veya aile üyeleri, akrabaları gibi kişisel ilişkileri sebebiyle üçüncü kişiye sağlanan yararlardan dolaylı

¹⁹ NOMER ERTAN, s. 296.

²⁰ KARAHAN, Sami: Ticari İşletme Hukuku. 25.Baskı. Konya: Mimoza Yayınları, 2013, s. 232.

²¹ Tribunal d’Accusation du Tribunal Cantonal de Vaud, 8.10., s.163; SARIKAYA, s. 101.

olarak faydalanması mümkündür²². Kaldı ki dolaylı yoldan etki edecek bir menfaatin de yönlendirme kabiliyeti oldukça yüksek olabilir.

Tüm bu gerekçeler ışığında, başkasına sağlanan yararlardan çalışanın da dolaylı olarak faydalandığı ihtimallerde de bent b-2'nin uygulama alanı bulacağı kabul edilebilir.

e. Yararın Önerilmesinin Yeterli Olması

Madde metnine bakıldığı zaman "...yarar sağlanması veya önerilmesi..." ifadesinin yer aldığı görülmektedir. Kanun koyucu, haksız rekabetin bu özel görünümü için yararın sağlanmasını şart koşmamıştır. Haksız yarar sağlama vaadinde bulunmak da bu anlamda haksız rekabet teşkil eder.

Zira henüz somut bir yarar sağlanmış olmasa bile bunun önerilmesi de kafa karıştırmaya ve bu etkiyle yönlendirmeye elverişlidir. Çalışan böylesi bir teklifle zihninin bulanması, kendisine teklif edilen yararı kabul etmeyi istemesi ve bunun etkisi ile yükümlülüklerini ihlal etmesi son derece olasıdır²³.

Ancak dikkat edilmelidir ki bu yönlendirme neticesinde çalışanın yükümlülüklerine aykırı davranmış olması da şart değildir. Hatta böyle bir teklifi reddetmiş dahi olabilir. Hükümde haksız rekabet teşkil eden eylem, çalışana haksız menfaat sağlanması veya önerilmesidir. Yoksa çalışanın eylemi değildir. Aynı nedenle yardımcı şahsın menfaat talep etmesi de bu hüküm kapsamında sayılmaz²⁴ meğerki bu teklif doğrultusunda bir yarar sağlanmış olsun.

D. Kendisine veya Başkalarına Çıkar Sağlamaya Çalışmak

Yöneltenin böyle bir eylemde bulunmasının temel motivasyonu, işletmenin zarara uğrayarak rekabet yarışında geri plana düşmesidir. Böylelikle kendisine veya başka bir kişiye yarar sağlamış olacaktır. Sağlanan çıkar aktif bir eylemle, yani çalışanın aktif bir davranışta bulunmasıyla doğrudan sağlanabilir. Bir sözleşmenin, sağlanan haksız menfaat ile üçüncü kişinin çalışana ayartılmış olmasaydı, yöneltenle değil de başka bir rakiple yapılacağı durumlarda, bu sözleşmenin yöneltenle yapılması veya kendisine haksız menfaat sağlanan işçi sayesinde yapılan sözleşme ile bu menfaati işçiye sağlayan kişiden, olması gerekenden yüksek fiyatla alım yapılması ya da yıpranmış ürünlerin teslim alınması²⁵ örnek verilebilir. Yöneltenin sağladığı

²² SARIKAYA, s. 102.

²³ SARIKAYA, s. 103.

²⁴ NOMER ERTAN, s. 296.

²⁵ eİsvHRK Gerekeçe, s.688; SARIKAYA, s. 104.

çıkarmak, dolaylı olarak da elde edilebilir. Bir teklifin işverene iletilmemesi, geç iletilmesi veya başkalarına paslanması; acil bir hesaplamanın yanlış yapılması²⁶; işçilerin greve gitmesinin veya işi yavaşlatmalarının ya da makine ve bilgisayarları yahut ürünlerin kalitesini bozmalarının sağlanması; ürünlerin içerisine daha sonra dışarıdan tespit edilmesini temin maksadıyla sağlığa zararlı maddeler atılması bu ihtimale örnek olarak gösterilebilir²⁷.

Öğretide ağırlıklı görüş haksız rekabet faili ve lehine yarar sağlanan arasında, böylesine bir eylemde bulunulmasına zemin hazırlayacak bir ilişkinin olması gerektiği yönündedir. Gerçekten de bir başkasının lehine böyle bir eylemde bulunmanın alt yapısında çoğu zaman böyle bir ilişki bulunur. Fakat böyle bir ilginin bulunması her zaman gerekli değildir, zaten madde metninde de böyle bir koşul yer almamaktadır. Bir kimse hiçbir bağlantısının bulunmadığı bir kimsenin yararı için de böyle bir girişimde bulunabilir. Bu ihtimalde de rekabet ortamı sağlanan haksız yarar neticesinde bozulacak, bent b-2 uygulama alanı bulacaktır.

III. ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN YARDIMCILARINI ÜRETİM VEYA İŞ SIRLARINI İFŞA VEYA ELE GEÇİRMeye YÖNELTMEK

Bir işletmenin rekabet ortamında öne geçmesinin anahtarlarından biri, hiç şüphesiz ticari bilgiler ve sırlardır. Bunlar sayesinde işletmenin ürün ve hizmetleri, rakip firmaların ürün ve hizmetlerinden ayrılır ve yarışta öne çıkar.

Ticari bilgi ve sırlar, sahip oldukları bu önemden dolayı rakip firmaların iştahını kabartır. Bu bilgileri ele geçirip uygulamak veya açıklayıp sır özelliğini kaybetmesini sağlamak, rakibi yarış dışı bırakır. Bu nedenle ticari casusluk ve benzeri uygulamalara da sıklıkla konu olurlar.

Bu denli önem teşkil eden bir husus kanun koyucu tarafından da çeşitli düzenlemelerle korunmaya çalışılmıştır. Üretim bilgileri ve ticari sırlar kapsamına girdikleri ölçüde fikri mülkiyet hukuku çerçevesinde korunur. Türk Borçlar Kanununda kendisine yer bulduğu gibi²⁸, bu korumanın sözleşmesel olarak kararlaştırılması da mümkündür.

Üretim veya iş sırlarını açıklamaya veya ele geçirmeye yöneltmek, rekabet hukuku kapsamında Türk Ticaret Kanunu'nda da özel olarak düzenlenmiştir. Üretim veya iş sırlarının korunması aslında haksız rekabet hukukunun

²⁶ SARIKAYA, s. 104'ten naklen DAVID, L., JACOBS, R.: Schweizerisches Wettbewerbsrecht, Bern 2005, s. 345; SARIKAYA, s. 104.

²⁷ SARIKAYA, s. 104.

²⁸ TBK md. 396/4: İşçi, 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.

konusuna doğrudan girmemektedir. Bağlantının kurulduğu nokta, üretim veya iş sırlarının hukuka aykırı bir şekilde ele geçirilerek rekabette avantaj sağlanmasıdır²⁹. Buna ilişkin düzenleme Türk Ticaret Kanunu'nda, 55/1-b hükmü ile yer almaktadır: “İşçileri, vekilleri veya diğer yardımcı kişileri, işverenlerinin veya müvekkillerinin üretim ve iş sırlarını ifşa etmeye veya ele geçirmeye yöneltmek...”

TTK md. 55/1-b,3 hükmü, madde gerekçesinde de belirtildiği üzere³⁰, mülga TK 57/IV maddesinin tekrarı niteliğindedir. Ancak iki maddenin lafzında uygulama kapsamını oldukça değiştiren bir farklılık bulunmaktadır. Şöyle ki: eTTK.57/VII “...iğfal suretiyle...imalat veya ticaret sırlarını ifşa ettirmek veya ele geçirmek” fiilini merkeze koyarken, TTK md. 55/1-b,3, İsvHRK.4/c'nin paralelinde “...üretim ve iş sırlarını ifşa etmeye veya ele geçirmeye yöneltmek” fiilini haksız rekabet saymaktadır.

Önceki düzenlemede yer alan “...iğfalde bulunulması suretiyle...” ifadesiyle çalışanın kandırılması, aldatılması hali ifade edilmektedir. Oysaki md. 55/1-b,3 hükmünde çalışanların üretim veya iş sırlarını ele geçirmeye veya ifşaya yöneltilmesi gerekli ve yeterlidir.

Şimdi madde metni ışığında bu haksız rekabet halinin unsurlarını tespit edip, inceleyelim.

HAKSIZ REKABET HALİNİN UNSURLARI

A. Üçüncü Kişinin İşçisi, Vekili veya Diğer Yardımcı Şahıslar

İşçi, vekil ve diğer yardımcı şahıslar ile kimlerin kastedildiği çalışmamızın en başında ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştı. Yukarıda yapılan açıklamalar bu başlık için de aynen geçerlidir.

B. Çalışma İlişkinine Dair Bir Sözleşmenin Var Olması

Hükümün uygulama alanı bulabilmesi için işletme ve çalışan arasında geçerli bir sözleşme ilişkisi var olmalıdır. İşletme ve çalışan arasındaki bu ilişkinin niteliği, sözleşmenin borçluları sayılmak suretiyle belirlenmiştir. Buna göre hüküm yöneltilen kişinin işçi, vekil, diğer yardımcı kişiler olması halinde uygulanabilecektir³¹.

²⁹ NOMER ERTAN, s. 298.

³⁰ TTK Gerekçesi, m.55/1-b,3.: “Üçüncü kişilerin rakibin işçilerini, vekillerini veya diğer yardımcı kişilerini üretim ve iş sırlarını ifşaya veya ele geçirmeye yöneltmesi eski hukukumuzda da düzenlenmişti. Yeni hüküm bir anlamda 6762 sayılı Kanunun 57 nci maddesinin (7) numaralı bendinin tekrarıdır.”

³¹ SARIKAYA, s.112.

Yönelme anında geçerli bir sözleşmenin varlığından bahsedilemiyorsa, maddenin uygulanması da mümkün olmayacaktır. Kaldı ki iş ilişkisi sona eren çalışanın bu ilişki dahilinde edindiği kazanımlardan yararlanması kısıtlanamaz, meğerki aksi yönde bir sözleşme mevcut olsun.

Daha önce de belirttiğimiz gibi yöneltmenin süjesi işçi, vekil ve başkaca çalışanlardır. Böylesine bir ilişki dahilinde olmayan kişilerin teşvik edilmesi hüküm kapsamına girmez. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi, yardımcıların bu yönde teşvik edilmesi sanayi casusluğunun bir görünümüdür. Ancak bu eylem bir çalışan vasıtasıyla değil de içeriye sızdırılan başka bir kişi tarafından (örneğin gerçekten de bir casus gönderilmesi ve bu şekilde bilgilerin ele geçirilmesi) gerçekleşirse haksız rekabete ilişkin bu özel düzenleme gündeme gelmez. TTK md. 54'te düzenlenen genel hal ise her zaman uygulanabilir durumdadır.

C. Üretim ve İş Sırrı Kavramları

Sır kavramı olarak, bir amaca ulaşmak için kullanılan, başvuru özel ve gizli yöntem olarak tanımlanmaktadır³². Fakat madde metninde de belirtildiği üzere her türlü sır değil, üretim ve iş sırrarı incelememize konu olacaktır. Bu nedenle kamuya veya az bir çabayla ulaşılması mümkün bilgiler ile kişisel sırlar madde kapsamında değerlendirilemeyecektir.

Üretim ve iş sırrarı kavramları kanunda tanımlanmamıştır. Ancak üretim sırrı ile kastedilen bir ürünün üretilmesi için gerekli olan teknik bilgilerdir. İş sırrı ise işletme bakımından önem taşıyan her türlü bilgi olarak tanımlanır³³.

Üretim ve iş sırrarına pırlanta kesim makinesinin orijinal mekanizması gibi özel üretim yöntemleri, müşteri adres telefon bilgileri, ileri tarihte yapılması planlanan projeler, ürün dizayn bilgileri, dağıtım ağı bilgileri, bir içeceğin kimyasal formülü, köftelerin pişirilme ısıları örnek olarak verilebilir³⁴.

D. İfşa veya Ele Geçirmeye Yönelmek

a. Yönelme

TTK md. 55/1-b,3 hükmünde "...üretim ve iş sırrarını ifşa etmeye veya ele geçirmeye yönelmek..." ifadesi yer almaktadır. Her ne kadar madde metninde "üretim ve iş sırrarı" dense de "üretim veya iş sırrarı" olarak değerlendirmek daha doğru olacaktır. Zira kanun metni katı bir şekilde değerlendirilirse haksız rekabet halinin söz konusu olabilmesi için hem

³² TDK, sozluk.org.tr

³³ NOMER ERTAN, s. 299.

³⁴ NOMER ERTAN, s. 300.

üretim sırlarının hem de iş sırlarının elde edilmesi gerekir.

Aynı şekilde yönlendirmede bulunulmadan sırların elde edilmesi bent-b, 3 kapsamına girmez. Örneğin böyle bir teklifin bizzat işçi, vekil veya diğer yardımcı kişilerden gelmesi halinde madde metninde belirtilen yönlendirme gerçekleşmediği için hüküm uygulanamaz³⁵. Ancak md. 54'te yer alan genel düzenlemeye her zaman başvurulabilir.

Haksız rekabet halinin söz konusu olabilmesi için çalışanın üretim bilgilerini veya ticari sırları ifşa etmeye ve ele geçirmeye yönlendirilmesi gerekmektedir. Bu yönlendirmenin belirli bir yoğunluğa ulaşması, çalışanın aklını çecek güçte olmasa gerekmektedir. Örneğin sadece imada bulunmak böylesine bir etkiye sahip değildir.

Kanun koyucu yönlendirmenin şekline ve yöntemine ilişkin bir açıklamada bulunmamıştır. Bir önceki bentte olduğu gibi maddi bir yarar sağlanması yoluyla teşvikte bulunulabileceği gibi, maddi çıkar içermeyen yöntemlere de başvurulabilir. Örneğin siyasi, ideolojik bağlantılar veya akrabalık ilişkilerinin getirdiği hatır ilişkileri gibi³⁶.

Hükmün uygulanması için gereken çekirdek eylem daha önce de bahsettiğimiz gibi, çalışanların işletme sırlarını ele işe etmeye veya ele geçirmeye yönlendirilmesidir. Yani kilit nokta bu amaçla yönlendirmede bulunulmasıdır, haksız rekabet teşkil eden esas husus budur. Söz konusu sırların elde edilip edilmemesi, elde edilse dahi yöneltenle veya başka kişilerle paylaşılıp paylaşılmaması önem taşımaz.

b. İfşa Etme ve Ele Geçirme

Haksız rekabet hali maddede, çalışanların ticari bilgileri ifşa etmeye ve ele geçirmeye yöneltilmesi olarak ifade edilmiştir. Ticari bilgilerin ifşası veya elde edilmesi eylemleri mutlaka işçiler, vekiller veya başka yardımcıları tarafından gerçekleştirilmelidir. İşletmeyle böyle bir bağı olmayan herhangi bir kimsenin eylemi bent b-3 kapsamında değerlendirilmez.

Bu noktada ifşa etmek ve ele geçirmek ifadeleriyle nelerin kastedildiği incelenmelidir. İfşa işçinin, vekilin veya diğer yardımcı kişilerin kendilerine tevdi edilmiş veya görevleri gereği ulaşabilir oldukları sır niteliğindeki bilgileri, bu bilgilere erişme yetkisi olmayan üçüncü kişilere aktarmasıdır³⁷. İfşa kural olarak iş ilişkisi devam ediyorken söz konusu olabilir. Çünkü esasında işçi, vekil veya diğer çalışanlar çalışma süresi boyunca elde ettikleri kazanımları, bilgileri ve değerleri daha sonra kullanmakta serbesttirler.

³⁵ POROY, Reha / YASAMAN, Hamdi: Ticari İşletme Hukuku. Ankara, Vedat Kitapçılık, 2019, N. 63.

³⁶ KARAHAN, s. 233.

³⁷ eİsvHRK Gereke m. I/II-f, s.689; Sarıkaya, s. 127.

Zaten aksi bir düşünce tecrübeli, nitelikli iş gücünden yararlanılmasını da engelleyecektir.

Ancak bazı koşulların varlığı halinde haksız ifşa, iş ilişkisi sona erdikten sonra da gerçekleşebilir. Şöyle ki,

- Yönelme eylemi temel sözleşme ilişkisi devam ederken söz konusu olmuşsa
- İşletme ve çalışan arasında, sır saklama yükümlülüğünün sözleşme sona erse dahi devam edeceğine yönelik bir kayıt veya sözleşme kararlaştırılmışsa,
- Veya sırların ve bilgilerin paylaşılmasının dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edeceği özel şartlardan bahsedebiliyorsak, temel ilişki sona erdikten sonra gerçekleşen ifşa hadiseleri de TTK md. 55/1-b,3 kapsamında değerlendirilebilir. Bu özel şartlar sırrın o işletme için taşıdığı önem, işçinin kişiliği ve eğitimi, işletmedeki iş tanımı, aldığı ücret gibi kriterlere bakılarak belirlenir³⁸.

Ele geçirmede ise ifşadan farklı olarak, çalışanın erişiminde olmayan, görevi sebebiyle bilmesinin gerekli olmadığı bilgiler söz konusudur. İşçi, vekil veya diğer yardımcıları konum avantajlarını kullanarak bu bilgilere erişim sağlamaktadır.

Bilginin kime aktarıldığının hükmün uygulanması bakımından bir önemi yoktur. Yönlendirenin kendisiyle paylaşılacağı gibi, başka kişilerle de paylaşılması da bent b-3 anlamında haksız rekabet teşkil eder. Örneğin, şirketin birleşme işlemlerini yürüten avukatın, bu süreçle ilgili bilgileri yöneltenin oğluna iletmesi bu bağlamda değerlendirilebilir³⁹. Mühim olan ticari bilgilerin haksız olarak elde edilmesiyle rekabet ortamının bozulmasıdır.

Sonuç

İşletmeler ürün ve hizmetlerini öne çıkarmak, daha fazla kar elde edebilmek için birbirleri ile rekabet halindedir. Rekabet, kurallara ve etik değerlere uygun olduğu sürece pek çok bakımdan oldukça faydalıdır. Rakipler daha yüksek satış rakamları yakalayabilmek için sunulan ürün ve hizmetlerde yüksek kaliteye ulaşılırken, fiyatlarda da olabildiğince dengeli bir politika izlenmek durumunda kalır. Yani tekel durumundaki firmaların sahip

³⁸ SARIKAYA, s. 127'den naklen MARTİN-ACHARD, Edmond: La Loi Fédérale contre la Concurrence Déloyale du 19 Decembre 1986(LCD). 1.Baskı. Lozan Payot, 1988, s.76; SARIKAYA, s. 127.

³⁹ SARIKAYA, s. 127.

olduğu serbesti, rekabetin yoğun olduğu alanlarda bulunmaz. Bu önemleri sebebiyle kanun koyucu rekabet ortamının bozulmasını önlemeye yönelik düzenlemeler getirmiştir. Biz de bu düzenlemelerden TTK md. 55/1-b,2 ve 3 hükümlerini inceledik. Çalışmamıza bu hükümlerin ortak noktası olan “işçi, vekil ve diğer çalışanlar” kavramını irdeleyerek başladık. Daha sonra işçi, vekil ve diğer çalışanlara haksız menfaatler sağlayarak, sözleşmeyi ihlal edecek nitelikte davranmaya teşvik edilmeleri halini araştırdık. Bu haksız rekabet halinin koşullarını ve hangi durumlarda söz konusu olacağını değerlendirdikten sonra başkasının işçi, vekil ve diğer yardımcısını ticari sırları ifşa etmeye veya ele geçirmeye yöneltme halini tartıştık. Haksız rekabetin bu iki özel düzenlemesi, uygulanabilmeleri için spesifik koşulları bulunan hükümlerdir. Somut olay, madde metninde geçen hususları taşııyorsa söz konusu hükümler alan bulamaz. Ancak genel hükümlere göre değerlendirme yapmak her zaman mümkündür.

Kaynakça

[1] AKTAY, Nizamettin / ARICI, Kadir / KAPLAN SENYEN, Tuncay. :İş Hukuku, 2. B., Ankara, Seçkin Yayınları, 2007, s. 63.

[2] DAVID, L., JACOBS, R.: Schweizerisches Wettbewerbsrecht, Bern 2005, s. 345

[3] GUYET, Jacques.: “Die weiteren Spezialklauseln (Art.4-8 UWG)”, Roland von Büren ve Lucas David (Ed.). Schweizerisches Immaterialgüter- und Wettbewerbsrecht, Lauterkeitsrecht, C.V/1 içinde. Basel, Frankfurt am Main: Helbing Lichtenhahn Verlag, s.197-239 (naklen).

[4] GÜRZUMAR, Osman Berat: Franchise Sözleşmeleri ve Bu Sözleşmelerin Temelini Oluşturan Sistemlerin Hukuken Korunması, 1.Bası, İstanbul, Beta Yayıncılık, 1995.

[5] KARAHAN, Sami: Ticari İşletme Hukuku. 25.Baskı. Konya: Mimoza Yayınları, 2013.

[6] KAYASOYLU, Damla: Üretim ve İş sırlarının Haksız Rekabete Karşı Korunması. Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020.

[7] KUŞOĞLU, Dilay: İşletme Çalışanlarının TTK m. 55/1-c Kapsamında Müşteri Çevresine İlişkin Haksız Rekabet Fiilleri ve Hukuki Sonuçları Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

[8] MARTİN-ACHARD, Edmond: La Loi Fédérale contre la Concurrence Déloyale du 19 Decembre 1986(LCD). 1.Baskı. Lozan Payot, 1988. (naklen)

[9] NOMER ERTAN, Füsün: Haksız Rekabet Hukuku. İstanbul, On iki Levha Yayıncılık, 2016.

[10] OĞUZMAN, M. Kemal / ÖZ, Turgut: Türk Borçlar Hukuku Cilt. I. İstanbul, Vedat Kitabevi, 2015.

[11] ORUÇ, Murat: Haksız Rekabette Maddi Tazminat Davası. İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2009.

[12] PEDRAZZİNİ, Mario M.: ‘La bonne foi en droit de la concurrence’, in: Abus de Droit et Bonne Foi, Enseignement de 3^{eme} Cycle de Droit 1992, Publié sous la direction du Pierre Widmer et Bertil Cottier, Fribourg 1994, s. 181-190. (naklen)

[13] PEDRAZZİNİ, Mario M., PEDRAZZİNİ, Federico A.: Unlauterer Wettbewerb UWG, Bern 2002., s.35. (naklen)

[14] POROY, Reha / YASAMAN, Hamdi: Ticari İşletme Hukuku. Ankara, Vedat Kitapçılık, 2019.

[15] SARIKAYA, Sinan: Haksız Rekabet Hukukunda Sözleşmeyi İhlale veya Sona Erdirmeye Yönelme. 2. Baskı. İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2021.

[16] TAŞKIN, Alper: Türk ve Avrupa Birliği Hukuku ile Uygulama Örnekleri Çerçevesinde Haksız Rekabet Suçları Doktora Tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, 2020.

[17] YASAMAN, Hamdi: Haksız Rekabet ve Rekabet Yasağı. Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021.

[18] Türk Dil Kurumu İnternet Sözlüğü, www.tdk.gov.tr