

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/15516
Karar No.	2016/17659
Tarihi:	11.10.2016

İlgili Kanun / Madde

6098 S. TBK/396

- *işçinin sadakat borcunun kapsamı*
- *işçinin sır saklama yükümlüğü*
- *rekabet yasağı*
- *sır saklama yükümlülüğü ile sır saklama yükümlülüğün aynı şeyler olmadığı*
-

ÖZETİ 6098 sayılı TBK.'nun 396. Maddesi uyarınca "İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez.

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

İş sözleşmesinin kurulması ile doğan sadakat borcu, işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcudur. Rekabet etmeme borcu ise, iş sözleşmesinin sonuçlarından olan; işçinin işverene sadakat borcu içinde yer alan alt bir yükümlülüktür. Taraflar iş ilişkisi devam ederken sözleşmenin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin bir hükmün iş sözleşmesine konulmasına veya bu konuda ayrı bir sözleşme

(rekabet yasağı sözleşmesi) yapılmasını kararlaştırabilirler. Rekabet yasağının ihlaline bağlı taraflarca kararlaştırılmış olan belli bir ödemeyi öngören yaptırım, niteliği itibarıyla bir cezai şart hükmüdür.

İş akdinin devamı süresince işçinin işverenle rekabet etmemesi sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülüktür. Buna karşılık, taraflar iş ilişkisi devam ederken sözleşmenin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin bir hükmün iş akdine konulmasını veya bu konuda ayrı bir sözleşme (rekabet yasağı sözleşmesi) yapılmasını kararlaştırabilirler. İş akdi sona erdikten sonra işçinin işverenle rekabet etmeme borcu ancak böyle bir yükümlülük sözleşme ile kararlaştırıldığı takdirde söz konusu olmaktadır...

Dosya içeriğine göre taraflar arasında iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönem için rekabet yasağına ilişkin bir sözleşme imzalanmamıştır. Somut uyuşmazlıkta davacı işveren davalının kendisinde üretilen buluşu, sır saklama yükümlülüğüne aykırı olarak yeni çalıştığı işveren de de ürettiği iddiası ile maddi zararının tahsilini istemektedir. Burada rekabet yasağına aykırılıktan çok sadakat borcunun alt unsuru olan sır saklama yükümlülüğünün ihlaline dayanılmakta, işyerindeki buluşun bu ihlal nedeni ile başka yerde kullanılmasından kaynaklanan tazminat talebi bulunmaktadır. Uyuşmazlık iş ilişkisinden, iş sözleşmesinin yüklediği sır saklama yükümlülüğünün ihlalden kaynaklanmaktadır

DAVA : Davacı, ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, mahkemenin görevsizliğine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işveren vekili, şirketin ambalaj makineleri ve konveyör ekipmanları imalatı, alımı-satımı konusunda faaliyet gösterdiği, davalı ... 'in 13/02/2012 tarihli iş iş sözleşmesi ile müvekkil şirkette mühendis-işletme müdürü olarak çalışmaya başladığını, 13/06/2012 tarihinde istifa ederek görevinden ayrıldığını, davalının müvekkil şirkette görev aldığı sürece şirketin ticari faaliyetleri ile ilgili olarak şirket müşterileri ile bire bir iletişime geçtiği dava dışı da bu müşterilerden biri olduğunu, davalının müvekkil şirketin müşterisi olan ...'a müvekkil şirkete ait projeyi sattığını, bu nedenle davalının müvekkil

şirkete ait proje üçüncü şahıslara satarak sır saklama borcuna uymadığı, davacı şirketten bir adet shrink makinesi almak istediğini, daha sonra bu isteğinden vazgeçerek makinenin yan parçası olan kumaş paketleme ön sarıcı ünitesini satın almak isteyerek fiyat teklifi istediğini, davacı şirket tarafından 02/05/2012 tarihli teklifte fiyatın 9000 TL+KDV olarak bildirdiği, teklifin kabul edilerek sözleşme imzalandığını, 3600 TL avans gönderdiğini, sonrasında şirketi arayarak sipariştan vazgeçtiğini, gönderdiği avansın iade edilip edilmeyeceğini sorduğunu, parasının 06/06/2012 tarihinde iade edildiğini, paranın iade edilmesinden bir hafta sonrasında 13/06/2013 tarihinde davalının görevinden istifa ettiğini, sonrasında ...'ın davacı şirketi arayarak.... kendileri ile görüştüğünü ve bir makine kesimi yaptırmak istediklerini, buna istinaden kendilerine gönderdiği mailde davacı şirkete ait çizim kodlarının yer aldığını, davacı şirkete bu durumdan haberdar olup olmadıklarını sorduklarını, davacı şirketin durumdan haberdar olmadığını söylediğini, bunun üzerine ...'ın amcasının ile görüşerek siparişteki projenin kime ait olduğunu sorduğunda projenin davacı şirketin eski çalışanı davalı ...'den satın alındığının belirtildiğini, davalının davacıya ait projeyi üçüncü şahıslara satarak sır saklama borcuna uymadığını, Cankur Makine tarafından davacı şirkete verilen siparişin iptalinden kısa süre sonra aynı siparişleri ait makinelerin projesinde ilişkin çizimlerin ... 'a mail atılarak imalatının talep edildiğini, çizimlerde Hasel logosunun çıkarıldığını fakat kodların aynen bırakıldığını, davacı şirket tarafından ... 'a gönderilen 03/04/2012 tarihli mail de davacı şirkete ait kodların açıkça görüldüğünü, makinenin 26.000 TL bedelinde olduğu davalının müvekkile ait projeyi kullanarak müvekkilin müşterisi şirkete sattığını, bu sebeple üçüncü şahsın makineyi üretmesinde yardımcı olduğunu ve haksız kazanç sağladığını, davacının akdettiği belirsiz süreli iş sözleşmesinin 12/E maddesinde davalının sır saklama borcunun açıkça hükme bağlandığını, üstelik davalının 13/06/2012 tarihinde istifa ederek 29/06/2012 tarihinde işten ayrıldığını ve bu nedenle iş sözleşmesinde belirtilen 60 günlük bildirim süresine uymadığını belirterek sözleşmedeki önel süresi için tazminat ve sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranması nedeni ile verdiği zarardan dolayı maddi tazminat talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, Söz konusu davacı işyerine ait makinenin bir patenti ya da markası bulunmadığını, shrink ambalaj makinesinin sadece bir fırın ve halka mal olduğunu, söz konusu işyerinde görevinin işletme müdürlüğü olduğunu, davacının sözünü ettiği projeyi görevi olmamasına rağmen kendisinin yaptığı projenin bir eser olması durumunda kendisine davacı tarafından tazminat ödenmesi gerektiğini, davacının bu proje sebebi ile afaki ve hayali bir zarar uğradığını belirttiğini, davacı tarafından iddia edilen maddi zararın fiilen ve maddi olarak ispat edilecek bir gelir kaybı olması gerektiği, davacının belirttiği 26.000 TL zararın ile dava arasında fiili irtibat ve illiyet bağı bulunmadığını, 60 gün önceden bildirimde bulunmamasından sebeple kendisinden 3.000 TL tazminat talep edildiğini, iş Kanunu'nun 17. maddesinde 6 aydan az sürmüş iş ilişkilerinden işçinin bu durumunun diğer tarafa yapılmasından başlanarak 2 hafta içinde iş akdinin feshedileceğinin belirtildiğini, bu sebeple 60 günlük sürenin geçersiz olduğunu, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davalının davacı şirkette çalıştığı süre boyunca dava konusu olan Shrink makinası yada sarıcı ünitesine ait çizim ya da belgeleri dava dışı şirket ile paylaştığına dair herhangi somut bir delil elde edilemediği gibi Borçlar Kanununun 396 maddesinde yer alan sadakat borcunun " ...İş gördüğü sırada öğrendiği özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararında kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli ölçüde işti hizmet ilişkisinin sona erdiğinden sonra sır saklamakla yükümlüdür." maddesi ve Yargıtay kararları ışığında ve aynı zarara ilişkin Bakırköy 11. Asliye Ticaret Mahkemesinin 2013/175 esas sayılı dosyasında tazminat davası açıldığı dikkate alındığında ve söz konusu dosyada alınan bilirkişi raporları incelendiğinde aktin feshinden sonraki haksız rekabete ilişkin davaların bakmak görevinin asliye ticaret mahkemesi olduğu, ihbar öneli verildiği gerekçesi ile ihbar tazminatı yönünden davanın esastan reddine, sır saklama ve sadakat borcuna aykırı hareket etmesi nedeniyle davalıdan talep ettiği tazminat talebi yönünden ise Asliye Ticaret Mahkemesinin görevli olduğu belirtilerek

görevsiz olduğuna karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı işçi vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

6098 sayılı TBK.'nun 396. Maddesi uyarınca "İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez.

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.

Keza kanunun TBK.'nun 427. Maddesi uyarınca "Hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınıf ve fikrî mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümleri uygulanır.

Diğer taraftan Rekabet yasağı 6098 sayılı T. Borçlar Kanunu'nun Genel Hizmet Sözleşmesi hükümleri içinde 444 ila 447. maddelerinde düzenlenmiştir. Bunun nedeni ise rekabet etmemenin sadakat borcunun bir gereği olmasıdır.

İş sözleşmesinin kurulması ile doğan sadakat borcu, işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcudur. Rekabet etmeme borcu ise, iş sözleşmesinin sonuçlarından olan; işçinin işverene sadakat borcu içinde yer alan alt bir yükümlülüktür. Taraflar iş ilişkisi devam ederken sözleşmenin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin bir hükmün iş sözleşmesine konulmasına veya bu konuda ayrı bir sözleşme (rekabet yasağı sözleşmesi) yapılmasını kararlaştırabilirler. Rekabet yasağının ihlaline bağlı taraflarca kararlaştırılmış olan belli bir ödemeyi öngören yaptırım, niteliği itibarıyla bir cezai şart hükmüdür.

İş akdinin devamı süresince işçinin işverene rekabet etmemesi sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülüktür. Buna karşılık, taraflar iş ilişkisi devam ederken sözleşmenin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin bir hükmün iş akdine konulmasını veya bu konuda ayrı bir sözleşme (rekabet yasağı sözleşmesi) yapılmasını

kararlaştırabilirler. İş akdi sona erdikten sonra işçinin işverene rekabet etmeme borcu ancak böyle bir yükümlülük sözleşme ile kararlaştırıldığı takdirde söz konusu

olmaktadır(Süzek, S. İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Baskı İstanbul 2014, S:344., YHGK. 22.09.2008 gün ve 2008/9-517 E, 2008/566 K. Sayılı ilamından. Aynı atıflar YHGK. 'nun 21.09.2011 gün ve 2011/9-508 E, 2011/545 K ile Y. HGK. 27.02.2013 gün ve 2012/9-854 E, 2013/392 K. Sayılı ilamlarında da yapılmıştır).

İşçi ile işveren arasında rekabet yasağına ilişkin uyuşmazlıkta, uyuşmazlığın İş Mahkemesi'nde mi yoksa ticari dava sayılarak Ticaret Mahkemesi'nde mi görüleceği doktrin ve uygulamada hep tartışma konusu olmuştur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2008(YHGK. 22.09.2008 gün ve 2008/9-517 E, 2008/566 K.) ve 2011(YHGK. 21.09.2011 gün ve 2011/9-508 E, 2011/545 K) yıllarında yukarıda belirtilen atıflardaki gerekçeleri de belirtmek sureti ile "dava konusu rekabet yasağının dayanağı, işçinin hizmet akdinden kaynaklanan sadakat borcundan kaynaklanmakta olup, hizmet akdinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda görevli mahkemenin iş mahkemesinin görevli olduğu" gerekçesi ile verdiği kararların aksine 2013 yılında bu içtihadında dönerek ve Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 2012 yılındaki kararından etkilenerek(Y. 11. HD. , Direnme ile YHGK. 29.02.2012 gün ve 2011/11-781 E., 2012/109 K. Konu olmuş ve HGK 11. HD.'nin gerekçesine katılmıştır) iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet etmeme sözleşmesini iş sözleşmesinden ayrı bir sözleşme olarak değerlendirerek, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet yasağına ilişkin uyuşmazlığın ticari dava olması neden ile Ticaret Mahkemesi'nde görüleceğine karar vermiştir(Y. HGK. 27.02.2013 gün ve 2012/9-854 E, 2013/392 K). İşçi ve işveren arasında rekabet yasağına ilişkin "özellikle iş sözleşmesinin feshinden sonra rekabet etmeme yükümlülüğü nedeni ile" doğan uyuşmazlıkta görevli mahkeme konusunda YHGK kararları arasında çelişki olmuştur. Son karar ile iş sözleşmesinin feshinden sonrasına ilişkin rekabet etmeme ile ilgili uyuşmazlığın asliye ticaret mahkemesinde görüleceği belirtilerek, önceki istikrarlı kararlardan dönülmüştür.

Dosya içeriğine göre taraflar arasında iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönem için rekabet yasağına ilişkin bir sözleşme imzalanmamıştır. Somut uyuşmazlıkta davacı işveren davalının kendisinde üretilen buluşu, sır saklama yükümlülüğüne aykırı olarak yeni çalıştığı işveren de de ürettiği iddiası ile maddi zararının tahsilini istemektedir. Burada rekabet yasağına aykırılıktan çok sadakat borcunun alt unsuru olan sır saklama yükümlülüğünün ihlaline dayanılmakta, işyerindeki buluşun bu ihlal nedeni ile başka yerde kullanılmasından kaynaklanan tazminat talebi bulunmaktadır. Uyuşmazlık iş ilişkisinden, iş sözleşmesinin yüklediği sır saklama yükümlülüğünün ihlalinden kaynaklanmaktadır. 5521 sayılı kanunda "İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'ndan doğan uyuşmazlıklara iş mahkemelerinde görüleceği, 6102 sayılı kanununun 4/1.c maddesinde ise "Her iki tarafın da ticari işletmesiyle ilgili hususlardan doğan hukuk davaları ve çekişmesiz yargı işleri ile tarafların tacir olup olmadıklarına bakılmaksızın rekabet yasağına ilişkin 444 ila 447. maddeleri ile ilgili doğan hukuk davalarının ticari dava olduğu, ticari davalarda da delillerin ve bunların sunulmasının HMK hükümlerine tabi olduğuna vurgu yapıldıktan sonra, 5. maddesinde ise "aksine hüküm bulunmadıkça, dava olunan şeyin değerine veya tutarına bakılmaksızın asliye ticaret mahkemesinin tüm ticari davalara bakacağı" açıkça belirtilmiştir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki kural aksine bir düzenlemedir. Somut uyuşmazlıkta İş Mahkemesi 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca görevlidir. İşin esastan çözümlenmesi gerekirken, sır saklama yükümlülüğüne aykırılık nedeni ile tazminat istemi yönünden görevsizlik karar verilmesi hatalıdır. Diğer taraftan kabule göre ihbar tazminatı ile ilgili istem esastan reddedilmesine rağmen, bu taleple ilgili vekalet ücreti ve yargılama gideri konusunda karar verilmemesi de usule aykırıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.10.2016. tarihinde oybirliğiyle karar verildi.