

DURMUŞ & DÜLGER

Avukatlık Bürosu

İŞÇİ – İŞVEREN ARASINDA REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

İşçi – İşveren arasındaki rekabet yasağı sözleşmesinin kural ve koşulları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 444 ile 447 maddelerinde düzenlenmiştir.

Rekabet yasağı sözleşmesinden önce; işçinin özen ve sadakat borcu ile sır saklama yükümlülüğü, teslim ve hesap verme borcundan da kısaca söz etmek gerekir.

1) ÖZEN VE SADAKAT BORCU İLE SIR SAKLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 57 inci maddesine göre;

Gerçek olmayan haberlerin yayılması veya bu tür ilanların yapılması ya da dürüstlük kurallarına aykırı diğer davranışlarda bulunulması yüzünden müşterileri azalan veya onları kaybetme tehlikesiyle karşılaşan kişi, bu davranışlara son verilmesini ve kusurun varlığı halinde zararının giderilmesini isteyebilir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 396 ıncı maddesine göre;

* İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.

* İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.

* İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girmez.

* 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.

2) TESLİM VE HESAP VERME BORCU

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 397 inci maddesine göre;

* İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhal ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür.

* İşçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhal işverene teslim etmekle yükümlüdür.

3) REKABET YASAĞI KOŞULLARI

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 444 üncü maddesine 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

DURMUŞ & DÜLGER

Avukatlık Bürosu

işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten 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.

Bu tanıma göre rekabet yasağı sözleşmenin geçerli olabilmesi için aşağıdaki koşulların birlikte gerçekleşmesi gereklidir.

a) Rekabet etmeme taahhüdünde bulunan işçi, **fiil ve sözleşme ehliyetine** sahip olmalı, herhangi bir yasal kısıtlılığı bulunmamalıdır.

b) Rekabet yasağı sözleşmesi **yazılı** olmalıdır.

c) Hizmet ilişkisi, rekabet etmeme taahhüdünde bulunan işçiye bu sırlar hakkında bilgi edinme imkanı sağlamalıdır.

d) Bu bilgilerin kullanılması işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikte olmalıdır.

4) REKABET YASAĞININ SINIRLANDIRILMASI

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 445 inci maddesine göre;

* 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.

* Hakim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde gözönünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir.

Bu tanıma göre;

a) **Yer sınırlaması:** Rekabet yasağı sözleşmesinde; rekabet yasağının geçerli olacağı yer ve coğrafi alan açıkça belirtilmiş olmalıdır. Örneğin; Tekirdağ, Trakya Bölgesi, Çerkezköy OSB gibi. Ancak genel ifadeler (tüm Türkiye, Avrupa Bölgesi vs.) geçerli değildir. Yer sınırlamasının ayrıca işverenin faaliyet alanını da geçmemesi gerekir.

b) **Zaman sınırlaması:** Yasada özel durum ve koşullar dışında rekabet yasağı sözleşmelerinin 2 yılı aşamayacağı düzenlenmiştir. Bu nedenle geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılmış ise bu rekabet yasağı işçinin işten ayrılmasından 2 yıl sonra sona erecektir.

c) **İşlerin türü bakımından sınırlama:** Rekabet yasağına ilişkin sınırlama işverenin faaliyet konularını aşamaz.

d) **Hakimin sınırlandırma yetkisi:** Eğer sözleşmedeki rekabet yasağı aşırı nitelikte ise Hakim; rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği

DURMUŞ & DÜLGER

Avukatlık Bürosu

karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde gözönünde tutmak suretiyle, rekabet yasağının kapsamını veya süresini sınırlayabilir.

5) REKABET YASAĞINA AYKIRI DAVRANIŞLARIN SONUÇLARI

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 446 inci maddesine göre;

* Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür.

* Yasağı 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.

* 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, yasağı aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir.

Bu tanıma göre;

a) Rekabet sözleşmesinde rekabet yasağının ihlali bir cezai şarta bağlanmışsa ve sözleşmede başka bir hüküm de yoksa çalışan bu cezai şartı ödeyerek rekabet yasağından kaynaklanan borcundan kurtulabilir, ancak yine de bu tutarı (cezai şartı) aşan zararı karşılamak zorundadır.

b) İşveren ceza koşulu ve doğabilecek ek zararların ödenmesi dışında, rekabet sözleşmesinde eğer bu hakkını saklı tuttuğunu açıkça belirtmiş olması koşuluyla yasaya aykırı davranışa son verilmesini isteyebilir.

6) REKABET YASAĞININ SONA ERMESİ

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 447 inci maddesine göre;

* Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer.

* Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer.

Bu tanıma göre;

a) **Sürenin bitmesi** : Yasa gereği rekabet sözleşmesinin süresi en fazla 2 yıl olabilir. İşçi- ile işveren arasındaki rekabet sözleşmesinde dana az bir süre belirlenmişse bu sürenin son ermesiyle veya en fazla 2 yıllık sürenin geçmesiyle rekabet yasağı sözleşmesi kendiliğinden sona erer.

b) **Yarar Kalmaması** : Yasa gereği; rekabet yasağının sürdürülmesinde işverenin gerçek bir yararı olmadığı belirlenirse rekabet yasağı sözleşmesi sona erer.

c) **Haksız İşveren Feshi** : Yasa gereği; işveren iş sözleşmesini haklı bir sebep olmaksızın sona erdirirse rekabet yasağı sözleşmesi haksız fesih tarihinde sona erer.

DURMUŞ & DÜLGER

Avukatlık Bürosu

d) **Haklı / Geçerli İşçi Feshi** : Yasa gereği; işçi iş sözleşmesini işverene yüklenebilen bir neden ile feshederse rekabet yasağı sözleşmesi fesih tarihinde sona erer.

7) REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNDE BULUNMASI GEREKEN BİLGİLER

Yasada “ yazılı şekil “ dışında rekabet yasağı sözleşmesinde yer alması gereken bilgiler ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak sözleşmenin aşağıdaki başlıkları içermesi sözleşmenin uygulanması, yorumu ve geçerliliği açısından önemlidir:

- a) İşçinin adı soyadı, adresi, T.C. kimlik numarası
- b) İşverenin (veya şirket unvanı) adı soyadı, adresi, işyeri SGK sicil numarası, işkolu kodu
- c) Sözleşmenin amaç ve konusu
- d) Yapılan iş
- e) İşçinin yükümlülüğü
- f) İşverenin hakları
- g) Varsa cezai şart
- h) Yetkili mahkeme
- ı) Yürürlük tarihi
- j) Sözleşme tarihi

Mart 2019, Çorlu

Av. Yüce DURMUŞ

Ofis Cep Tel : (0530) 964 04 29

Web Sitesi : www.yucedurmus.av.tr