



Hamit TIRYAKI
İş Başmüfettişi

İşçinin Eski İşvereniyle Rekabet Etme Yasağı

I- GİRİŞ

İşverenler mal ve hizmet üretirken bunları işçileri vasıtasıyla yapmakta, bir zaman sonra belki de beraber çalışmayacağı işçisiyle çok önemli sırlarını paylaşmaktadır. İşte bu noktada işçi, çalışırken edindiği bilgileri gerek kendi adına gerekse de rakip firma adına kullanarak eski işvereni ciddi kayıplara uğratabilir. Öte taraftan da işçi, eski işyerinde uzun yıllar çalışarak edindiği bilgi ve tecrübeyi sonraki işinde kullanamaz ise rekabet yasağı nedeniyle ya işsiz kalacak ya da tecrübeli olduğu bir alanda çalışamayacak demektir. Önceki işverenin menfaati ile işçinin çalışma özgürlüğü arasındaki hassas denge yasalara konu olmuştur.

Rekabet etmeme sözleşmeleri, doğrudan amaçlanmasa da sonucu itibariyle, öğrenilen bilgilerin kullanılmamasını sağlamaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin rekabet etmeme yükümlülüğünün devamı için, işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinin bitiminden sonraya etki edecek şekilde, rekabet yasağı sözleşmesi yapılması gerekir. Bu sayede işveren, işçinin kendisiyle rekabet oluşturacak herhangi bir faaliyette bulunmasını önleyecek ve işçinin iş ilişkisi içinde elde ettiği bilgileri kullanmasını engellemiş olacaktır. Böylece işveren, iş ilişkisinin bitiminden sonra zarara uğrama tehlikesini de önlemiş olacaktır¹. İşçinin işten çıktıktan sonra rekabet etmemesi isteniyorsa bu hususta ayrıca bir sözleşme yapılmalıdır.

1 Temmuz 2012'den itibaren yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanununa göre "*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. (m.444) Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz. Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve*

¹ Büşra Sarıhasan ARKUN, İş Hukukunda İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü, İstanbul Bilgi Üniversitesi yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul, 2010, s.54.

koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir (m.445).”²

II- REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ YAPILABİLMESİNİN ÖN KOŞULLARI

İşçi bir işe girdiğinde, zaman içinde yaptığı işte tecrübe kazanmakta, mesleki bilgi ve görgüsü artmaktadır. İşte bu süreçte geçirdiği zaman içinde öğrendiklerini bir sonraki işinde kullanabilmesi meslekteki kıdemini, ücretini, iş bulma şansını arttıracaktır. Bazı işler vardır ki, doğası gereği öğrenilmesi için çalışılması kaçınılmazdır.

Taraflar iş sözleşmesi yapılırken veya sözleşme sona ermeden önce aralarında rekabet yasağı sözleşmesi yapabilmektedirler. Bu şekilde taraflar, işçinin iş sözleşmesi devam ederken var olan rekabet yasağını, iş sözleşmesi sona erdikten sonra da devam ettirebilmektedir. Konu ile ilgili olarak, iş ilişkisi devam ederken işverenin, işçinin önüne rekabet yasağı sözleşmesi getirmesi durumunda, İş K. m.22’de düzenlenen çalışma koşullarında değişiklik hükmünün burada uygulanıp uygulanmayacağı sorusu akla gelebilir. Konuyu somutlaştırırsak, örneğin, işçinin, müşterileri tanıma ve iş sırlarına nüfuz edecek bir pozisyona terfi ettirilmesi halinde, işveren haklı menfaatlerini korumak adına o işçi ile rekabet yasağı yapma yoluna gitmek isteyecektir. Bu durumda işçinin önüne gelen rekabet yasağı sözleşmesi ile ilgili olarak konunun, çalışma koşullarında esaslı değişiklik hükümler (İş K. m. 22) çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir³.

İş sözleşmesinde işçi, işverene nazaran zayıf durumda olduğundan yasa, işverenin haksız menfaatler sağlayarak işçiyi ezmesini engellemek amacıyla, rekabet yasağı sözleşmesi ile ilgili hükümleri özel bir şekilde düzenlemiştir. Dolayısıyla bu şartlardan birinin eksik olması durumunda, rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olacaktır⁴.

İşçinin, rekabet yasağı sözleşmesi yapılması esnasında, fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir. Reşit olmak, diğer bir ifade ile 18 yaşını tamamlamak tek başına fiil ehliyetine sahip olmaya yetmemekte, aynı zamanda hem temyiz kudretine de sahip olmak, hem de kısıtlı olmamak (hacir altına alınmamak) gerekmektedir. Sonradan, örneğin işten çıktıktan sonra fiil ehliyetine sahip olursa bile sözleşme imzalandığı anda bu ehliyet yoksa, sözleşme geçersizdir.

Rekabet yasağı sözleşmesi yazılı olmalıdır. Esas iş sözleşmesi yazılı yapılmassa dahi, ona ilişkin olan rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için mutlaka yazılı yapılması gerekmektedir⁵. Personel yönetmeliği veya iş sözleşmesinin diğer ekleri ile birlikte konulan rekabet yasağı sözleşmeleri, kanunda gösterilen şekil şartını yerine getirmediğinden, geçerli olmayacaktır⁶.

Rekabet yasağı sözleşmesinde işçinin ekonomik geleceği hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürülmemelidir. Bu amaçla yasa koyucu, rekabet yasağı sözleşmesini yer, zaman ve işlerin türü bakımından sınırlandırılmasını ve kural olarak da yasağın 2 yıldan fazla

² Önceki Borçlar Kanunu ile Temmuz/2012 yürürlüğe giren Borçlar Kanununun rekabet yasağını düzenleyen maddeleri arasında ciddi farklılıklar bulunmamaktadır. Önceki Kanunda bu sözleşmeyi yapmak için reşit olma yeterli iken şimdiki kanunda fiil ehliyetine sahip olma aranmış, işçinin rekabet etmeme borcu karşısında işverene karşı edim yüklenebilmesi olanağı yasa ile getirilmiş, süre konusunda azami 2 yıllık süre öngörülmüş ve fahiş sınırlamaları olan sözleşmelere hakim müdahalede bulunarak makul ölçülere çekme yetkisi tanınmıştır.

³ Nevzer Sebla DEMİRTAŞ, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Ankara 2012, s. 79.

⁴ Nevzer Sebla DEMİRTAŞ, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Ankara 2012, s. 85.

⁵ Necip BİLGE, Borçlar Hukuku, Ankara, 1971, s.239.

⁶ Fevzi ŞAHLANAN, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları Hükümleri ve Sonuçları, İstanbul 2007, s.74.

sürmemesini öngörmüştür. Gerçekten, rekabet yasağının süresiz yapılması, tüm ülke sathında uygulanması işçinin menfaatlerini ciddi zarara uğratacaktır.

Önceki Borçlar Kanununun 348. maddesinde rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilmesi için iş sahibinin müşterini tanımak ve işlerin esrarına nüfuz etmek söz konusu ise rekabet sözleşmesi yapılabilmekteydi. Şimdiki Borçlar Kanununun 444. maddesine göre bu koşullar “... 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” şeklinde düzenlenmiştir. Geçerli düzenlemedeki müşteri çevresi, üretim sırları, işverenin yaptığı işler kavramlarını açmak gerekmektedir.

İşçi, iş ilişkisi dolayısıyla, yani yaptığı işin doğal bir uzantısı olarak önceki işverenin mal ve hizmetlerini devamlılık, süreklilik tarzında alan kişi ve firmaları biliyor ise, müşteri çevresini tanıyor demektir. Tüm müşterilerin tanınması şart değildir.

İşçi, iş ilişkisi süresince işveren hakkında onunla rekabet etmesine imkan verecek kadar özel ve/veya ticari bilgi öğrenmemiş veya elde etmemişse, bu durumda yapılmış rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olacaktır. Bu nedenledir ki işverenin işçiye iş ilişkisi süresince eğitim vermiş olması durumunda işçiye verilen eğitimin ona deneyim ve mesleki bilgi kazandırmak dışında o işyerinde yapılan özel üretime veya işe ilişkin olması gerekmektedir. Aynı şekilde işverenin müşterilerinin sadece isim, adres, telefon gibi bilgilerini bilmek rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilmesi için yeterli değildir. İşçinin söz konusu müşterilerle kişisel ilişki içinde olması, onların gereksinimlerini bilmesi ve işverenin yanından ayrıldıktan sonra bu bilgileri kullanması ona ekonomik menfaat getirebilmedir. Dolayısıyla işverenden bir kere mal veya hizmet almış müşterilerin, müşteri çevresine dahil edilmemesi gerekir⁷.

Rekabet etmeme sözleşmesi, eski işverenin korunmasını amaçladığından işverenin korunmaya değer bir menfaatinin bulunması gerekir⁸. İşverenin geçerli olan rekabet yasağı sözleşmesinin uygulanmasında menfaati yoksa bu yasak uygulanmayacaktır. Zira, işveren işyerini kapatmışsa ya da faaliyet alanını değiştirmişse eski işçinin zarar verme ihtimali kalmamış demektir.

Son olarak üretim sırları, işverenin yaptığı işler kavramı üzerinde durmak gerekmektedir. Türk Borçlar Kanununun 396. maddesine göre “işçi, 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.” Bu nedenle, sadece sahibi ve sınırlı bir çevre tarafından bilinen, sırrı bilmesi gerekenlerden farklı kişilerce bilinmeyen, üretim yöntem ve süreçlerine, satış organizasyonu ve müşteri listeleri gibi her türlü ticari bilgilere veya işverenin kişisel ve mali durumuna ilişkin olan bu bilginin işveren için maddi ya da manevi bir değeri olmalıdır. Ancak bu değer in suç teşkil etmemesi, meşru olması, yasalara aykırı olmaması gerekmektedir. Bu arada şu hususu belirtmek gerekir ki kamu menfaati ile işverenin menfaati çatıştığında kamu yararı ağır basmaktadır. İşveren açık ya da zımni bir şekilde bu bilginin üçüncü kişilerce bilinmemesini istemelidir. İşverenin bir bilginin saklanmasını istemesi, o bilgiye iş sırrı niteliği kazandırmaz. İş sırrı, aynı zamanda hukuka ve ahlaka aykırı olmamalıdır. Öte taraftan, işveren sırrı işçisinin korumasını beklerken, aynı zamanda kendisi de sırrın korunması için gerekli olan uygun tedbirleri almalıdır.

⁷ Püren KUNT, Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 86/3 Yıl:2012, s.242.

⁸ Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s. 305.

Yargıtay, Türkiye sınırları içinde rekabet etmeme yönünden öngörülen düzenlemelere geçerlilik tanınmamıştır. Ancak yabancı uyruklu olup çalışma hayatının çoğunu Türkiye dışında geçirmiş bir işçi bakımından rekabet yasağının ülke sınırları ile belirlenmesi mümkündür. Yine, il sınırları ya da belli bir bölge ile sınırlandırma işin niteliğine göre yerinde görülebilir. 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, işçinin 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 erer⁹.

Rekabet yasağı sözleşmelerinde nerede rekabet edilmeyeceği açıkça belli edilmelidir. Yer olarak önceki işverenin menfaati alanı seçilmelidir. Bazen banka örneklerinde olduğu gibi faaliyet alanı tüm ülke olsa bile yer ile ilgili sınırlandırma gerekmektedir¹⁰. Kanuna göre rekabet yasağı, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz (TBK. m.445). Süre, iş sözleşmesinin bitiminden itibaren başlar. Öte taraftan, rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin işyerinde gördüğü iş nedeniyle işverenin faaliyet alanı çerçevesinde sınır çizilmesi söz konusudur. Zira, rekabet yasağı sözleşmesi ile işverenin, işçi tarafından rekabet oluşturacak faaliyetler açısından, yalnızca haklı menfaatlerinin zarara uğrama ihtimali ortadan kaldırılmaktadır. İşverenin haklı menfaati de sadece çalıştığı konular için mevcuttur¹¹.

İşçinin ekonomik menfaatini olumsuz etkileyen bu sözleşmelerde işverenin, işçiye bir miktar para ödemesi de gerekebilecektir. Zira bu sözleşme nedeniyle işçinin ekonomik menfaatleri çalışamayacağı için olumsuz etkilenecektir. İşte bu hususu da göz önüne alan yasa koyucu tüm şartları taşıyan bir rekabet yasağı sözleşmesini kapsam ve süre bakımından işçi lehine sınırlayabilir. Zira burada hakim işverenin menfaati ile işçinin ekonomik geleceği arasında bir denge sağlamaya çalışacaktır.

Bu yasağa aykırı davranan işçi, doğumuna yol açtığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. Taraflar yasağa aykırılık durumunda cezai şart ödenmesini öngörmüşlerse, işçi kural olarak bu cezai şartı ödeyerek yasaktan kurtulabilir. Fakat doğan zarar öngörülen cezai şarttan fazla ise, bunu da ödemekle yükümlüdür.

III- SONUÇ

İş Kanununda rekabet yasağı sözleşmelerine ilişkin hükümler mevcut değildir. Bu konuda Türk Borçlar Kanununa göre değerlendirme yapmak gerekmektedir.

İş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin işverene rakip olarak kendi adına bir iş yapması veya bu kapsamda bir şirkete ortak olması veya rakip bir işletmede işe başlaması çok sık karşılaşılan bir durumdur. Böyle bir durumda eski işverenin faaliyet gösterdiği piyasada zarar görmeden işletmesinin sürekliliğini sağlamak istemesi karşısında, yaşamını idame ettirmek için ekonomik hayatın içinde var olmaya çalışan işçinin menfaatleri zaman zaman karşı karşıya gelebilmektedir. Bu noktada her iki tarafın menfaatlerini korumak için kanun koyucunun bulduğu çözüm rekabet yasağı sözleşmeleridir¹².

⁹ Yrg. 9. HD'nin 24.12.2009 tarihli ve E: 2009/26954, K: 2009/36971 sayılı kararı.

¹⁰ Yrg. 9. HD'nin 06.06.1999 tarihli ve E: 1999/8262, K: 1999/12073 sayılı kararı.

¹¹ Nevzer Sebla DEMİRTAŞ s. 99.

¹² Püren KUNT, Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 86/3 Yıl:2012, s.251.

Rekabet yasağı sözleşmelerinin geçerliliğini koruyabilmesi için, fiil ehliyetine sahip işçi ile yazılı olarak yapılmalıdır. Yazıllık ispat için değil, geçerlilik için şarttır. İşveren bu sözleşmeyi her işçisi ile değil, yalnızca işi dolayısıyla müşteri çevresini, üretim sırlarını ya da işverenin yaptığı işleri bilen işçisiyle yapabilmektedir. İşçi, bu bilgileri kullanırsa işverenin önemli bir zararına sebep olabilmelidir.

Sözleşmelerde işçinin ekonomik geleceği yer, zaman ve işlerin türü bakımından mutlaka sınırlandırılmalı, bu sınırlandırma da hakkaniyete uygun olmalıdır. Eđer aşırı nitelikte bir rekabet yasağı sözleşmesi söz konusu ise hakim kapsam ve süre bakımından sınırlayabilir.