



## Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı

Türk Borçlar Kanunu ("Kanun") uyarınca iş ilişkisi kapsamında işçi sadakat borcu altındadır. Sadakat borcu işçinin en önemli borçlarından birisidir. Bu çerçevede işçi, işverenin çıkarlarını korumak ve işverene ekonomik ve mesleki açıdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür. İş ilişkisinin devam ettiği süre boyunca, işçinin işveren ile rekabet etmemesi de sadakat borcunun ayrılmaz bir parçasıdır. İşçinin, iş ilişkisi süresince işverenle rekabet etmeme borcunu somutlaştırmak adına, iş sözleşmelerinde konuya ilişkin olarak özel hükümlere yer verilmektedir.

Türk hukukunda, Kanun'da belirtilen çeşitli koşullara uyulmak suretiyle iş ilişkisinin bitiminden sonra dahi belirli bir süre için işçinin işveren ile rekabet etmesini engelleyen bir hükmün iş sözleşmesinde yer alması kararlaştırılabilmektedir. Ayrıca, tarafların iş sözleşmesinden bağımsız olarak ayrı bir rekabet etmeme sözleşmesi akdetmeleri de mümkündür.

Kanun'un 444. maddesi uyarınca işçi, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra (i) herhangi bir şekilde işveren ile rekabet etmekten, (ii) kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, (iii) başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya (iv) rakip işletmelerle menfaat ilişkisine taraf olmaktan kaçınmayı üstlenebilmektedir.

İş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönem için geçerli olmak üzere akdedilen bir rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin anayasal çalışma özgürlüğünün kısıtlanmasına sebebiyet vermesi ve rekabet yasağı sözleşmelerinin uygulamada çoğunlukla sadece işveren tarafından hazırlanıyor olması nedeniyle rekabet yasağı sözleşmelerinin kapsamının kanunen düzenlenmesi gerekmektedir. Buna uygun olarak Kanun rekabet yasağı sözleşmelerinin bağlayıcı olması için gerekli koşulları ve sınırlamaları düzenlemektedir.

Kanun uyarınca rekabet yasağı sözleşmeleri (i) yazılı olarak düzenlenmelidir, (ii) işverenin haklı menfaatine hizmet ediyor olmalı ve (iii) fiil ehliyetine sahip bir işçi ile akdedilmiş olmalıdır. Ayrıca Kanun uyarınca rekabet yasağı sözleşmeleri, iş ilişkisi kapsamında işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlanıyorsa ve bu bilgilerin kullanılması işverenin önemli bir zararına sebebiyet verebilecek nitelikteyse geçerli olacaktır. Kanun'un 444. maddesinde belirtilen bu koşullara uyulmadan akdedilen rekabet yasağı sözleşmeleri geçersizdir.

Diğer taraftan, iş sözleşmelerinde yer alan rekabet yasağı şartlarının ve diğer rekabet yasağı sözleşmelerinin kapsamı kanunen çeşitli sınırlara tabidir. Kanun'un 445. maddesi uyarınca rekabet yasağının süresi kural olarak iki seneyi geçemeyecektir. Ayrıca rekabet yasağı, konu ve yasağın geçerli olacağı yer açısından da sınırlandırılmış olmalıdır. Ancak herhangi bir uyuşmazlık halinde hâkim aşırı nitelikteki rekabet yasağını işçinin, işin ve işverenin niteliklerini değerlendirerek rekabet yasağının süresini ve kapsamını sınırlama yetkisine sahiptir.

# KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

Yukarıda belirtildiği üzere rekabet yasağının geçerli sayılabilmesi için, iş sözleşmesinde yer alan rekabet yasağı şartında veya rekabet yasağı sözleşmesinde, bu yasağın geçerli olacağı coğrafi yer belirlenmiş olmalıdır. Yargıtay, bir banka çalışanının taraf olduğu rekabet yasağı sözleşmesinde coğrafi alanın tüm Türkiye olarak belirtilmiş olmasını çok geniş bir sınırlama olarak yorumlamıştır ve söz konusu rekabet yasağının işçinin ekonomik yıkımına sebebiyet vereceği gerekçesiyle geçersizliğine hükmetmiştir.<sup>1</sup>

Rekabet yasağı sözleşmelerinde işçinin yapamayacağı işler de açıkça belirtilmiş olmalıdır. Bu çerçevede, işçinin sadece iş ilişkisi sırasında yapmakta olduğu işler rekabet yasağı kapsamına alınmış olmalıdır.

Kanun'un 446. maddesinde, rekabet yasağı sözleşmelerine aykırı davranışların sonuçları düzenlenmiştir. Bu kapsamda rekabet yasağına aykırı olarak işveren ile doğrudan veya dolaylı olarak rekabet eden işçi, bu aykırılığa bağlı olarak işverene vermiş olduğu bütün zararları gidermekle yükümlüdür. Rekabet yasağı sözleşmelerinde taraflar ayrıca cezai şart ödeme yükümlüğü de öngörebilirler. Rekabet yasağı sözleşmesinde öngörülen cezai şart miktarı ödendiği takdirde, ilgili sözleşmede aksine bir düzenleme yapılmamışsa, işçi rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilecektir. Rekabet yasağı sözleşmesinde yazılı olarak belirtilmiş olması koşuluyla işveren, tehdit veya ihlal edilen menfaatlerin önemi haklı gösterdiği ölçüde, yasağa aykırı davranışların sona erdirilmesini de talep edebilecektir.

Kanun'un 447. maddesinde ise, rekabet yasağının sona ereceği haller düzenlenmiştir. Bu kapsamda, rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararı olmadığı belirlenmesi halinde sona erecektir. Ayrıca Kanun'un 447. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, iş ilişkisinin haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle feshedilmesi halinde, rekabet yasağı sona erecektir. İş akdinin işverene yüklenemeyen bir sebep ile feshedilmiş olması halinde ise, işçi rekabet yasağı ile bağlı olacaktır.

Ülkemizde birçok işveren, hangi pozisyonda çalıştıklarını gözetmeksizin, işçilerinin büyük bir bölümüyle Kanun'da yer alan koşul ve sınırlamaları gözetmeksizin rekabet yasağı sözleşmeleri akdetmektedir. Bu sebeple rekabet yasağı sözleşmeleri sıklıkla mahkemeler nezdinde değerlendirmelere konu olmakta ve rekabet yasağı düzenlemelerinin büyük çoğunluğu, Kanun'a uygun düzenlenmedikleri için sınırlandırılmakta veya geçersiz sayılmaktadır.

*Alp Erçetin ([aercetin@kolcuoglu.av.tr](mailto:aercetin@kolcuoglu.av.tr)) & Rıza Yücel ([ryucel@kolcuoglu.av.tr](mailto:ryucel@kolcuoglu.av.tr))*

© Kolcuoğlu Demirkan Koçaklı Hukuk Bürosu 2016

---

<sup>1</sup> Y9HD, 6.7.1999, 8262/12073