

İşçi ile İşveren Arasındaki Rekabet Yasağı Sözleşmesi

Ticari hayatta sık sık rastlandığı üzere, şirketler rekabet avantajlarını koruyabilmek için çeşitli sözleşmeler imzalamaktadır. Bu sözleşmelerden biri de **işçi ile işveren arasında rekabet yasağı sözleşmesi** dir. Şirketler, özellikle stratejik bilgilerinin, müşteri portföylerinin ve ticari sırlarının korunması amacıyla çalışanlarının belirli bir süre boyunca rakip firmalarda çalışmasını veya kendileri ile rekabet edecek faaliyetlerde bulunmasını sınırlayan bu sözleşmeyi imzalamak isteyebilirler. İşçi ile işveren arasındaki bu tür sözleşmeler, işverenin yatırımlarını ve piyasadaki konumunu güvence altına alırken, işçinin mesleki özgürlüğünü de tümüyle sınırlamayan bir çerçevede ele alınmalıdır. Yazımızda, işçi ile işveren arasındaki rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin esasları ele alacağız.



Rekabet Yasağının Tanımı

Rekabet, aynı hedefe odaklanan kişilerin hedefe ulaşmak için birbirlerine karşı yürüttükleri sürece verilen isimdir. Günümüz dünyasında rekabet; insan ilişkilerinde, spor etkinliklerinde ve ticari hayatta olduğu gibi, yazı özelinde ele alınacağı üzere işçi ile

işveren arasında da söz konusu olabilecektir.

4857 Sayılı İş Kanunu'na ("İş Kanunu") göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, bu ikisi arasında kurulan ilişkiye de iş ilişkisi denmektedir.

İş ilişkisi süresince ve iş ilişkisinin sona ermesinden sonra; emek, tecrübe, bilgi gibi değerler elde ederek daha fazla menfaat elde etmek isteyen işveren ile bu değerlere sahip olan işçilerin menfaatleri çatışarak rekabet oluşturabilecektir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun ("TBK") 396. maddesinde iş ilişkisi devam ederken özen ve sadakat borcu nedeniyle işçinin, işvereni ile rekabet edemeyeceği net bir şekilde düzenlenmiştir. Aynı maddede iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçi için yalnızca işverenin haklı menfaatinin korunması amacıyla ve gerekli olduğu ölçüde sır saklama yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak, özellikle iş ilişkisi sona erdikten sonra işçinin işverene karşı girdiği rekabet içeren eylemler, işverenin menfaatlerine zarar verebilecektir. Bu sebeple işçi istihdam eden işverenler, işçileri ile iş sözleşmesi ve bunun yanında rekabet yasağı sözleşmesi de imzalamaktadırlar.

Buna kapsamda rekabet yasağı sözleşmesi; işçi ile işveren arasında, işçinin özellikle iş ilişkisinin sona erme tarihinden itibaren belirlenen bir süre boyunca işverenin faaliyetleriyle doğrudan rekabet etmeyeceğini taahhüt ettiği sözleşme olarak tanımlanabilir. Bu sözleşme, işverenin ticari sırlarını koruma, müşteri portföyünü güvence altına alma, teknik bilgilerinin üçüncü kişiler tarafından öğrenilmesini önleme gibi amaçlara sahiptir.

Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Niteliği ve Şartları



Rekabet yasağı sözleşmesi, yukarıda tanımlanan iş ilişkisinin sona ermesinden sonra işçiye belirli sorumluluklar yükleyerek işverene, ticari çıkarlarını koruma güvencesi verir. Buna göre ilgili rekabet yasağı sözleşmesi hükümlerine göre işçi, iş ilişkisi sona erdikten sonra belirli bir süre boyunca önceki iş yerinde edindiği bilgi, tecrübe gibi ekonomik menfaat sağlayabilecek değerleri rakip bir işverenin işinde veya kendisinin kurduğu rakip işletmede kullanmamayı taahhüt eder.

Rekabet yasağı sözleşmesi uyarınca işçinin üstlendiği yükümlülüklerin hukuken geçerli sayılabilmesi için bu sözleşmeler aşağıdaki şartları taşımalıdır:

- Rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı şekil şartına uygun olarak yapılması,
- İşçinin fiil ehliyetine sahip olması,
- İş ilişkisinde işçinin üstlendiği edimin işçiye, işverenin müşteri çevresi, üretim sırları veya işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlaması ve bu bilgilerin kullanılmasının işverenin önemli bir zararına sebep olması.

Bu şartlara uyulmasının yanında rekabet yasağı sözleşmesi irade serbestisi ilkesi uyarınca her koşulda düzenlenemez. Rekabet yasağı sözleşmesinin TBK'nın m.444 vd. hükümlerinde geçen sınırlandırmalara uygun bir şekilde yapılması da gereklidir. Buna göre rekabet yasağı sözleşmesinin işçi bakımından bağlayıcı olması için aşağıdaki

şartların da varlığı gerekmektedir:

- Yasağın işverenin faaliyet gösterdiği iş alanı ile sınırlı olması,
- İşverenin faaliyet gösterdiği coğrafi alan açısından sınırlandırma yapılması, *(bu sınır somut olayda işçinin görev tanımı ve işverenin faaliyet gösterdiği coğrafi alana göre farklılık gösterebilir.)*
- İstisnai durumlar haricinde en çok iki yıl için düzenlenmesi,
- İşçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olacak şekilde tehlikeye düşürmemesi.

Rekabet sözleşmesi, bahsedilen mevzuat ve Yargıtay uygulamalarına göre düzenlenmez ise iş hukukunda hâkim olan “işçi lehine yorumlama” ilkesi uyarınca bu eksikliklerden dolayı rekabet sözleşmesi hükümleri geçersiz olacaktır. Ve yine önemle belirtmek gerekir ki hakim, önüne gelen somut uyuşmazlıktaki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önüne tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlandırabilir.

Rekabet Yasağı Sözleşmesine Aykırılığın Sonuçları



Rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranışın sonuçları; (i) işverenin uğradığı zararın tazmini, (ii) eğer kararlaştırılmışsa cezai şart ödemesi yapılması ve (iii) aykırılık teşkil eden duruma son verilmesidir.

İşverenin Uğradığı Zararın Tazmini

Rekabet yasağına aykırı davranan bir çalışanın, işverenin ticari sırlarını, müşteri bilgilerini veya stratejik planlarını rakip bir firmayla paylaşması, işverene ciddi mali ve itibari zararlar verebilir. Özellikle işverenin uzun yıllar boyunca oluşturduğu müşteri portföyünün kaybı, gelir kaybına ve piyasa payının daralmasına neden olabilir. Ayrıca, rakip firmanın haksız bir şekilde avantaj elde etmesi, işverenin rekabet gücünü zayıflatabilir ve sektördeki konumunu sarsabilir. Bu tür ihlaller, sadece finansal kayıplara yol açmakla kalmaz, aynı zamanda işverenin itibarına zarar vererek, iş ilişkilerini ve gelecekteki iş fırsatlarını da olumsuz etkileyebilir. Rekabet yasağını ihlal eden işçi, TBK m.446/1 uyarınca işverenin uğradığı bütün zararları gidermek ile yükümlü olacaktır. Bu kapsamda rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranış nedeniyle işverenin maddi tazminat talepleri söz konusu olabileceği gibi, manevi tazminat talepleri de söz konusu olabilir.

Cezai Şart Ödemesi

Rekabet yasağı sözleşmesine konulan cezai şart hükmü, işçinin sözleşmeye aykırı davranması halinde ödemesi gereken belirli bir tutarı güvence altına alarak, işverenin uğrayabileceği zararları telafi etmeyi amaçlar. İrade serbestisi ilkesi uyarınca taraflar, rekabet yasağı sözleşmesine cezai şart hükümleri ekleyebilir. Bu hüküm, işçinin rekabet yasağına aykırı hareket etmesini caydırıcı bir unsur olarak işlev görür ve işverenin zararını ispat etme yükünü hafifletebilir. Ancak, yukarıda açıklandığı üzere cezai şartın hukuka uygun sayılması için süre, kapsam ve coğrafi alan konularında ölçülü ve makul olması gerekir. Aksi halde, ağır şartlar içeren cezai şart hükümleri, mahkemeler tarafından geçersiz kabul edilebilir veya hakkaniyete uygun şekilde indirilebilir. Böyle bir cezai şart kararlaştırılırsa işçi, sözleşmeye aykırı fiillerinden dolayı işverenin tüm zararını karşılamak zorunda olacağı gibi sözleşmede kararlaştırılan cezai şart tutarını da ödemek zorunda kalabilir. Ancak tabii ki bu noktada cezai şartın ne şekilde belirlendiği, ifaya ekli olup olmadığı durumları da ayrıca değerlendirilmelidir.

Aykırılık Teşkil Eden Duruma Son Verilmesi

Rekabet yasağı sözleşmesi, yukarıda açıklanan şartlara uygun bir şekilde hazırlanmış ise; işveren, mahkemeden işçinin, aykırı fiillerinden dolayı zararını tazmin etmesini ve ceza

koşulu ödemesini talep edebileceği gibi, ihlal teşkil eden fiilleri sona erdirmesi talebinde de bulunabilir. Bu durumda mahkeme, somut olaya uygun bir çözüm bularak, aykırılık teşkil eden duruma son verilmesine de karar verebilir.

Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Sona Ermesi

İşçiler, iş ilişkisi devam ettiği sürece, iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıysa, sadakat borcu kapsamında rekabet yasağına tâbidirler. İş ilişkisinin sona erdiği durumda ise, rekabet yasağı sözleşmesinde belirtilen süre boyunca, rekabet etmeme yükümlülüğü devam edecektir. Rekabet yasağının sona erdiği durumlarda, işçinin rekabet etmeme yükümlülüğü ortadan kalkar. Rekabet etmeme yükümlülüğü, bahse konu sürelerin bitimiyle sona ereceği gibi aşağıdaki hallerde de sona erebilecektir:

İşverenin Sözleşme ile Sağladığı Menfaatin Sona Ermesi

İşverenin, rekabet yasağının devamı ile korunmaya değer bir menfaati kalmadıysa rekabet yasağı kendiliğinden sona erecektir. Örneğin işveren, rekabet yasağı devam etmekte iken kalıcı olarak faaliyetlerini durdurursa, faaliyet alanını değiştirirse, işletmesini rekabet yasağı kapsamına girmeyen bir şehre taşırsa, rekabet yasağı sözleşmesi ile korunan menfaatin sona erdiği kabul edilebilir. Ayrıca bu menfaatin tespit edilme zamanı ve ihlallerin başlama tarihi, yukarıda sayılan tazminat ve cezai şart taleplerinin kabul edilebilmesi için de önem taşır.

Sözleşmenin İşveren Tarafından Haklı Neden Olmadan veya İşçi Tarafından Haklı Nedenle Feshedilmesi

TBK m.447'ye göre iş sözleşmesi, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer. Bu durum mahkemece tespit edilebileceği gibi, sigorta kayıtları, taraflar arasındaki protokol ve belgeler ile de ispatlanabilir. Bu kapsamda belirtmek gerekir ki eğer işçi ile işveren arasında haklı nedenle fesih iddiası ile işçilik alacaklarına ilişkin bir dava süreci yürütülüyorsa, bu süreç, rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin olarak yürüyen dava süreci bakımından bekletici mesele yapılabilecektir.

Sıkça Sorulan Sorular

İşçi ile işveren arasında rekabet yasağı sözleşmesi düzenlenebilir mi?

Evet, düzenlenebilir. Rekabet yasağı sözleşmesinin amacı, işverenin ekonomik geleceğini koruma altına almaktır. TBK 444 ve 445’de belirtilen hükümlere uygun olarak imza altına alınan rekabet yasağı sözleşmeleri hukuken geçerli sayılır.

İşçi ile işveren arasında rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık halinde cezai şart kararlaştırılabilir mi?

TBK’nın 446/2 hükmü uyarınca işçi, işveren ile imzaladığı rekabet yasağı sözleşmesi hükümlerine aykırı davranması halinde, sözleşmenin TBK 444 ve 445’de belirtilen hükümlere uygun olarak imzalanması ve sözleşmede cezai şart hükümlerinin düzenlenmesi şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde cezai şart ödemek durumunda kalabilecektir.

Rekabet yasağı sözleşmesinde yüksek olarak belirlenen cezai şart tutarı indirilebilir mi?

TBK 445/2 hükmü *“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 sınırlandırabilir.”* şeklindedir. Buna göre sözleşmede belirlenen cezai şart tutarları, hakim tarafından somut uyumsuzluğa göre uyarlanabilecektir.

İş sözleşmesi işçi tarafından haklı nedenle derhal feshedilirse veya işveren iş sözleşmesini haklı bir sebep göstermeden feshederse rekabet yasağı devam eder mi?

İş sözleşmesi haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer. Bu sebeple işveren bu şartların varlığı halinde rekabet yasağını ihlalden dolayı işçiye herhangi bir talep yöneltmeyecektir. (TBK 447/2)

Rekabet yasağının kapsamı ne kadar geniş olabilir?

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. (TBK 445)

Rekabet yasağına ihlalden dolayı işçi ile işveren arasında bir uyuşmazlık vuku bulur ise hakim bu sınırlamaları bilhassa işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürüp düşürmediği açısından inceleyerek karar verecektir.

İşçinin rekabet yasağına aykırı davranışlarının sonuçları nelerdir?

Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. Bu zararlara işverenin maddi ve manevi bütün zararları dahil edilebilir. Ve yine ilgili rekabet yasağı sözleşmesinde ayrıca düzenlendi ise işveren, zararının yanında cezai şart tutarlarını talep edebileceği gibi rekabet yasağına aykırılığın durdurulması için talepte de bulunabilecektir.