

- **REKABET YASAĞI**
- **İŞÇİNİN REKABET YASAĞI NEDENİYLE İKTİSADİ GELECEĞİNİN TEHLİKEYE DÜŞÜRÜLEMEYECEĞİ**
- **REKABET YASAĞININ GEÇERLİLİK KOŞULLARI**
- **REKABET YASAĞINDAN İŞVERENİN VAZGEÇMESİ**

ÖZETİ İşçinin, işverenle ilişkide olan müşterileri tanınması ve görülmekte olan işin bütün ayrıntılarına ulaşabilmesi imkânının olduğu hallerde, iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından işverenle rekabet oluşturacak şekilde kendi namına iş yapmaması, rakip bir firmada ortak olamaması ya da iş sözleşmesiyle çalışmaması şeklinde şart içeren sözleşmeler yapabileceklerdir.

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

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

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

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacı, davalı işverenin ikale sözleşmesi ile kıdem ve ihbar tazminatlarının yanı sıra 7 maaş tutarında fark vererek iş akitlerini feshettiğini, ancak daha sonra başka bir birimde çalışan bir grup işçiye ek olarak 9 maaş tutarında fark verildiğini beyanla bu farkların ve davalı işveren ile arasındaki iş sözleşmesindeki rekabet kısıtlaması nedeniyle 24 maaş tutarında ödeme yapması gerekirken 7 maaş tutarında ödeme yaptığını bildirerek 17 aylık ücretinin ve 4 aylık ücreti tutarında ayrımcılık tazminatının ödenmesini talep etmiştir.

Davalı işveren davacının ikale sözleşmesi yaparak iş akdini feshettiğini bu nedenle rekabet yasağının kaldırılmış olduğunu ileri sürerek açılan davanın reddini istemiştir.

Mahkemece davanın tümünden reddine karar verilmiştir.

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Borçlar Kanununun 348'inci (6099 sayılı Türk Borçlar Kanununun 444'üncü) 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 bir müessesede şerik veya sair sıfatla alakadar olamamasını, şart edebilirler. Rekabet memnuiyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanınmasından 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, işverenle ilişkide olan müşterileri tanınması ve görülmekte olan işin bütün ayrıntılarına ulaşabilmesi imkânının olduğu hallerde, iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından işverenle rekabet oluşturacak şekilde kendi namına iş yapmaması, rakip bir firmada ortak olamaması ya da iş sözleşmesiyle çalışmaması şeklinde şart içeren sözleşmeler yapabileceklerdir. Borçlar Kanununun değinilen maddesinde, rekabet yasağının kapsamı sınırlandırılmış ve işverene önemli bir zarar verilmesi ihtimalinin olmadığı durumlarda bu tür düzenlemelerin geçerli olmayacağı hükme bağlanmıştır.

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

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

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

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

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

İşçinin sorumluluğu yönünden rekabet yasağının ihlaline bağlı taraflarca kararlaştırılmış olan belli bir ödemeyi öngören yaptırım, niteliği itibarıyla bir cezai şart hükmüdür. Böyle olunca Borçlar Kanunun 161/son maddesi hükmü gereğince, fahiş olan cezai şartın hâkim tarafından indirilmesi gerekir.

Taraflar arasındaki sözleşmedeki hükme göre "hizmet akdi ne sebeple sona ererse ersin hitamından sonra 24 aylık bir süre içerisinde çalışan Clariant'ta uzmanlaştığı konuda çalışamaz. Bu rekabet yasağı kısıtlaması işyeri ve iştiraklerinin bu çalışma alanında faaliyette olduğu Türkiye'yi kapsar. Çalışan bu kısıtlama şartına uymak için kısıtlamanın yürürlükte olduğu süre içinde iş bulamaz ya da bulunduğu işte davalı işyerindeki gelirine eşit bir gelir elde edemezse, davalı işveren kısıtlama süresince aylık ödemelerle mahrum kalınan miktarı çalışana öder. Bu miktarın yıllık tutarı, ikramiyeler ve yasa ile saptanan diğer ödemelerde dahil olmak üzere, çalışanın en son yıllık ücretinin emsaline yapılan zamlarla vardığı toplamı geçemez. Şu kadar ki işveren bu hakkından her zaman vazgeçebilir. Bu takdirde çalışan, bu maddedeki haklarından yararlanamaz. Bu tür ödemeler herhalde çalışanın 65 yaşını doldurması halinde sona erer. Görevli bu kısıtlama şartını ihlal ettiği takdirde akde aykırılık doğacağından işveren tazminat talep etme hakkına sahiptir."

Somut olayda davacının iş akdi 5.1.2009 tarihi itibarıyla işverenden gelen icap doğrultusunda taraflar arasında akdedilen ikale sözleşmesi ile son bulmuş, davacı davalı şirkete noter aracılığıyla gönderdiği 12.3.2010 tarihli ihtarname ile rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükmüne dayanarak tabi olduğu 24 aylık kısıtlama uyarınca 24 maaş tutarında ödeme yapılması gerekirken 7 maaş tutarında ödeme yapıldığını bildirerek eksik ödenen 17 maaş tutarındaki alacağının ödenmesini talep etmiş, davalı şirketin noter aracılığıyla 5.4.2010 tarihinde gönderilen davacıya 7.4.2010 tarihinde tebliğ edilen cevabi ihtarnamada ise " sözleşme hükmüne göre davalı şirketin rekabet yasağına ilişkin kısıtlama hakkından her zaman vazgeçebileceği davacıya bu hükmün dayatılmayacağı" bildirilmek suretiyle artık davalı şirketin ihtarnamenin tebliği tarihi olan 7.4.2010 tarihinden itibaren rekabet yasağına ilişkin kısıtlamadan vazgeçtiği anlaşılmaktadır. Davacının dava tarihi itibarıyla halen işsiz olduğu anlaşılmakla sözleşmedeki bu hüküm ve ihtarnamedeki işveren açıklaması karşısında 5.1.2009 fesih tarihi ile ihtarnamenin kendisine tebliğ edildiği 7.4.2010 tarihleri arasındaki 1 yıl 3 ay 2 günlük süreye ilişkin aylık ödemelerle mahrum kalınan miktarı talep edebileceği kabul edilmelidir. Yapılacak iş; davacının ihtarnamedeki ve dava dilekçesindeki talebi gözetilerek davalı iş verence 7 maaş tutarında yapılan ödeme düşülerek bakiye 8 ay 2 günlük süre yönünden rekabet yasağına ilişkin hüküm gözetilerek hesaplama yapıp davacı işçinin rekabet yasağına ilişkin bu

engelleme sonucu iş bulamadığından çalışamaması nedeniyle yapmaktan kurtulduğu giderler gözetilerek Borçlar Kanununun 325/sonuncu (6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 408'inci) maddesi kıyasen uygulanarak hak edilen alacaktan uygun bir indirim yapılp çıkacak sonuca göre karar vermektir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine 08.04.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.