

İşçinin Rekabet Yasağının İhlali Şeklindeki Sadakatsizliğinin Hangi Mahkemede Dava Edileceği

Özet: İş sözleşmesinin devamı sırasında rekabet yasağının ihlali şeklindeki sadakatsizlik iş mahkemesinde görülecek bir davanın konusunu oluşturur. Bu rekabet yasağının sözleşmeden veya kanundan kaynaklanmasının hukuki sonuçları aynıdır.

T.C.

YARGITAY

Dokuzuncu Hukuk Dairesi

E: 2011/8669

K: 2013/12931

T: 30.04.2013

- Rekabet Yasağının İhlalinden Doğan Cezai Şart Ücreti

- Görevli Mahkeme

Özet: İş sözleşmesinin devamı sırasında rekabet yasağının ihlali şeklindeki sadakatsizlik iş mahkemesinde görülecek bir davanın konusunu oluşturur. Bu rekabet yasağının sözleşmeden veya kanundan kaynaklanmasının hukuki sonuçları aynıdır.

Davacı taraf, davalının sözleşmenin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi sebebiyle cezai şart istemiş olup, rekabet yasağının iş sözleşmesinin bitiminden sonraki bir tarihte ihlal edilmesi iş mahkemelerini görevli olmaktan çıkarmaktadır. Rekabet

yasağının belirlenmesinde ticari sırrın ne olduğu uzman mahkemelerce değerlendirilmesi gereken ve piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konudur. Davanın açıldığı tarih itibariyle yürürlükte bulunan mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununda, o tarihte yürürlükte bulunan 818 sayılı Kanunun 348. maddesinden kaynaklanan davaların mutlak ticari davalardan olduğu belirtildiğinden, ticaret mahkemelerinin görevine giren davada mahkemece görevsizlik kararı verilmelidir.

(5521 s. İMKm. 1) (818 s. BK m. 348) (6762 s. TTK m. 4)

Davacı, cezai şart alacağı ile tazminat alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için tetkik hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkili ile davalı arasında 17.08.2006 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalandığını, davalının iş akdi uyarınca şirkette "TRANSMİSSION PLANING AND OPTİMİZATİON" departmanında CELLULAR TRANSMİSSION PLANİNG AND OPTİMİZATİON ENGINEER olarak çalışmaya başladığını, işverenin işi ile müşteri çevresini öğrendiğini, 05.10.2007 tarihinde iş akdini feshederek işten ayrıldığını, sözleşmeyi haklı neden olmaksızın sona erdirdiğini, davalı işçinin çalıştığı pozisyonun yaptığı görev itibariyle davacının müşterilerini tanımak veya işlerin esrarına nüfuz etmek gibi Borçlar Kanununun 348. Maddesinde belirtilen bir konumunun bulunmasından kaynaklandığını, davalının sözleşmeyi haklı neden olmaksızın feshettiğini, iş sözleşmesinin 10. maddesinde belirtilen rekabet yasağı hükmüne aykırı davranarak sözleşmenin sona ermesinden itibaren 1 yıl içinde davacı işverenin faaliyet alanına giren başka bir şirkette (rakip işyerinde) çalışmaya başladığını, söz konusu davranışın rekabet yasağına aykırılık oluşturduğunu, bu durumun davacı işverene hissedilir derecede zarar verdiğinin görüldüğünü, dolayısıyla gerek taraflar arasında imzalanan sözleşme hükümleri gerekse Borçlar Kanununun 351 maddesine göre davalının sözleşmede öngörülen cezai şartı ödemekle yükümlü olduğu sonucu doğduğunu, rekabet yasağında işçi açısından bir menfi edim söz konusu olduğundan borca aykırı davranılması anında cezai şartın muaccel olduğunu, iş sözleşmesi gereği yükümlülüğe aykırı davranması halinde son brüt aylık ücretinin 10 katı tutarında cezai şart ödemeyi kabul ettiğini, somut olguda işverenin korunmaya değer bir çıkarı bulunduğunu, iş sözleşmesi ile getirilen yükümlülüklerden

birisinin de rekabet etmeme ve işverene sadakat borcu olduğunu, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin rekabet yasağına ilişkin hükümlerin devreye gireceğini, müvekkilinin telekomünikasyon alanında faaliyet gösterdiğini, rekabet yasağının amacının işverenin menfaatlerinin korunması olduğunu, Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere somut olayda davalı işçinin hizmet akdini feshetmesinden sonra belirli süre başka yerde çalışmayı yasaklayan (rekabet yasağı şartı) sözleşme hükmüne aykırılık içeren davranışta bulunması (iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın feshederek rekabet yasağı hükümlerine aykırı davranması) nedeniyle sözleşmede öngörülen cezai şartın ve ayrıca tazminatın ödenmesine karar verilmesi gerektiğini iddia ederek, sözleşmede öngörülen cezai şart ve ayrıca tazminat tutarı olarak şimdilik 1.000 TL'nin faiziyle tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı asıl, iş sözleşmesi yapıldıktan çok sonra imzalatılan belgenin davacının baskı ve korkutması sonucu imzalandığını, belgenin imzalanmaması durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği yönündeki baskı, zorlama ve korku altında imzalatılan belgedeki rekabet yasağı kaydının geçersiz olduğunu, dava konusu olayda rekabet yasağına aykırılıktan bahsetmenin mümkün olmadığını, davacı şirkette yaptığı iş ile yeni işveren bünyesinde yaptığı işin birbirinden çok farklı olduğunu, rekabet yasağının gerçekleşmesi için işin sırrının öğrenilmesi ve işçinin işverenin müşteri çevresine nüfuz etmesi gerektiğini, davacı şirketteki işinin kurulacak baz istasyonlarının transmision planlamasını yapmak olduğunu, davacının müşterilerini tanımak bir yana, hiçbir surette temasının dahi olmadığını, rekabet yasağı maddesindeki sınırlamaların kanuna aykırı olduğunu, Yüksek mahkeme kararlarında da sınırlamalara dikkat edilmemesinin bozma nedenlerinden sayıldığını, BK' nın açık olarak bir süre belirtmediğini, dikkat edilecek kıstasın yine işçinin ekonomik geleceğini engellemeyeceği bir durum olması olduğunu, rekabet yasağının geçerli olabilmesi için bir başka kıstasın coğrafi bölge açısından işçinin rekabetten kaçınmak zorunda olduğunun tespiti gerektiğini, Borçlar Kanununun işin faaliyeti ile ilgili geçerli bir sınırlamanın varlığını rekabet yasağının şartları arasında saydığını, rekabet yasağına ilişkin hükümde ne coğrafi bölge olarak, ne de konu açısından hiçbir sınırlama getirilmeden belirlenmiş olan bir kayıt söz konusu olduğunu, Yargıtay kararları ve açık yasal düzenlemeler çerçevesinde bu kaydın geçerli olmadığını aşıkardığını, iddia edildiği gibi bu sırların ne şekilde öğrenildiği veya hangi durumlarda kullanıldığına dair bir ispat aracı ileri sürülemediğini, kabul olmamak şartıyla, davacı şirkette görev alanı ile ilgili bir sırda vakıf olduğu düşünülse bile şu anda çalışmakta olduğu şirkette iş alanı ve pozisyonunun farklı olduğunu, talep edilen cezai şartın fahiş tutarda olduğunu savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacı işyerinde Hücresel Transmision Planlama ve Optimizasyon Mühendisi olarak çalışan davalının aynı iş kolunda kurulu rakip şirket T... İletişim Hizmetleri A.Ş. nezdinde bölgesel operasyonlar transmision mühendisi olarak çalışmaya başladığı, davalının davacı şirkette edindiği sisteme ilişkin bilgilere sahip olduğu ve durumu davacıya zarar verebilecek nitelik taşıdığı ve olayda BK. 348 mad. koşullarının gerçekleşmiş olduğu, davacının sözleşmenin 10. maddesindeki cezai şartı talep etme durumu doğduğu sonucuna varıldığı gerekçesiyle, BK' nın 161/son maddesi göz önüne alınarak cezai şarttan takdiren 1/2 oranında indirim yapılarak davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar taraflarca temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, rekabet yasağının ihlalinin doğduğu ileri sürülen cezai şart ücretinin tahsili istemine ilişkin olup, öncelikle dikkate alınması gereken husus uyuşmazlığın 4857 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda iş mahkemesinin görevli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre, iş mahkemelerinin görevi "İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesidir.

Davanın açıldığı tarih itibariyle yürürlükte bulunan mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 348. maddesi "İş sahibinin müşterilerini tanımak veya işlerinin esrarına nüfuz etmek hususlarında işçiye müsait olan bir hizmet akdinde her iki taraf, akdin hitamından sonra, işçinin kendi namına iş sahibi ile rekabet edecek bir iş yapmamasını ve rakip bir müessesede çalışmamasını ve böyle bir müessesede şerik veya sair sıfatla alakadar olamamasını şart edebilirler. Rekabet memnuiyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanımasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibine hissölunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise, caizdir. İşçi, akdin yapıldığı zamanda reşit değil ise rekabet memnuiyetine dair olan şart batıldır." hükmünü haiz olup, madde metninden de anlaşılacağı üzere bu madde sözü edilen sırlara vakıf işçinin sözleşme yapmak şartıyla işten ayrılması halinde aynı işi kendi adına yapmamasını, rakip bir müessesede çalışmamasını ve böyle bir müessesede şerik veya sair sıfatla alakadar olmamasını düzenlemektedir. Düzenleme, hizmet sözleşmesi içinde yer almakla birlikte hizmet sözleşmesi süresi içinde yapılmaması gereken bir hususta değil, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılmaması gereken bir hususta düzenleme getirmektedir.

İş sözleşmesinin devamı sırasında rekabet yasağının ihlali şeklindeki sadakatsizlik iş mahkemesinde görülecek bir davanın konusunu oluşturur. Bu rekabet yasağının sözleşmeden veya kanundan kaynaklanmasının hukuki sonuçları ile aynıdır.

Oysa somut uyuşmazlıkta davacı taraf, davalının sözleşmenin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi sebebiyle cezai şart istemektedir. Rekabet yasağının iş sözleşmesinin

bitiminden sonraki bir tarihte ihlal edilmesi iş mahkemelerini görevli olmaktan çıkarmaktadır. Ayrıca rekabet yasağının belirlenmesinde ticari sırrın ne olduğu uzman mahkemelerce değerlendirilmesi gereken ve piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konudur. Kaldı ki, davanın açıldığı tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4. maddesiyle kanun koyucu çok açık bir şekilde 818 sayılı Kanun'un 348. maddesinden kaynaklanan davaların mutlak ticari davalardan olduğunu öngörmüştür. Mutlak ticari davalar herhangi bir unsurun, bağlama noktasının veya sebebin davanın ticari niteliğini değiştirmedığı, mahkemenin kanaatinin rol oynamadığı davalardandır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 29.02.2012 Tarih 2011/11-781 Esas-2012/109 Karar sayılı ilamında da hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen 818 sayılı Kanun'un 348. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gereken uyuşmazlıklara ilişkin davaların 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1-3. maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığı ve mutlak ticari davaların görülme yerinin ise, açık biçimde ticaret mahkemeleri olduğu belirtilmiştir.

Açıklanan nedenlerle, mahkemece mutlak şekilde ticaret mahkemelerinin görevine giren davada görevsizlik kararı verilmesi gerekirken işin esasına girilerek hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten (**BOZULMA-SINA**), peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.04.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA