

# İŞÇİNİN REKABET ETMEME BORCU

İş sözleşmesi sona erdikten sonra – BK 444 vd.

İş sözleşmesi devam ederken – sadakat borcu

# İŞ AKDİ DEVAM EDERKEN REKABET YASAĞINA AYKIRILIK

---

“Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, (...)özellikle davacı işçinin **işveren ile aynı faaliyet alanı ile ilgili web sitesi kurduğu**, sadakat borcu kapsamında rekabet yasağına aykırı davrandığı, güveni kötüye kullandığının ve **işveren feshinin haklı nedenle yapıldığının anlaşılmasına** göre; mahkemece iş akdinin geçerli nedenle feshi nitelendirmesi hatalı ise de; kararın sonuç itibariyle doğru olduğunun anlaşılması karşısında, tarafların yerinde görülmeyen tüm temyiz itirazlarının reddi ile sonucu itibariyle doğru olan kararın bu gerekçe ile ONANMASINA”

---

► Yarg. 9. HD. 2017/6036 E. , 2017/2313 K., 21.2.2017

- 
- “Somut olayda dosyaya ibraz edilen fesih bildirimine göre davacının çalıştığı iş dışında ticari faaliyet yürüttüğü [...]Çelik Yapı ünvanlı bir firmasının bulunduğu tespit edildiği ve bu durumun iş sözleşmesinin 11. maddesine aykırı olduğu gibi, doğrulukla bağlılıkla ve sadakatla iş görme borcuna da aykırı olduğundan 4857 sayılı Yasanın 25-II-e maddesi gereği iş akdi feshedilmiştir. Taraflar arasında imzalan iş sözleşmesinin çalışma yasağı başlıklı 11. maddesi “çalışan, çalışma saatlerinde, izin sürelerinde veya çalışma bitiminden sonra; ücretli veya ücretsiz başka bir işte çalışamaz, bilirkişilik, resmi arabuluculuk, müşavirlik dahil hiçbir ek iş yapamaz.” [...] Mahkemece yapılacak iş, davacının davalı iş yerindeki hizmet süresi içerisinde **iddia edildiği şekilde başka bir işletmesinin olup olmadığı, var ise hangi işle iştigal edildiği, faaliyet alanının ne olduğu, hangi iş kolunda çalışma yaptığı hususlarının tespiti ile davacıya ait iş yeri ile ilgili vergi ve iş yeri kayıtları da istenerek davalı şirket ile paralel iş yapıp yapmadığı hususları araştırılarak** sonucuna göre hüküm kurulması gerekirken, eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olmuştur.”

# İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİKTEN SONRA

---

İşçinin, işverenin yanında öğrendiği bilgileri sözleşmenin sona ermesinden sonra kullanması

İşverenin haklı menfaatleri

X

İşçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğü

---



# REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

---

- ▶ BK m. 444/1 : **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 girmekten kaçınmayı **yazılı** olarak **üstlenebilir**.
- 
- ▶

- 
- ▶ Yazılılık
  - ▶ İşçinin fiil ehliyetine sahip olması
  - ▶ Yasağın açık olması
  - ▶ Genel iş koşulu olarak düzenlenememesi
  - ▶ Tek taraflı olarak rekabet yasağı getirilememesi
- 




# REKABET YASAĞININ KOŞULLARI

---

## ❖ İŞVERENİN KORUNMAYA DEĞER HAKLI MENFAATİNİN VARLIĞI

BK m. 444/2: 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.

---



- 
- ▶ Üretim sırları veya işle ilgili mahrem bilgi edinme imkanı.
  - ▶ Müşteri çevresi hakkında bilgi edinme imkanı.
  - ▶ Müşteri çevresini işçi oluşturmuşsa yasak getirilemez.
  - ▶ Bu bilginin fiilen elde edilmesi değil, objektif olarak elde edilme imkanının bulunması önemli.
  - ▶ İşverenin önemli bir zarara uğrama ihtimali olmalı.
- 





---

## ❖ İŞÇİNİN EKONOMİK GELECEĞİNİN TEHLİKEYE DÜŞÜRÜLMEMESİ

BK 4451/1: 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**.

---



- 
- ▶ Süre yönünden sınır: özel durum ve koşullar haricinde en fazla iki yıl.
  - ▶ Coğrafi sınır: işverenin işlerini fiilen yürüttüğü yerler
  - ▶ Konu/işin türü bakımından sınır: işverenin gerçekten fiilen yürüttüğü işlerle ve işçinin somut görevli ile ilgili işler
- 



# SÖZLEŞMENİN HUKUKA AYKIRILIĞI

---

- ▶ BK m. 444'te yer alan koşullara aykırılığın yaptırımı geçersizliktir.
    - İşçinin sözleşme bağlanırken fiil ehliyetine sahip olmaması
    - İşçinin bilgi edinme imkanının olmaması
    - İşverenin korunmaya değer menfaatinin yokluğu
    - Yazılı şekil şartına uyulmaması
- 



- 
- ▶ BK m. 445'e aykırılık halinde yargıcın rekabet yasağını sınırlama yetkisi
  - ▶ BK m. 445/2: 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.
  - ▶ Bu durumda sözleşme geçerliliğini korur.



- 
- ▶ “Çalışan , hizmet sözleşmesinin her hangi bir nedenle sona ermesinden itibaren 3 yıl süresince; ... illeri başta olmak üzere ülke genelinde şirketle aynı sektörde ve faaliyet alanlarında; kendi adına işverenle rekabet edecek bir iş yapmamayı, aynı sektörde rakip kuruluşlarda ücretli veya ücretsiz çalışmamayı, aynı sektörde rakip kuruluşlarda ortak olmamayı kabul ve taahhüt etmiştir.”

# REKABET YASAĞINA AYKIRI DAVRANIŞIN SONUÇLARI (m. 446)

---

- ▶ İşverenin zararının tazmini
- ▶ İşçinin cezai şart ödemesi
- ▶ İşçinin rekabet oluŐturan davranıŐlarına son verilmesi\*\*



---

## ❖ İŞVERENİN ZARARININ TAZMİNİ

BK 446/1: Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür.



---

## ❖ İŞÇİNİN CEZAI ŞART ÖDEMESİ

BK m. 180: Alacaklı hiçbir zarara uğramamış olsa bile, kararlaştırılan cezanın ifası gerekir. Alacaklının uğradığı zarar kararlaştırılan ceza tutarını aşıyorsa alacaklı, borçlunun kusuru bulunduğunu ispat etmedikçe aşan miktarı isteyemez.

---





---

## ❖ İŞÇİNİN CEZAI ŞARTI ÖDEYEREK REKABET YASAĞI BORCUNDAN KURTULMASI

BK 446/2: Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır.

---



---

## ❖ REKABET YASAĞINA AYKIRI DAVRANIŞIN SONA ERDİRİLMESİ

BK m. 446/3: 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.

---



# REKABET YASAĞININ SONA ERMESİ

---

- ▶ Rekabet yasağı süresinin dolması,
- ▶ İşçinin ölümü
- ▶ Tarafların anlaşması
- ▶ Yasağın devamında işverenin gerçek bir yararının kalmaması (BK 447/1)
- ▶ İşverenin haklı bir neden olmaksızın iş akdini feshi (BK 447/2)
- ▶ İşçinin işverene yüklenebilen bir nedenle iş akdini feshi (BK 447/3)



# REKABET YASAĞI DAVALARINDA GÖREV

---

- ▶ Ticaret Kanunu m. 4/1- Her iki tarafın da ticari işletmesiyle ilgili hususlardan doğan hukuk davaları ve çekişmesiz yargı işleri ile tarafların tacir olup olmadıklarına bakılmaksızın; [...] c) 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı **Türk Borçlar [...] rekabet yasağına ilişkin 444 ve 447** [...]maddelerinde, [...]öngörülen hususlardan doğan hukuk davaları [...] ticari dava ve [...]sayılır.
-

---

“Gerek davalı işçinin açıklanan taahhüdünün kapsamı, gerek davalının davacıya ait işyerinden istifaen ayrılmış ve başka bir işyerinde çalışmaya başlamış olması ve gerekse de davacının istemi ile davanın açıklanan özelliğine göre; **davalının rekabet yasağını ihlal eden davranışının açık biçimde iş akdinin sona ermesinden sonraki döneme ilişkin bulunduğu**; bu davranışın, hizmet akdinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun [444](#) ve [447](#) maddeleri ( mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun [348](#).maddesi ) kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açıktır.

Bu kapsamda yer alan uyuşmazlıklara ilişkin davaların ise, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu [4/1-c.](#) ( mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun [4/1-3.](#) ) maddesi gereğince **mutlak ticari dava** niteliği taşıdığına duraksama bulunmamaktadır.

Mutlak ticari davaların görülme yeri ise, açık **biçimde ticaret mahkemeleridir.”**

---

► **YARG. HGK E. 2012/9-854, K. 2013/292, T. 27.2.2013.**

---

İlk derece: “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 [...] akdin feshinden sonraki haksız rekabete ilişkin davaların bakmak görevinin asliye ticaret mahkemesi olduğu, [...] **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. ”

Yargıtay: “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 yükümlüğünün ihlaline dayanılmakta, işyerindeki buluşun bu ihlal nedeni ile başka yerde kullanılmasından kaynaklanan tazminat talebi bulunmaktadır. [...] Somut uyuşmazlıkta İş Mahkemesi 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca görevlidir.”

---

► **Yarg. 9. HD. 2016/15516 E. , 2016/17659 K. 11.10.2016**

# REKABET YASAĞI DAVALARINDA YETKİ

---

- ▶ HMK m. 6 – davalının yerleşim yeri
- ▶ “Taraflar arasındaki 24.04.2010 tarihli "Rekabet Yasağı Sözleşmesi"nde ... Mahkemesi'nin yetkili olacağına dair yetki sözleşmesi hükmü yer alsa dahi, davalı tacir olmadığından dava tarihinde yürürlükteki HMK 17. Maddesine göre mahkemece sözkonusu yetki sözleşmesi hükmünün dikkate alınmaması isabetlidir.” **(Yarg.11. HD. 2016/7620 E. , 2016/7759 K. 4.10.2016 – karşı oy yazısı)**
- ▶ HMK m. 10 – sözleşmenin ifa edileceği yer mahkemesi? İş akdinin ifa edildiği yerle bağlantısı?



## ❖ Eski işverenin ortağı olduğu bir başka işveren yanında çalışmak yasağa aykırılık oluşturmaz.

- ▶ «Mahkemece, Dairemiz bozma ilamına uyularak, dosya kapsamına göre; sözleşmedeki maddi unsurlardan birinin davacı Netsis şirketindeki elemanın izin alınmadan davalının ortağı veya çalışanı veya danışmanı olacağı kuruluşlarda çalıştırmayacağına ilişkin olup transfer edildiği iddia edilen ...'nun çalıştırıldığı Netle Şirketi'nin bu tarihlerde ortakları arasında davacı şirketin de olduğu, sözleşmede davalıya bir takım hizmetlere devam etmesi kaydı ile şirkette pay verildiği, menfaatler sağlandığı, yine davacının da ortağı olduğu bir şirkette kendi işçisinin çalıştırılmasının cezai şartı gerektirmediği, davaya konu ...'nun ...'de işe başladığı Ekim 2012 tarihinden sonraki tarih olan 27/12/2012 tarihli olağanüstü genel kurul hazirun cetvelinden de anlaşılacağı üzere davacı şirketin Netle Şirketi'nin 1500 paya sahip ortağı olduğu, ...'nun davacı şirketin bir çalışma alanında hizmet verir iken, tanık beyanlarından ve ceza dosyasındaki olaylardan bu çalışma alanındaki huzursuzluk sebebiyle adeta kendi bünyesindeki bir başka çalışma alanında çalıştırılmaya başlandığı, sözleşme tümüyle değerlendirildiğinde cezai şart öngörülmesinin amacının davalının davacıdan tamamen bağımsız, davacının hiçbir bağlantısı olmayan bir şirkette ortak olması, böyle bir şirkete hizmet vermesi durumuna özgülendiği gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir.



---

«davacının rekabet yasağına ilişkin tazminat davasında uyuşmazlığa uygulanması gereken 818 sayılı Yasa'nın 19, 20, 155, 161 ve TMK'nın 23'ncü maddeleri karşısında davalının sözleşmenin sona ermesinden sonra 3 yıl süre ile aynı alanda faaliyet gösteren bir başka şirkette hiçbir görevde çalışmaması bir rekabet etmeme koşulu değil, kelepçeleme sözleşmesi niteliğinde olup, davalının ekonomik özgürlüğünü kısıtlayan bir hüküm olduğundan ve buna dayalı cezai şart koşulunun da geçersiz olduğu anlaşıldığı gerekçesiyle rekabet yasağına ilişkin tazminat davasının reddine karar verilmiştir.»

---

► **Yarg. 11. HD. 2016/7217 E., 2017/2921 K. 15.05.2017**


- 
- «davalı ...'in davacı işyeri sırlarına vakıf olup iş yerinden ayrıldıktan sonra davacı işyerine ne şekilde bir zarar vermiş olduğunun ispat edilemediği, **davalı işçinin müşteri portföyünü yeni çalıştığı şirkete yönlendirdiği yönünde davacı taraf tanıklarınca dahi bir beyanda bulunulmadığı**, salt işçinin iş sözleşmesinin sona erdikten sonra aynı sektörde başka bir işyerinde çalışmaya başlamasının davacı bakımından rekabet yasağına aykırı davranış olarak değerlendirilmesinin mümkün olmadığı, **rekabet yasağı hükümlerinin işçi aleyhine tek taraflı olarak ve çalışma özgürlüğünü kısıtlayacak şekilde düzenlenemeyeceği, davacının işçisinin ayartılmasının söz konusu olmadığı**, davalı işçinin davacı işyerinde kilit personel olduğuna dair bir iddiada bulunulmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.»

- 
- **Yarg. 11. HD. 2016/7398 E. , 2017/5374 K., 16.10.2017**

- 
- ▶ «davacı işveren ile davalı işçi arasında imzalanan hizmet aktinde yer alan [hükme göre] "işçi işverene ve işyerine ait her türlü iş sırlarını saklamayı, işverene zarar verecek davranışlarda bulunmamayı, çalışırken ve işten ayrıldıktan sonra taahhüt eder. İşverene ait bilgilerin işçi tarafından üçüncü şahıslara aktarılması durumunda işçi işverene 150.000 TL tazminat ödemeyi taahhüt eder. İşçi, işten ayrıldıktan sonra 3 yıl içinde işveren ile aynı konuda faaliyet gösteren firmada işe başlaması iş sırlarının açığa çıkması anlamını taşır."
  - ▶ somut olaya dönüldüğünde; davalının imzaladığı hizmet akdinin rekabet yasağına ilişkin maddesinde bir coğrafi alan sınırlaması bulunmaması işçinin iktisaden mahvına sebep olacak mahiyette olup, davacı şirketin faaliyet alanının tüm inşaat sektörünü ilgilendirmesi nedeniyle yukarıda açıklanan çalışma özgürlüğüne, akit serbestisine ilişkin yasal düzenlemelere aykırıdır. Bu nedenle haksız rekabete ilişkin sözleşme hükmünün batıl sayılması gerekmektedir.» (818 s. BK dönemi)

---

▶ **Yarg. 11. HD. 2016/5641 E., 2017/1255 K. 02/03/2017**

- 
- ▶ Karşı oy yazısı: «Somut olayda, Sözleşmede her ne kadar rekabet yasağı tüm ülkeyi kapsayacak şekilde öngörülmüş ise de, Sözleşmedeki coğrafi sınırın, en azından davacı ile aynı bölgede yer alan işyeri bakımından geçerli sayılması gerekmekte olup, mahkemece, tek başına davalının farklı bir iş yerinde işe başlamasının zarar koşulu bakımından yeterli kabul edilerek, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin haklı sebeple fesih edilip edilmediği, işveren tarafından haklı sebeple fesih edilmiş ise ceza koşulunun aşırı olup olmadığı yönünden araştırma ve değerlendirme yapılarak talep hakkında karar verilmesi gerekirken, davalının davacıya zarar verdiğinin kanıtlanamadığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermesi doğru olmayıp, söz konusu kararı yukarıda anılan farklı gerekçeyle onayan Daire çoğunluğunun görüşlerine katılmıyorum.»
- 
- 

- 
- ▶ «Davalı vekili müvekkilinin [...] yaptığı işin satış ve pazarlama olduğunu, çalıştığı süre içinde fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini, talep ettiğinde işverenin hakaretlerine maruz kaldığını, bu sebeple 18.02.2013 tarihinde işi haklı sebeplerle bıraktığını, sözleşmenin son sayfası dışında müvekkilinin imzası bulunmadığını, müvekkilinin önemli bir sırra vakıf olmadığını, 18.02.2013 tarihinde davacı işyerinden ayrılan müvekkilinin 01.05.2013 tarihinden beri Silivri adresinde faaliyet gösteren Altındağ Cam San. Ltd. Şti.'nde çalıştığını, davacı şirket ile bu şirketin bölge olarak birbirinden uzak mesafede olduğunu, çalıştığı şirketin yurt dışına ihracat işi yaptığını ve müvekkilinin satın almada çalıştığını ileri sürerek haksız davanın reddine karar verilmesini istemiştir.
  - ▶ Mahkemece iddia ve tüm dosya kapsamına göre, davacının iddiaları ile davalının eylemleri arasında uygun illiyet bağı kurulamadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.
  - ▶ Dava dosyası içerisindeki bilgi ve belgelere, mahkeme kararının gerekçesinde dayanılan delillerin tartışılıp, değerlendirilmesinde usul ve yasaya aykırı bir yön bulunmamasına, sözleşmenin sona ermesinden sonraki dönem için kararlaştırılan rekabet yasağı sebebiyle sözleşmede herhangi bir cezai şartın kararlaştırılmamış olmasına ve sözleşmenin 13-a maddesinde gösterilen cezai şartın sözleşmenin devamı esnasında işçinin iş akdine aykırı davranışının müeyyidesi olarak kararlaştırılmış bulunmasına göre, davacı vekilinin tüm temyiz itirazları yerinde değildir.»

---

▶ **Yarg. 11. HD. E. 2016/2404 K. 2017/4806, 27.9.2017**