



İŞÇİNİN REKABET ETMEME BORCU

İş hukukunda rekabet yasağı, iş sözleşmesinin devamı süresinde işçinin asli borçlarından olan sadakat borcunu oluşturmakta olup bu konuda herhangi bir düzenlemenin varlığı aranmaksızın iş sözleşmesi süresi boyunca devam etmektedir. Söz konusu borç, iş sözleşmesinin sona ermesiyle ortadan kalkmaktadır. Rekabet yasağının iş sözleşmesinin sona ermesi halinde de devam etmesi mümkündür. Fakat bunun için ya iş sözleşmesine bu konuda bir şart koymalı ya da ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılması gerekir. İşbu çalışmamızda rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik şartları incelenmiştir.

İşçinin iş sözleşmesi devam ederken rekabet etmeme borcu, sadakat borcu temelli olup doğrudan doğruya iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin rekabet etmeme borcu ise yine işçinin işverene karşı olan sadakat borcunun bir türü olup 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ("TBK")'nın 444 ila 447. maddelerinde düzenlenmektedir. TBK'nın 444. maddesi şu şekildedir:

"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."

İşçi ve işveren arasındaki rekabet etmeme borcuna ilişkin yapılan sözleşme her ne kadar sözleşme serbestisi kuralları içerisinde değerlendirilecek olsa da TBK'nın 445. maddesinde Rekabet yasağı, işçinin

ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içermez 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." hükmünü amirdir.

Görülebileceği üzere, rekabet yasağı TBK'da yer alan açık hüküm nedeniyle en çok iki yıllık bir süre için söz konusu olabilir. Bu süreyi aşan rekabet yasağı düzenlemelerinin -iki yıllık süreyi aşan kısmı bakımından- işçi nazarında herhangi bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Yer bakımından sınırlandırmada ise işçinin rekabet etmeyeceği coğrafi bölgenin sözleşmede belirlenmiş olması kastedilmektedir. Yani işçi, öğrendiği bilgileri nerede kullandığı takdirde işverene zarar verecekse, o bölgede rekabeti yasaklanmalıdır. Yer bakımından sınırlamada önemli olan unsur, bu sınırlamanın işçinin ekonomik hayatını tehlikeye atmayacak, onu ekonomik açıdan zor duruma düşürmeyecek olmasıdır. Şöyle ki; ulusal alanda çalışan işverenin yanından ayrılan işçi bakımından, işvereniyle tüm ülkede rekabet etmesini yasaklayan bir sözleşmenin geçersizliği de gündeme gelebilecektir.

Konu bakımından sınırlandırma hususunda ise -yukarıda da değindiğimiz üzere- esas olan unsur; işçinin edindiği bilgileri işverenin faaliyet alanında kullanmasını ve işverene zarar vermesini önlemektir. Konu bakımından sınırlama ile işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra hangi faaliyetleri yapabileceği, hangilerini ise yapamayacağı belirlenmiş olur.

TBK'nın 446. maddesi rekabet yasağı ihlalinin yaptırımlarını düzenlemiştir:

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

Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmıyorsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan 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."

Madde uyarınca işçinin rekabet yasağına aykırı davranması halinde işverenin tüm zararlarını karşılamalıdır. Rekabet yasağının sözleşmede cezai şartla bağlanması halinde işçi söz konusu miktarı ödemekle yükümlüdür. Bunun yanı sıra işçi, işverenin sözleşmede kararlaştırılan miktarı aşan zararlarını da karşılamakla yükümlüdür. Buna karşılık; fahiş bir oranda belirlenmiş cezai şartın mahkeme kararıyla indirilmesi gündeme gelebilecektir. TBK'nın 447. maddesi ise rekabet yasağının sona erdiği halleri düzenlemektedir. İlgili düzenleme uyarınca rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer. Aynı zamanda sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağının sona ereceği belirtilmiştir.

TBK uyarınca rekabet yasağı iki durumda sonlandırılabilir;

1. Rekabet yasağının devam etmesinde işverene sağlanacak bir yarar kalmaması,
2. İş sözleşmesinin işverence haklı bir sebep olmaksızın yahut işverene yüklenebilecek bir nedenle sonlandırılması.

HAKSIZ REKABET

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK")'nın TTK'nın 55. maddesinde ise haksız rekabete ilişkin başlıca durumlar sayılmıştır. Maddenin ikinci fıkrasının (b)

bendi ise işçinin haksız rekabette kullanılmasına ilişkin yer alan durumlara ilişkindir:

"...

Üçüncü kişilerin işçilerine, vekillerine ve diğer yardımcı kişilerine, hak etmedikleri ve onları işlerinin ifasında yükümlülüklerine aykırı davranmaya yöneltebilecek yararlar sağlayarak veya önererek, kendisine veya başkalarına çıkar sağlamaya çalışmak,

İşçileri, vekilleri veya diğer yardımcı kişileri, işverenlerinin veya müvekkillerinin üretim ve iş sırlarını ifşa etmeye veya ele geçirmeye yöneltmek,

..."

Görüldüğü üzere üçüncü bir kişinin, işverenin işçilerine işlerinin ifası sırasında yükümlülüklerine aykırı davranmaları karşılığında yarar sağlayarak veya bunu önererek kendisi veya başkası yararına çıkar sağlamaya çalışması haksız rekabet teşkil etmektedir. Ayrıca yine üçüncü kişilerin, işverenin işçilerini, işverenin iş sırlarını ifşa etmeye veya ele geçirmeye yöneltmesi de haksız rekabet kapsamındadır.

TTK'nın 56. maddesi uyarınca haksız rekabet halinde Haksız rekabet sebebiyle müşterileri, kredisi, meslekî itibarı, ticari faaliyetleri veya diğer ekonomik menfaatleri zarar gören veya böyle bir tehlikeyle karşılaşabilecek olan kimse;

- Fiilin haksız olup olmadığının tespitini,
- Haksız rekabetin men'ini,
- Haksız rekabetin sonucu olan maddi durumun ortadan kaldırılmasını, haksız rekabet yanlış veya yanıltıcı beyanlarla yapılmışsa bu beyanların düzeltilmesini ve tecavüzün önlenmesi için kaçınılmaz ise, haksız rekabetin işlenmesinde etkili olan araçların ve malların imhasını,
- Kusur varsa zarar ve ziyanın tazminini,
- Manevi tazminat verilmesini,

Talep edebilmektedir.

EMEKLİNİN ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİ HALİNDE REKABET YASAĞI

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ("SSGSK") uyarınca; emekli olduktan sonra da kişilerin çalışmaya devam etmesi mümkündür.

Gerek İş Kanunu ve TBK, gerekse de Yargıtay Kararları ışığında emeklilik sebebiyle iş sözleşmesinin feshi haksız rekabet hükümlerini sonlandırmamaktadır. Zira yukarıda da ifade edildiği üzere, TBK uyarınca rekabet yasağı ancak yasak ile işverene sağlanacak herhangi bir yarar kalmaması veya iş sözleşmesinin işverence haklı bir sebep olmaksızın yahut işverene yüklenebilecek bir nedenle sonlandırılması halinde son bulabilmektedir.

Diğer yandan iş sözleşmesine bir hüküm konulmak suretiyle emeklilik sebebiyle iş sözleşmesinin feshi halinde de rekabet hükümlerinin işletilebileceği düzenlenebilmektedir.

SONUÇ

İşçinin rekabet etmeme borcu, iş sözleşmesinin devamı süresince müşterilerini tanıması ya da iş sırlarını öğrenmesi sebebiyle ortaya çıkan bir sadakat borcu olup doğrudan iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Rekabet yasağı sadece iş sözleşmesinin devamında değil sözleşmenin sona ermesinden sonra da iş sözleşmesine bu konuda bir şart konularak ya da ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılarak devam ettirilebilmektedir. Fakat bu durum işçinin ekonomik geleceğini doğrudan etkileyecek olduğundan sözleşmenin geçerli olabilmesi, kanun koyucu tarafından birtakım koşulların varlığına bağlanmıştır.

İşçinin sözleşmeden zarar görmemesi amacıyla, rekabet yasağı sınırlandırılırken yer, zaman ve konu unsurları bir bütün olarak değerlendirilmeli ve bu değerlendirme yapılırken iş sözleşmesinin sona erme anı dikkate alınmalıdır. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olması için bu koşulların tamamının gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

Serkan Mutluel
Avukat