ÜREYHUKUK

REKABET YASAĞI VE SIR SAKLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE İLİŞKİN İŞÇİ ALEYHİNE TEK TARAFLI CEZAİ ŞART BELİRLENMESİNİN HUKUKİ BOYUTU

07.11.2022

Yazarlar: Av. Sema Çelebi, Stj. Av. Murat Emre Yıldırım

İş sözleşmesinin tarafları, ileride oluşması muhtemel sorunlardan kendilerini korumak için cezai şart hükümlerine başvurabilmektedir. Cezai şart hükümleri, iş sözleşmesi devam ederken belirlenebileceği gibi, iş sözleşmesi sona erdikten sonraki evreyi kapsayacak şekilde de belirlenebilir. Ancak işçi aleyhine tek taraflı olan cezai şartlar 6098 Sayılı TBK'nın 420. maddesi dolayısıyla tartışılmaktadır.

1- Rekabet Yasağı Yükümlülüğüne İlişkin Sadece İşçi Aleyhine Cezai Şart

İş sözleşmelerinde rekabet yasağına 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 444. maddesinde *"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 işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir."* şeklinde yer verilmiştir.

İş sözleşmesinin kurulması ile doğan sadakat borcu, işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcudur. Rekabet etmeme borcu ise, iş sözleşmesinin sonuçlarından olan; işçinin işverene sadakat borcu içinde yer alan alt bir yükümlülüktür. İş ilişkisi devam ederken işçinin kendi işvereni ile rekabet etmemesi doğrudan sadakat borcu içerisinde değerlendirileceğinden iş sözleşmesinde ayrıca bir cezai şart belirlenmesine gerek yoktur. Ancak taraflar iş ilişkisi devam ederken sözleşmenin bitiminden sonra işçinin rekabet

etmeyeceğine ilişkin bir hükmün iş sözleşmesine konulmasını veya bu konuda ayrı bir sözleşme (rekabet yasağı sözleşmesi) yapılmasını kararlaştırabilirler. Rekabet yasağının ihlaline bağlı taraflarca kararlaştırılmış olan belli bir ödemeyi öngören yaptırım, niteliği itibarıyla bir cezai şart hükmüdür.

İşçinin sadakat borcuna aykırı olarak rekabet yasağına uymayacak eylemlerde bulunması durumunda işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı olduğu gibi uğramış olduğu bütün zararları da Borçlar Kanunu'nun 400. maddesindeki *"İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur.*" hükmü gereğince talep edebilir. Ancak sadakat yükümlülüğü iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte sona ereceğinden, işçinin rakip bir şirkette veya kendi hesabına işverene zarar verecek şekilde iş yapmasını istemeyen işverenler, **iş sözleşmesi sona erdikten sonraki dönem için yazılı olarak cezai şarta bağlı rekabet yasağı getirmeleri gerekmektedir**.

Normal şartlarda Borçlar Kanunu'nda yer alan "*Ceza koşulu ve ibra"* başlıklı 420. maddesindeki ***"Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir."*** hükmü gereğince tek taraflı belirlenecek cezai şartlar hüküm ifade etmemektedir**. Fakat rekabet yasağına ilişkin belirlenecek olan cezai şart Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinin istisnasını teşkil etmektedir**. Çünkü rekabet yasağı için konulan cezai şart sadakat yükümlülüğünün karşılığıdır.

Yerleşik Yargıtay kararları gereğince de iş ilişkisinin sona ermesinden sonraki dönem için rekabet yasağı sözleşmelerinde kararlaştırılan ceza koşulunun karşılıklı olması gerekmemektedir. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 18.09.2017 tarihli ve E. 2016/1821 ve K. 2017/4467 sayılı kararına bakıldığında;

> *"(…) Taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinde yer verilen rekabet yasağının ve bu yasağın ihlali halinde cezai şart öngörülmüş olmasının "hukuken geçerli olup olmadığı" 818 Sayılı Kanun hükümlerine göre belirlenmelidir. 818 Sayılı Kanun'un 348 vd. maddelerinde hizmet sözleşmelerinde rekabet yasağının öngörülebileceği ve koşulları düzenlenmiş, özellikle 351/2. maddesinde ise, açıkça, rekabet yasağının ihlali halinde cezai şart kararlaştırılabileceği düzenlenmiştir. 818 Sayılı Kanunda, sözleşmede düzenlenen rekabet yasağının ihlali halinde öngörülen cezai şartın geçersizliği sonucunu doğurabilecek nitelikte hükümlere yer verilmediği,* ***özellikle 6098 Sayılı Kanun'un genel işlem koşullarına dair 20. maddesiyle hizmet sözleşmelerinde işçi aleyhine tek taraflı cezai şart öngörülmesinin geçersizliğine dair 420. maddesine benzer hükümlerin 818 Sayılı Kanun'da bulunmadığı nazara alındığında****, ****mahkemenin kabulünün aksine, sözleşmede düzenlenen tek yanlı rekabet yasağı ve bu yasağın ihlali halinde cezai şart öngörülmüş olmasının geçersizliğinden söz edilemeyecektir.****"*

İşbu Yargıtay içtihadında görüldüğü üzere rekabet yasağına ilişkin sadece işçi aleyhine olacak şekilde cezai işlem belirlemek mümkündür. Burada değinilmesi gereken bir başka husus da; hizmet sözleşmesi içerisinde rekabet etmeme yasağına dair hüküm bulunduğu hallerde, sözleşmenin, hem hizmet ilişkisinin devamı sürecinde geçerli olan bir hizmet sözleşmesini, hem de hizmet sözleşmesi sona erdirdikten sonra da yükümlülükler öngören bir rekabet etmeme sözleşmesini ihtiva ettiğinin kabulü gerekir.

Elbette ki işverenler, işçilere istedikleri koşullardaki cezai şartları dayatamayacak olup; rekabet yasağının geçerlilik şartlarına uymaları gerekmektedir:

- Öncelikle maddi şartlar olan; bir iş sözleşmesi, işçinin tam ehliyetli olması ve işverene önemli bir zarar verme ihtimalinin bulunması şartlarının sağlanması gerekir.
- Rekabet yasağı sözleşmesinin şekli anlamda sağlanması gereken şartı ise yazılı olmasıdır.

Ayrıca kanun koyucu işçilerin haklarını korumak amacıyla rekabet yasağına ilişkin birtakım sınırlamalar getirmiştir. Rekabet yasağı kaydının işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremeyeceği hüküm altına alınmıştır.

2- Sır Saklama Yükümlülüğüne İlişkin Sadece İşçi Aleyhine Cezai Şart

Sır saklama yükümlülüğü 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun özen ve sadakat borcunu düzenleyen 396. maddenin son fıkrasında şöyle düzenlenmiştir: *"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."*

Maddeden anlaşıldığı üzere işçi, hizmet ilişkisi devam ederken gördüğü işe ilişkin öğrendiği bilgileri saklamakla yükümlü olduğu gibi, **hizmet ilişkisi sona ermesinden sonra da işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde sır saklama yükümlülüğündedir.** Nitekim, işçinin hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonraya ilişkin sır saklama yükümlülüğü, rekabet etmeme taahhüdünden hukuki olarak ayrışmakta olduğu, kanunda birbirinden farklı nitelikteki bu iki kavrama ilişkin hükümlerin, açıklanan ayrışmaya uygun olarak farklı bölümlerde düzenlendiği ifade edilebilir.

Neticede sır saklama yükümlülüğüne ilişkin olarak bir cezai şart belirlenebilir ve bu cezai şart **Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinin istisnalarından biri olarak işçi aleyhine tek taraflı olabilir.**

Konuyla ilgili olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.01.2021 tarihli, E. 2019/2639 ve K. 2021/2697 sayılı kararında bu hususa açıklık getirmiştir:

> *"**İşyerine ait bilgileri koruma, sır saklama, işçinin işverene karşı sadakat yükümlülüğü kapsamında olup buna aykırı davranışa ilişkin cezai şartın karşılıklı düzenlenmesi düşünülemez.** İstifa etmeden bir gün önce çeşitli dokümanları kişisel hesabına gönderen işçinin en baştan uymayı taahhüt ettiği bilgi koruma kurallarına aykırı hareket ettiği ortadadır."*

Ancak belirtilmelidir ki bazen işçilere yüklenen cezai şartlar hakkaniyete aykırı olarak değerlendirilebilmektedir. Bu şekilde fahiş cezai şartlar mahkeme nazarında dikkate alınıp, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 182. maddesinin son fıkrası gereği cezai şarttan indirim yapılarak sonuca gidilmektedir.

Sonuç olarak;

Rekabet yasağı ve sır saklama yükümlülüğüne ilişkin işçi aleyhine getirilecek cezai şartlara cevaz verilmekle birlikte, Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinin istisnalarını oluşturdukları ifade edilebilir. Neticede, tek taraflı cezai şartların tek taraflı oluşunun hükümsüzlük doğurduğuna ilişkin değerlendirmeler rekabet yasağı ve sır saklama yükümlülüğü açısından doğru olmayacaktır. Yazmış olduğumuz bu bilgi notuyla birlikte iş hukukunda sıkça karşılaşılan tek taraflı cezai şartlarla ilgili kısaca bir bilgilendirme yapılmıştır.

ÜREYHUKUK

İsmail Paşa Sok. No: 77
34718 Koşuyolu, Kadıköy/İstanbul
Tel : +90 0216 327 27 00 pbx
Faks : +90 0216 327 27 44
https://www.urey.av.tr

Bu bilgi notu ve varsa ekleri, sadece bilgilendirme amacıyla tarafınızla paylaşılmıştır. Bu bilgi notu, uygun yasal tavsiye olmaksızın herhangi bir özel durumda veya somut olayda uygulanmamalıdır. Bu bilgi notu, diğer internet adreslerinin linklerini içerebilir, ÜreyhukuK kendisine ait olmayan web sitelerinden hiçbir şekilde sorumlu değildir ve herhangi bir web sitesi ile ilgili bilgileri, içeriği, sunumu veya doğruluğu onaylamaz, açık veya zımni herhangi bir garanti vermez. Bu bilgi notunun telif hakları ÜreyhukuK'a ait olup işbu bilgi notu ÜreyhukuK'un önceden yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz, çevrilemez ve değiştirilemez.