

ÇALIŞAN İŞÇİNİN REKABET ETMEME BORCU

I- GİRİŞ

İşçinin işverene karşı hem çalışırken hem de şartları varsa iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet etmeme borcu bulunmaktadır. Bu yazımızda çalışan işçinin rekabet yasağı değerlendirilecektir. Rekabet yasağı, belirli durumların varlığı halinde, aynı amacı güden belirli kişilerin birbirleri ile yarışmamasını ifade eder[1].

İşçinin bir işte çalışırken başka bir işte çalışmasını engelleyen düzenlemeler bulunmamaktadır. Kural olarak, işçi çalışma saatleri dışında başka bir işi kendi adına yapabileceği gibi, başka bir işyerinde de işçi sıfatıyla çalışabilir.

İş Kanununda işçinin rekabet yasağıyla ilgili hükümler bulunmamaktadır. Bu nedenle Borçlar Kanunundaki düzenlemeler esas alınarak sonuca gidilmektedir. Yeri gelmişken belirtelim ki, Basın İş Kanununun 13. maddesine göre "gazeteci işverenle yaptığı mukavelede aksi zikredilmediği takdirde dışarda, basınla alakası olsun veya olmasın, başka iş tutmakta serbesttir". Kısaca gazeteciler çalışırken aksine bir sözleşme yapılmadığı sürece ikinci işleri rakip firmada olsa bile başka bir işte çalışabilirler. Basın İş Kanununda gazeteci için böyle bir imkanın getirildiği açıkça görülmektedir[2].

İşçinin işverene karşı yalnızca iş görme borcu bulunmamaktadır. İş görme borcunun yanında sadakat borcunun bir gereği olarak rekabet etmeme borcu da vardır. Rekabet etmeme borcu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte başlayan, sözleşmede yer verilme bile var olan bir borçtur. Bu borç iş sözleşmesinin sona ermesi ile biter. Rekabet etme yasağının iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da devam etmesi isteniyorsa bu konuda ayrıca ya sözleşme yapılmalı ya da iş sözleşmesine bu konuda ilave şart konulmalıdır. İşçinin işverene karşı sadakat borcunun olumsuz anlamındaki bir yönünü ifade eder. İş sözleşmesinin devamı süresince işçinin, sadakat borcu gereği, işvereni ile rekabet oluşturabilecek davranışlardan kaçınması icap eder[3].

II- REKABET ETMEME BORCU

Sadakat borcundan kaynaklanan ve bu borcun olumsuz yanı içerisinde yer alan rekabet etmeme borcu; sözleşmede ayrıca belirtilmesine ya da yinelenmesine gerek olmaksızın; taraflar arasında iş sözleşmesinin kurulması ile hüküm ifade etmektedir. Ancak sözleşme serbestisi prensibi gereği, taraflarca iş sözleşmesi süresince işçinin rekabet etmeme borcu bulunmayacağı kararlaştırılabilir[4].

Dürüstlük kuralı, işçinin rekabet yasağının kaynağını oluşturmaktadır. İşçinin iş sözleşmesi devam ederken var olan rekabet yasağı, sadakat borcundan kaynaklanmakta ve bu borç da temelini dürüstlük kuralından almaktadır[5]. Medeni Kanununun 2. maddesine göre, *herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uymak zorundadır*. Dürüstlük kuralı, bir hak sahibinin hakkını kullanırken veya bir borçlunun borcunu yerine getirirken iyi ve doğru hareket etmesi, yani dürüst, namuskar, makul, fiilin sonucunu bilen, orta zekalı her insanın benzer olaylarda takip edecek olduğu yolda hareket etmesidir[6].

Borçlar Kanununun 396. maddesine göre "işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girmez..." İşçinin, sadakat borcu gereği işvereni ile rekabet etmeme yükümlülüğü, işvereni ile rekabet oluşturacak bir işi kendi adına yapmamak; işverene rakip bir başka işverenin yanında çalışmamak; işverene rakip bir kuruluşta ortak olmamak veya başka bir sıfatla dahi böyle bir kuruluşla ilgisi bulunmamak gibi yükümlülükler içerir. İşçinin bu yükümlülüklerle aykırı davranış yanında, işverene, işe ve işyerine ilişkin saklanması gereken bilgileri kendisi için kullanması da rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırılık oluşturur[7].

Rekabet Yasağına Aykırı Durumlar ve Yargıtay'ın Yaklaşımı

İşçi, kendi adına veya hesabına bir iş yapabilir. Yaptığı bu iş, işvereni ile aralarında rekabet oluşturacak türden ise bu, rekabet yasağına aykırılıktır. Ancak, bu işi işverenin izniyle yaparsa işverenin güvenini kötüye kullanmış sayılmayacaktır[8]. İşçinin çalışma saatleri sonrasında başka bir iş yapması yasaklanmadığı gibi, kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi gibi esnek çalışma modelleriyle aynı anda farklı işyerlerinde çalışmayı sağlayan düzenlemeler de bulunmaktadır. İşçi bazen doğrudan kendi rakip bir firmada çalışabileceği gibi, bazen de rakip bir firmanın işçisi hatta ortağı da olabilir. Bu tarz bir çalışma ya da ortaklık da rekabet yasağına aykırılık teşkil edecektir.

Rakip iş, aynı müşteri kitlesine, aynı ihtiyacı karşılamak üzere ürün veya hizmet sunan ve benzer teknik ve ticari esaslara göre işleyen bir teşebbüs olarak tanımlanabilmektedir. Aynı hammadeden faydalanan ancak farklı ürün ve hizmet üreten bir faaliyet, birbirine rakip sayılsa da rekabet yasağı açısından rakip iş söz konusu değildir. Ancak farklı hammadde ve farklı teknik ve ticari esaslara göre bir ürün veya hizmet üretilmesi halinde, eğer aynı ürün ya da hizmet üretimi söz konusu ise, rekabetin varlığı söz konusu olabilecektir. Örneğin, ilaç fabrikasında kimya mühendisi olarak çalışan işçinin, ilaç yapımında kullanılan malzemeyi ve bu malzemelerin bir formüle dayanarak kullanımında elde edilecek sonucu bilmesi nedeniyle, kendi adına ilaç işi yapması durumunda, farklı malzemeler kullansa dahi, bu malzemelerin birlikte kullanımında benzer ürünler elde etmesi rekabet yasağına aykırılık teşkil edecektir[9]. İşçi, iş sözleşmesinin devamı süresince, aynı müşteri çevresine yönelik olarak aynı ihtiyaçları karşılayan ürün ve hizmet üretmez[10]. Örneğin, aynı şekilde ve aynı nitelikte olmakla birlikte, biri ameliyatta, diğeri iyileştirmede kullanılan ilacı üreten iki farklı müessese rakip sayılmaz iken gerek ham maddesi gerekse de üretimi farklı olsa bile aynı ihtiyacı karşılayan iki farklı yapay kahve üreticisi müesseseler rakip kabul edilmektedir[11].

Davacı, davalı işyerinde çalışmakta iken aynı faaliyet kapsamı içinde çalışan bir şirketin kuruluş çalışmalarına katıldığı, kurucu olarak yer aldığı, daha sonra da hissesini eşine devretmekle birlikte vekaletname ile o şirketin işlerini yürüttüğü ... anlaşıldığından davacı işçinin bu eylemi doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan bir hal olduğu tartışmasız olduğundan işverenin feshi haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir[12].

Yargı kararlarında çoğunlukla işçiler izinli ya da raporlu oldukları dönemde rakip firmada çalışmaktadırlar. Örneğin cam ev eşyası için kalıp üreten bir firmanın işçisi üç ay ara ile izin ve istirahatli olduğu dönemde davalı şirketle aynı konuda iştiğal eden firma sahibi ile iş ilişkisine girerek Adana ve Mersin'e giderek rakip firma sahibi ile birlikte Paşabahçe'nin Mersin'de kurulan fabrikasında birlikte inceleme yapan işçinin bu davranışlarını Yargıtay, işverenin güvenini kötüye kullanma[13], şeklinde değerlendirmiştir.

Öte taraftan Yargıtay, işverenin izin ve haberi olmadan başka bir işyerine çalışmak için giren işçinin bu davranışını[14], yine raporlu iken başka bir işyerinde çalışan işçinin bu davranışını[15], aynı iş kolunda faaliyette bulunan başka bir firmanın klima tesislerinin montaj işinin yapılmasını[16] sadakate aykırılık olarak değerlendirmiş, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerini ret etmiştir. Bu nedenle işçi, rekabet yasağına aykırılık içermeyen bir işyerinde çalışmaya başlasa bile bağlılık ve doğruluk kuralları nedeniyle işverene haber vermesinde fayda vardır. Yukarıdaki Yargıtay kararlarında da görüleceği üzere, işveren, işçinin iş sözleşmesinde yer alsın ya da almasın iş sözleşmesi süresince rekabet etmeme yasağına aykırı tutum ve davranışı nedeniyle İş Kanununun 25/II-e "*işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması*" hükmü gereği iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebilir. İşveren, işçinin bu tür davranışlarda bulunduğunu öğrendiği günden başlayarak altı iş günü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshedebilir.

III- SONUÇ

Sadakat borcunun olumsuz yanı, uygulamada, olumlu yanından daha önemli olup işverene zarar verebilecek hareketlerden kaçınmak anlamını taşımaktadır[17]. Kaçınılacak hareketlerden biri de rekabet etmemektir. Rekabet yasağı, aynı alanda iş yapan kimselerin birbirleri ile hukuka aykırı olarak yarışa girememesi, belirli kimselerin birbirleriyle rekabet etmelerinin yasaklanması, demektir[18].

Rekabet etmeme borcu için iş sözleşmesinde rekabeti yasaklayan bir şartın mevcudiyeti gerekmez[19]. Dolayısıyla işçinin çalışırken işvereni ile rekabet edememesine dönük bir sözleşme maddesine gerek duyulmayacaktır.

Rekabet yasağı kapsamında işçi, işvereni ile rekabet oluşturacak bir işi kendi adına yapamayacağı gibi, rakip bir firmada da çalışamayacak, böyle bir firmaya ortak olamayacak veya ilgisi bulunmayacaktır. Rakip firma ya da rekabet yasağına konu olabilecek faaliyet aynı ürünü ya da hizmeti üretmek, farklı ürün de olsa aynı ihtiyacı karşılayan ürün/hizmet yapmaktır. Rekabet yasağına rağmen işçi, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunursa iş sözleşmesi bildirimsiz ve tazminatsız derhal feshedilebilir.

İşverenler iş sözleşmesi sona erdikten sonra da rekabet etmeme yasağına işçinin uymasını istiyorlarsa ya rekabet yasağı konusunda bir sözleşme yapacaklar ya da iş sözleşmesine rekabet yasağına ilişkin bir madde ilave edeceklerdir.

[1] Murat DEMİRCİOğLU, İş Yasası, İstanbul 2009, s.88.

[2] Ercan AKYİğİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1178.

[3] Hamdi MOLLAMAHMUTOđLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 458.

[4] Erdem ÖZDEMİR, İstifa ve İkale, İstanbul 2009, s. 4.

[5] Nevzer Sebla DEMİRTAŞ, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Ankara 2012, s. 59.

[6] Turgut AKINTÜRK, Medeni Hukuk, İstanbul 2003, s. 91.

[7] Hamdi MOLLAMAHMUTOđLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 459.

[8] Yrg. HGK'nun 18.10.1995 tarihli ve E:1995/9670, K: 1995/813 sayılı kararı.

[9] Nevzer Sebla DEMİRTAŞ, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Ankara 2012, s. 64.

[10] Eda MANAV, İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları, TBB Dergisi, Sayı: 87, Mart- Nisan 2010, s. 360.

[11] Nevzer Sebla DEMİRTAŞ, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Ankara 2012, s.65.

[12] Yrg. 9. HD'nin 23.03.1988 tarihli ve E: 1998/19652, K: 1999/5827 sayılı kararı.

[13] Yrg. 9. HD'nin 12/05/1998 tarihli ve E: 1998/3751, K: 1998/8758 sayılı kararı.

[14] Yrg. 9. HD'nin 16.04.1998 tarihli ve E:1998/5032, K:1998/6738 sayılı kararı.

[15] Yrg. HGK'nun 29.05.1991 tarihli ve E: 1991/9-223, K: 1991/315 sayılı kararı.

[16] Yrg. 9. HD'nin 27.12.1990 tarihli ve E: 1990/10229, K: 1990/10393 sayılı kararı.

[17] Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2011, s. 139.

[18] Fatih Uşan, "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Mercek Dergisi, Nisan 2005, s. 99.

[19] Hamdi MOLLAMAHMUTOđLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 459.