



Av. Hamit TIRYAKI
İş Hukuku Uzmanı

İŞÇİYLE İMZALANAN REKABET YASAĞI SÖZLEŞMELERİYLE İLGİLİ DAVALAR NEREDE AÇILMALIDIR?

I. GİRİŞ

İş sözleşmesi sona erdikten sonra işçi çeşitli nedenlerle rekabet yasağının ihlali kapsamındaki çeşitli tutum ve davranışlar içine girebilir.

Rekabet yasağı sözleşmesine aykırılıktan kaynaklı uyuşmazlıklar hangi mahkemenin görev alanına girecektir. Bir taraftan işçi işveren ilişkisi kapsamında değerlendirilip iş mahkemelerinin görevli olduğu düşünülebileceği gibi diğer taraftan da konunun ticari işletmeyle olan ilgisi dikkate alındığında ise ticari bir dava olduğu söylenebilir.

Rekabet yasağıyla ilgili düzenleme Türk Borçlar Kanununun 444 - 447 nci maddeleri arasında düzenlenmiştir. Maddelerde, rekabet yasağına aykırılığın hangi mahkemenin görevi olduğu konusuna yer verilmemiştir.

İş Mahkemeleri Kanununa göre, işçi ile işveren arasında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden ya da Kanundan doğan her türlü uyuşmazlıkta iş mahkemeleri görevlidir.

II. REKABET YASAĞI DAVALARINDA GÖREVLİ YARGI MERCİ

2.1. Rekabet Yasağı Sözleşmeleri

Rekabet etmeme sözleşmeleri, doğrudan amaçlanmasa da sonucu itibariyle, öğrenilen bilgilerin kullanılmamasını sağlamaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin rekabet etmeme yükümlülüğünün devamı için, işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinin bitiminden sonraya etki edecek şekilde, rekabet yasağı sözleşmesi yapılması gerekir. Bu sayede işveren, işçinin kendisiyle rekabet oluşturacak herhangi bir faaliyette bulunmasını önleyecek ve işçinin iş ilişkisi içinde elde ettiği bilgileri kullanmasını engellemiş olacaktır. Böylece işveren, iş ilişkisinin bitiminden sonra zarara uğrama tehlikesini de önlemiş olacaktır¹. İşçinin işten çıktıktan sonra rekabet etmemesi isteniyorsa bu hususta ayrıca bir sözleşme yapılmalıdır.

İş sözleşmesinde işçi, işverene nazaran zayıf durumda olduğundan yasa, işverenin haksız menfaatler sağlayarak işçiyi ezmesini engellemek amacıyla, rekabet yasağı sözleşmesi ile ilgili hükümleri özel bir şekilde düzenlemiştir. Dolayısıyla bu şartlardan birinin eksik olması durumunda, rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olacaktır². Rekabet yasağı sözleşmesi yazılı olmalıdır. Esas iş sözleşmesi yazılı yapılmassa dahi, ona ilişkin olan rekabet yasağı

¹ Büşra Sarıhasan ARKUN, İş Hukukunda İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü, İstanbul Bilgi Üniversitesi yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul, 2010, s.54.

² Nevzer Sebla DEMİRTAŞ, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Ankara 2012, s. 85.

sözleşmesinin geçerli olabilmesi için mutlaka yazılı yapılması gerekmektedir³. Personel yönetmeliği veya iş sözleşmesinin diğer ekleri ile birlikte konulan rekabet yasağı sözleşmeleri, kanunda gösterilen şekil şartını yerine getirmediğinden, geçerli olmayacaktır⁴.

Rekabet etmeme sözleşmesi, eski işverenin korunmasını amaçladığından işverenin korunmaya değer bir menfaatinin bulunması gerekir⁵. İşverenin geçerli olan rekabet yasağı sözleşmesinin uygulanmasında menfaati yoksa bu yasak uygulanmayacaktır. Zira, işveren işyerini kapatmışsa ya da faaliyet alanını değiştirmişse eski işçinin zarar verme ihtimali kalmamış demektir.

Bu yasağa aykırı davranan işçi, doğumuna yol açtığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. Taraflar yasağa aykırılık durumunda cezai şart ödenmesini öngörmüşlerse, işçi kural olarak bu cezai şartı ödeyerek yasaktan kurtulabilir. Fakat doğan zarar öngörülen cezai şarttan fazla ise, bunu da ödemekle yükümlüdür.

2.2. Öğretideki Kimi Yazarların Yaklaşımı

Ticaret hukuku yazarları, her iş ilişkisinin bir ticari işletme kapsamında olmadığını, esnaf işletmesi düzeyindeki kuaför, berber dükkanlarında çalışan işçilerle yapılacak rekabet yasağı sözleşmelerinde de ticaret mahkemelerinin görevli olduğunu kabul etmenin ticaret hukukunun doğasına uygun olmadığını belirtmektedirler⁶. Yazarlara göre, burada yeni bir kanuni düzenleme yapılmalı, rekabet yasağı sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklarda nispi ticari davalara ilişkin kural uygulanmalı ve eğer işveren ticari işletme işleten tacir ise, uyuşmazlık ticaret mahkemesinde görülmelidir. Konuyu ayrıntılı biçimde alan Soyere'e göre⁷, rekabet yasağı sözleşmesi ile hizmet sözleşmesi arasındaki yakın ilişki, TTK'daki bu hükmün isabetliliği konusunda şüphe uyandırmakta ve rekabet yasağının kanunda düzenlenme biçimi itibarıyla iş mahkemelerinin olması gerektiğini haklı çıkartmaktadır⁸.

2.3. Türk Ticaret Kanunundaki Düzenleme

Türk Ticaret Kanununun 4 üncü maddesine göre de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun rekabet yasağına ilişkin 444 ve 447 düzenlemelerde, öngörülen hususlardan doğan hukuk davaları ve çekişmesiz yargı işleri ticari dava ve ticari nitelikte çekişmesiz yargı işi sayıldığı, belirtilmiştir. Rekabet yasağı Türk Ticaret Kanunu madde 4'de açık bir şekilde de düzenlendiği için nispi değil mutlak ticari dava kapsamında değerlendirilmelidir⁹.

Ticari davalarda da dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunlu hale getirildiği için, 01.01.2019 tarihinden itibaren her halükarda arabuluculuğa zorunlu olarak başvurulacaktır.

2.4. Yargıtay'ın Yaklaşımı

³ Necip BİLGE, Borçlar Hukuku, Ankara, 1971, s.239.

⁴ Fevzi ŞAHLANAN, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları Hükümleri ve Sonuçları, İstanbul 2007, s.74.

⁵ Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s. 305.

⁶ Sabih ARKAN, Ticari İşletme Hukuku, Ankara 2012, s. 99. Seyithan DELİDUMAN/ Yakup ORUÇ "Ticari Davalar" MÜHF-HAD, Cilt:18, Sayı:2, Yıl 2012, s. 104. Nesibe Kurt KONCA, "Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Asliye Ticaret Mahkemeleri", TAAD, Yıl:4 Sayı: 15 (Ekim 2013), s.93.

⁷ Polat SOYER, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Ankara 1994, s. 24.

⁸ Sevil DOĞAN, İşçinin Rekabet Yasağı, Ankara 2019, s. 176.

⁹ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 444 ve devamı maddeleri, iş sözleşmesi sona erdikten sonraki rekabet içeren fiilleri yasaklayan bir sözleşme ilişkisini düzenlemektedir. İş sözleşmesi devam ettiği sırada yine işçinin işverenle rekabet etmeme borcu bulunmakta ve bu sadakat borcu kapsamında değerlendirilmektedir. Bu nedenle de işçinin sadakat borcundan kaynaklanan rekabet etmeme borcuna aykırılık halinde görevli mahkeme, ticaret mahkemesi değil, iş mahkemesi olacaktır. Bu yönde bir çözüm tarzı, İş Mahkemeleri Kanununa da uygun olacaktır. Sevil DOĞAN, İşçinin Rekabet Yasağı, Ankara 2019, s. 174.

2.4.1. İş Mahkemelerinin Görevli Sayıldığı Döneme İlişkin Bir Karar

Karar, iş mahkemelerinin görevli olduğunu kabul etmektedir: Rekabet yasağının dayanağı, işçinin hizmet akdinden kaynaklanan sadakat borcundan kaynaklanmakta olup, hizmet akdinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda görevli mahkeme iş mahkemesidir.

Öte yandan; iş uyuşmazlıkları, özel nitelikte hukuk uyuşmazlıklarıdır. 5521 Sayılı Kanunun [1.](#) maddesinde iş mahkemelerinin görev alanına giren iş uyuşmazlıkları, "İş kanununa göre işçi sayılan kimselerle...işveren veya vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları..." olarak belirtilmektedir. Şu halde iş mahkemelerinin görev alanına giren hukuk uyuşmazlıkları olarak iş uyuşmazlıkları, tarafları ve konusu kanunla belirlenmiş; yani belirli nitelikte uyuşmazlıklar olup, görev kuralları kamu düzenine dair olduğunda, içeriği keyfi surette doldurulamayacak uyuşmazlıklardır. Bu sebeple bir hukuk mahkemesi olarak iş mahkemeleri, iş sözleşmesi veya İş Kanunundan doğmuş olsa dahi idari ve cezai uyuşmazlıklara doğal olarak bakamayacağı gibi İş Kanunu kapsamı dışında kalan işçilerle onları çalıştıran işverenler arasındaki uyuşmazlıklara da, iş sözleşmesinden kaynaklanmış olsalar dahi, bakamayacaktır. Bu sonuncu türden uyuşmazlıklar, tarafları işçi ve işveren, kaynağı iş sözleşmesi olduğu halde iş uyuşmazlığı olarak nitelenemez ve bu itibarla da bu uyuşmazlıkları konu edinen davalar iş davası olarak değerlendirilemez; genel olarak hukuk uyuşmazlıkları ve hukuk davaları içinde yer alırlar¹⁰. 818 Sayılı B.K.'nin [348](#) ve devamı maddelerine dayalı olarak İş Kanunu kapsamında işçi sayılan kişinin, rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali sebebiyle açılan cezai şartın tahsiline dair davalarda iş mahkemelerinin görevli olduğu kabul edilerek ön sorun oyçokluğuyla aşıldıktan sonra işin esasının incelenmesine geçilmiştir¹¹.

2.4.1. Asliye Ticaret Mahkemelerinin Görevli Olduğunun Kabul Edilmesi ve Yerleşik Hale Gelen Kararlar

Aşağıda yer verilen Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ile Yargıtay 9 ve 22 nci Hukuk Dairesinin kararları artık yerleşik hale gelmiştir ve görevli mahkeme olarak asliye ticaret mahkemeleri kabul edilmektedir:

Davalının rekabet yasağını ihlal eden davranışının açık biçimde iş akdinin sona ermesinden sonraki döneme dair 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 dair 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 bulunmamaktadır¹².

Hizmet akdinin devamında yapılan bir sadakatsizlik ister bu sözleşme ile düzenlensin, ister kanunla düzenlensin iş mahkemesinde görülecek bir davanın konusunu oluşturacaktır. Oysa, davacı taraf işbu davada davalının akdin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi sebebiyle cezai şart istemektedir. Uyuşmazlığın bu niteliği itibarıyla de davanın iş mahkemesinde görülmesini gerektirir bir durum mevcut değildir. TTK'nın 4. maddesiyle yasa koyucu BK'nın 348. (TBK. m. [444](#).) maddesinden kaynaklanan davaların mutlak ticari davalardan olduğunu öngörmüştür¹³.

¹⁰ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2004, s.104-105.

¹¹ Yrg. HGK'nun 21.09.2011 tarihli ve E. 2011/9-508, K. 2011/545 sayılı kararı.

¹² Yrg. HGK'nun 25.12.2013 tarihli ve E. 2013/13-412, K. 2013/1708 sayılı kararı.

¹³ Yrg. 11. HD'nin 15.09.2014 tarihli ve E. 2014/11540, K. 2014/13703 sayılı kararı.

Davalının rekabet yasağını ihlal eden davranışının 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, bu davanın mutlak ticari nitelikte olduğu ve bu tür davaların görülme yerinin Ticaret Mahkemeleri olduğu açıktır¹⁴.

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde yapılmaması gereken bir hususa ilişkin olmakla, iş hukukunun düzenleme alanı dışında kalmaktadır. Gerek davalı işçinin açıklanan taahhüdünün kapsamı, gerek davalının davacıya ait işyerinden istifaa 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 sözleşmesinin sona ermesinden sonraki döneme ilişkin bulunduğu; bu davranışın, hizmet sözleşmesinin 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 taşıdığı duraksama bulunmamaktadır. Mutlak ticari davaların görülme yeri ise, açık biçimde ticaret mahkemeleridir. O halde, mutlak ticari dava niteliğindeki eldeki davaya bakma görevi de ticaret mahkemesine aittir." Hukuk Genel Kurulunun bahsi geçen kararında belirtildiği gibi işçi ve işveren arasında düzenlense de rekabet yasağına ilişkin davalar mutlak ticari dava olup ticaret mahkemelerinde görülmesi gerekmektedir. Bu nedenle mahkemece, davacı işverenin rekabet yasağına ilişkin talebinin tefrik edilerek bu talep yönünden mahkemenin görevsizliğine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olmuştur¹⁵.

Davacı şirket vekili, davalı işçinin rakip şirkette rekabet yasağına aykırı şekilde çalışmak için istifa ettiğini ve rakip firmada çalıştığını ileri sürmüştür. Bu durumda davalı işçinin rekabet yasağını ihlal eden davranışının açık biçimde iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki döneme dair bulunduğu, bu davranışın iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444. ve devamı maddeleri kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, bu tip davaların ise, 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1-3. maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığı duraksama bulunmamaktadır. Mutlak ticari davaların görülme yeri ise, açık biçimde ticaret mahkemeleridir¹⁶.

III. SONUÇ

İşçi bir işe girdiğinde, zaman içinde yaptığı işte tecrübe kazanmakta, mesleki bilgi ve görgüsü artmaktadır. İşte bu süreçte geçirdiği zaman içinde öğrendiklerini bir sonraki işinde kullanabilmesi meslekteki kıdemini, ücretini, iş bulma şansını artıracaktır. Bazı işler vardır ki, doğası gereği öğrenilmesi için çalışılması kaçınılmazdır.

İşçi işten ayrıldıktan sonra imzaladığı rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranır ise, mağdur olan eski işvereni eskiden davasını iş mahkemelerinde açmaktaydı. Ancak, Türk Borçlar Kanununun 444 – 447 nci maddelerinde düzenlenen rekabet yasağından doğan hukuk davaları ve çekişmesiz yargı işleri Türk Ticaret Kanununun 4 üncü maddesine göre ticari dava ve ticari nitelikte çekişmesiz yargı işi sayıldığı için Yargıtay 2013 yılından beri yerleşik hale

¹⁴ Yrg. 9. HD'nin 25.02.2016 tarihli ve E. 2014/32564, K. 2016/4064 sayılı kararı.

¹⁵ Yrg. 22. HD'nin 07.07.2020 tarihli ve E. 2017/46163, K. 2020/8959 sayılı kararı.

¹⁶ Yrg. 9. HD'nin 07.02.2019 tarihli ve E.2015/33389, K. 2019/2979 sayılı kararı.

gelen kararlarıyla bu tür davaların görülme yerinin Ticaret Mahkemeleri olduğuna karar vermektedir.