



EMEKLİLİK NEDENİYLE FESİHTE REKABET YASAĞININ DEVAM ETMESİ (Karar incelemesi)



**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

Antalya BAM 11. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2021/713

Karar No.: 2023/371

Tarihi: 28.02.2023

Karar Özeti:

Davacı vekili, davalının rekabet yasağını ihlal ettiğini ve sözleşmede belirtilen cezai şartı ödemesi gerektiğini ileri sürerek, davalının itirazın iptaline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, rekabet sözleşmesi ve iş sözleşmesinin sadece işçi aleyhine cezai şart içeren hükümler içermesi nedeniyle geçersiz olduğu, davalının müşterilerin telefonlarına baktığı, işin mahiyeti itibariyle rekabet yasağını ihlal eden bir faaliyetinin olmadığı, davacının iddiasını ispat edemediği gerekçeleriyle, davanın reddine karar verilmiştir.

TBK'nin 447/2. maddesine göre, "sözleşme haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse rekabet yasağı sona erer."

Dosya kapsamının incelenmesinde, davalının emekli olarak başka bir işyerinde çalışmaya başladığı anlaşılmaktadır. Emeklilik haklı bir fesih nedeni olduğundan rekabet yasağı emeklilikle birlikte sona erdiğinden davacı vekilinin istinaf sebepleri yerinde görülmemiştir.

İlgili Mevzuat:

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 447/2

1475 sayılı İş Kanunu m. 14

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

İlk Derece Mahkemesi'nin kararı süresi içerisinde istinaf edilmiş olduğundan dosya içerisinde bulunan belgeler okunup incelendi.

Üye hakimin görüşü değerlendirildi.

Gereği Düşüldü:

Tarafların İddia ve Savunmalarının Özeti

Dava:

Davacı vekili, müvekkil şirketin Antalya ve çevre illerde ilaç ve ... ürünlerinin satışı ile iştirak ettiğini, davalının müvekkil şirkette telefon satış görevlisi olarak çalışmakta iken emeklilik nedeni ile istifa etmek sure-

tiyle işten ayrıldığını, davalının tek taraflı istifa beyanı nedeniyle iş akdinin sonlandırılmasından bir süre sonra davalının, müvekkili ile aynı iştirak alanında faaliyet gösteren rakip firma ... Deposu A.Ş. isimli şirketin Antalya şubesinde çalıştığını, davalının müşteriler ile iletişime geçerek ... Deposu A.Ş. ile çalışmaları konusunda telkinde bulunduğu taraflarınca öğrenildiğini, davalının rekabet yasağını ihlal ettiğini ve sözleşmede belirtilen cezai şartı ödemesi gerektiğini ileri sürerek, davalının itirazın iptaline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Cevap:

Davalı vekili, davanın hak düşürücü süre geçtikten sonra açıldığını, müvekkilinin davacı şirkette her ne kadar satış görevlisi olarak çalışmış ise de gelen telefonlara baktığını, müvekkilinin müşterileri aramadığını, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararı:

Mahkemece, rekabet sözleşmesi ve iş sözleşmesinin sadece işçi aleyhine cezai şart içeren hükümler içermesi nedeniyle geçersiz olduğu, davalının müşterilerin telefonlarına baktığı, işin mahiyeti itibariyle rekabet yasağını ihlal eden bir faaliyetinin olmadığı, davacının iddiasını ispat edemediği gerekçeleriyle, davanın reddine karar verilmiştir.

İleri Sürülen İstinaf Sebepleri:

Karara karşı, davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; mahkeme kararında cezai şart kavramının unsurların değerlendirilmesinde hataya düşüldüğünü, rekabet yasağını içeren sözleşmelerde cezai şartın geçerli olabilmesi için karşılıklı unsurunun aranmayacağını açık olduğunu, davalının 13/03/2010 tarihinden istifa tarihine kadar çalıştığı süre zarfından müvekkili şirket bünyesinde nitelik ve tecrübe kazandığını, davalı işçinin haksız rekabet şartlarına uymadığının sabit olduğunu, mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğunu istinaf sebepleri olarak ileri sürmüştür.

Gerekçe:

Dava, tazminat istemine ilişkindir.

Mahkemece yazılı gerekçeyle, davanın reddine karar verilmiştir.

Dairemizce istinaf incelemesi, 6100 sayılı HMK'nin 355. madde hükmü uyarınca istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak ve kamu düzenine aykırı hususların olup olmadığı gözetilerek yapılmıştır. TBK'nin 447/2. maddesine göre, "sözleşme haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse rekabet yasağı sona erer."

Dosya kapsamının incelenmesinde, davalının emekli olarak başka bir işyerinde çalışmaya başladığı anlaşılmaktadır. Emeklilik haklı bir fesih nedeni olduğundan rekabet yasağı emeklilikle birlikte sona erdiğinden davacı vekilinin istinaf sebepleri yerinde görülmemiştir. HMK m. 359/3 uyarınca; dosya kapsamındaki yazı, belge ve bilgilere, yasaya uygun gerektirici nedenlere, İlk Derece Mahkemesi kararının gerekçesinde dayalı delillerle, delillerin tartışılması sonucu maddi olay ve hukuki değerlendirmede usul ve yasaya aykırı bir yön bulunmamasına, kararın usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğunun anlaşılmasına göre; davacı vekilinin istinaf itirazları yerinde görülmediğinden HMK m. 353/1-b-1. gereğince istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermek gerektiği anlaşıldığından aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

Sonuç:

Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1-) Davacı vekilinin İlk Derece Mahkemesi kararına ilişkin istinaf başvurusunun ESASTAN REDDİNE,
2-) 492 sayılı Harçlar Kanunu gereğince alınması gerekli 179,90 TL maktu istinaf karar harcından peşin olarak yatırılan 59,30 TL harcın mahsubu ile bakiye 120,60 TL istinaf karar harcının davacıdan tahsili ile hazineye GELİR KAYDINA, harç tahsil müzekkeresinin İlk Derece Mahkemesi'nce YAZILMASINA,
3-) Davacının istinaf başvurusu nedeniyle yapılan yargılama masraflarının kendi üzerinde BIRAKILMASINA,
4-) Kullanılmayan istinaf gider avansının 6100 sayılı HMK'nin 333. maddesi uyarınca İlk Derece Mahkemesi'nce talebi halinde ilgisine İADESİNE,
5-) İstinaf incelemesi dosya üzerinden yapıldığından davalı lehine vekalet ücreti takdirine YER OLMADIĞINA,
6-) Kararın İlk Derece Mahkemesi tarafından taraflara TEBLİĞİNE,
Dair, 6100 sayılı HMK'nin 353/1-b-1. maddesi gereğince dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda oybirliğiyle, 6100 sayılı HMK'nin 362/1-a. maddesi gereğince dava değerinin karar tarihi itibariyle temyiz

kesinlik sınırı olan 238.730,00 TL'nin altında kalması nedeniyle kesin olarak karar verildi.28/02/2023

Kararın Değerlendirilmesi

Karara konu olayda, iştirak konusu ilaç ve ilaç ürünlerinin satışı olan davacı işyerinde satış görevlisi olarak çalışan ve sözleşme sonrası rekabet yasağına tabi olan bir işçi, iş sözleşmesini yaşlılık aylığı alma (emeklilik) amacıyla feshederek işten ayrılmış, daha sonra yasak süresi içinde rakip bir işyerinde işe başlamıştır. Davacı işveren, davalı işçinin, kendi müşterilerini arayarak yeni çalıştığı şirket ile çalışmaları konusunda telkinde bulunduğunu iddia etmiş ve aralarındaki sözleşmede rekabet yasağının ihlali için kararlaştıran cezai şartın tahsilini talep etmiştir. Dava, işçinin icra takibine itirazı üzerine işveren tarafından açılan itirazın iptali davasıdır.

Davalı işçi vekili, müvekkilinin davacı şirkette her ne kadar satış görevlisi olarak çalışmış ise de gelen telefonlara baktığını, müşterileri aramadığını, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Yerel mahkeme, rekabet yasağının sadece işçi aleyhine cezai şart öngören hükümler içermesi nedeniyle geçersiz olduğunu, ayrıca müşterilerin telefonlarına bakan davalı işçinin yaptığı işin mahiyeti itibariyle rekabet yasağı kararlaştırılmayacağını kabul ederek davanın reddine karar vermiştir.

Davacı işveren tarafından istinaf yoluna başvurulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesi, işçinin emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesini haklı bir fesih olarak ele almış ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 447/2. maddesinde, sözleşme haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse rekabet yasağının sona ereceği düzenlemesinden hareketle, rekabet yasağının emeklilikle birlikte sona erdiğini kabul etmiştir.

Yerel mahkeme ile Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasında farklılık taşıyan birden çok husus bulunmaktadır. Öncelikle yerel mahkeme tarafından kabul edilen aksine, rekabet yasağı sözleşmesinde öngörülen cezai şartın geçerliliği için bunun karşılıklı olmasına gerek bulunmamaktadır. Hizmet sözleşmesinde sadece işçi aleyhine konulan cezai şartın geçersiz olduğunu öngören TBK m. 420/1 hükmü, rekabet yasağına aykırılık hali için öngörülen cezai şart açısından uygulanma alanı bulmaz (Yarg. HGK, 08.03.2023, E. 2021/11-477 K. 2023/179; Yarg. 9. H.D., 20.05.2024, E. 2024/5128 K. 2024/8758; Yarg. 11. H.D., 06.01.2020, E. 2019/2294 K. 2020/40 ve incelemesi için bkz. Özkaraça, Ercüment: Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Öngörülen Tek Taraflı Cezai Şartın Geçerliliği, Tekstil İşveren Hukuk Eki, S. 136, Aralık 2021, 2 vd.).

Kararı inceleme konusu yapmamızın asıl nedeni ise, iş sözleşmesinin işçi tarafından yaşlılık aylığı bağlanması (emeklilik) amacıyla feshedilmesi halinde rekabet yasağının sona erip ermeyeceğini açıklığa kavuşturmaktır. Bu konuda yerel mahkemece herhangi bir tespitte bulunulmamış, Bölge Adliye Mahkemesi ise, emekliliğin haklı bir fesih nedeni olduğunu, bu nedenle rekabet yasağının da emeklilikle birlikte sona erdiğini kabul etmiştir.

Rekabet yasağının sona ermesi TBK m. 447’de düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, “Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer. Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer” (f.1-2). (Rekabet yasağının TBK m. 447/2 uyarınca sona erip ermediğinin mahkemece resen araştırılması gerektiği yönünde bir BAM kararı için bkz. İstanbul BAM 51. H.D., 25.05.2023, E. 2021/3305 K. 2023/909, kararda iş mahkemesinde görülen dava dosyasının celp edilerek incelenmesi, sonucunun beklenmesine gerek olup olmadığı hususunun değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmiştir. İş mahkemesince verilen kararın kesinleşmesinin beklenilmesi gerektiği yönünde, İstanbul BAM 12. H.D., 09.03.2023, E. 2020/789 K. 2023/338). Kanunda ayrıca, “Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır.” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Yedek hukuk kuralı niteliğinde olan dolayısıyla aksi kararlaştırılabilen bu hükümde, işçinin kararlaştırılan cezai şartı ödeyerek borcundan kurtulabileceğinden söz edilse de, yasağı ihlal eden işçinin işverene cezai şartı aşan bir zarar vermesi halinde aşan zararı karşılamak zorunda olduğu belirtilmiştir. Nitekim maddenin kenar başlığı da, rekabet yasağına “Aykırı davranışların sonuçları” olup söz konusu hükme, rekabet yasağına aykırı davranan işçinin, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlü olduğu yönündeki düzenlemeden hemen sonra yer verilmiştir (m. 446). Rekabet yasağı TBK m. 445/1 uyarınca belirli bir süre ile sınırlandırılmak gerektiğinden, öngörülen sürenin sonunda yasak da kendiliğinden sona erecektir (Rekabet yasağının sona ermesi hususunda bkz. Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, İstanbul 2023, 332-333; Bozkurt Gümrükçüoğlu. Yeliz: Rekabet Yasağının Sona Ermesi, Rekabet Yasağı (Ed. Özel/Pürselim/Doğrusöz Koşut), İstanbul, 151 vd.; Kovancı, Nuryay: Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi,

TAAD, Y. 8, S. 2017/31, 792 vd. ve bu kaynaklarda anılan yazarlar).

İnceleme konumuzu oluşturan somut olayda, iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiştir. Yukarıda belirtildiği gibi, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği hallerde rekabet yasağının sona ermesi için, Türk Borçlar Kanunu feshin işverene yüklenebilen bir nedenle yapılmış olmasını aramıştır. Somut olayda işçinin yaşlılık aylığı almak amacıyla (emeklilik nedeniyle) yaptığı feshin işverene yüklenebilen bir nedenle yapılmış sayılması ise kanaatimizce mümkün değildir. 1475 sayılı İş Kanunu m.14/1, b.4 uyarınca, iş sözleşmesinin “Bağlı bulundukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı karamamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla” feshi kıdem tazminatına hak kazandıran bir fesih halidir. Ancak işçinin bu fesih üzerine kıdem tazminatına hak kazanması, doğrudan onun sözleşme sonrası rekabet etmeme yükümlülüğünden de kurtulması anlamına gelmemektedir. İş sözleşmesinin feshi üzerine kıdem tazminatına hak kazanılıyorsa rekabet yasağının, eğitim giderlerini geri ödeme yükümlülüğünün, sözleşmenin süresinden önce feshine bağlı ceza koşulunun sona ereceği şeklindeki bir bakış açısı her durumda isabetli olmayıp yanılgılı sonuçlara neden olabilecektir (Bu yanılgılı sonuçlara örnek olarak evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden kadın işçinin eğitim giderlerini ödeme yükümlülüğünden kurtulduğu yönünde bir Bölge Adliye Mahkemesi kararı ve eleştirisi için bkz. Özkaraca, Ercüment: Evlilik Nedeniyle Fesih ve Eğitim Giderinin Geri Ödenmesi Kayıtları, Tekstil İşveren Hukuk Eki, Nisan 2023, S. 152, 2 vd.). İnceleme konusu kararda da emeklilik nedeniyle fesih sonucu işçinin kıdem tazminatına hak kazanması ile bağlantılı olarak rekabet yasağının sona erdiği yönünde böyle bir sonuca varıldığı görülmektedir. Önemle belirtelim ki, bu sonuçlara varılmasında askerlik, emeklilik, yaş dışı emeklilik koşullarının yerine getirilmesi, evlilik nedeniyle ve malullük ya da toptan ödeme almak amacıyla yapılan fesihlerin yaygın olarak “haklı fesih” şeklinde nitelendirilmesinin etkili olduğu görülmektedir. Bir diğer neden ise, Yargıtay’ın bu sayılan fesih hallerinde İş Kanunu m.24 anlamında bir haklı neden varmış gibi bildirim süresi verilmesini aramamasıdır. Aşağıda bu konuya tekrar değinilecektir.

İş sözleşmesinin işçi tarafından kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde feshedilmesi, feshin mutlaka TBK m. 447/2 anlamında “işverene yüklenebilen bir neden”le yapıldığı ve rekabet yasağının sona erdiği anlamına gelmez. Başka bir deyişle, işçinin iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanmakla birlikte rekabet yasağına tabi olmaya devam ettiği

haller de söz konusudur. İnceleme konusu olayda da böyle bir durum bulunmaktadır. Zira yukarıda belirtildiği gibi, rekabet yasağının iş sözleşmesinin feshi ile sona ermesinde ölçüt, feshin işverene yüklenebilen bir nedenle yapılmasıdır. Emeklilik halinin ise işveren ile herhangi bir ilgisi bulunmamaktadır. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek açısından yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli olan prim ödeme gün sayısı ve/veya sigortalılık süresinin aynı işverenin işyerinde geçmiş olması dahi şart değildir. Bu sürelerin tamamının aynı işveren yanında geçmiş olması durumunda da hukuki sonuç değişmeyecektir.

Yukarıda belirttiğimiz gibi, Yargıtay’ın kanımızca isabetsiz olan kararlarına göre, belirsiz süreli iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle fesheden işçinin fesih bildirim süresi vermesine de gerek bulunmamaktadır (Yarg. 9. H.D., 28.03.2023, E. 2023/1663 K. 2023/4466; Yarg. 9. H.D., 13.09.2023, E. 2023/14806 K. 2023/119888, bu konudaki öğreti görüşleri ve değerlendirilmesi için bkz. Özkaraca, Ercüment: Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, Çalışma ve Toplum, 2013/1, S. 36, 172-174). Bize göre ise, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi emeklilik nedeniyle işten ayrılmak istediğinde, bildirim süresi vermek zorundadır. Ancak işçinin bildirim süresi verme yükümlülüğüne uymaması kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmayıp, onu işverene ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü altına sokmaktadır (Bu konudaki görüşler için bkz. Özkaraca, Sözleşmesel Kayıtlar, 173).

İş sözleşmesinin işçi tarafından emeklilik nedeniyle feshi halinde İş Kanunu m.24 kapsamına giren bir durum bulunmamaktadır. Emeklilik nedeniyle fesihte işçi açısından iş ilişkisinin devamını çekilmez kılan, Kanunun işçiye iş sözleşmesini fesih bildirim süresi vermeksizin feshetme olanağı tanıdığı hallerden biri söz konusu değildir. Gerek işçi gerek işveren açısından bildirim sürelerine uyulmasına gerek olmayan haller ilgili kanunlarda (İş Kanunu m.24, m. 25, 6356 sayılı Kanun m.23, m.70) açıkça düzenlemiştir (Özkaraca, Evlilik Nedeniyle Fesih, 5). Dolayısıyla yerleşik Yargıtay içtihadının aksine kanaatimizce emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden işçi bildirim süresi tanımlıdır.

Sözleşme sonrası rekabet yasağına tabi olan, emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatına hak kazanan işçinin rekabet yasağından kurtulup kurtulamayacağı da bu bakış açısıyla ele alınmalıdır. Kanaatimizce, emeklilik nedeniyle fesih halinde, işçiye yükümlülük getiren diğer sözleşmesel kayıtların sona erip ermeyeceği noktasında da aynı şekilde düşünmek gerekir. Buna göre, iş sözleşmesini emeklilik

nedeniyle fesheden bir işçi, bu nedene dayanarak, sözleşmenin kararlaştırılan süreden önce sona erdirilmesi hali için öngörülen -karşılıklı- bir cezai şartı ödemekten kurtulamayacaktır. Aynı durum, emeklilik nedeniyle feshin eğitim giderlerini geri ödeme yükümlülüğünden kurtarıcı bir etkiye sahip olmaması açısından da geçerlidir (Bu konuda bkz. Özkaraca, Evlilik Nedeniyle Fesih, 6; Özdemir, Erdem: İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart, Çalışma ve Toplum, 2005/1, S. 4, 143 vd.; Alp, Mustafa: Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart ve İş Akdinin Feshi, Sicil, Eylül 2010, 28 vd.).

İş sözleşmesinin işçi tarafından işverene yüklenebilen nedenlerle feshedildiği hallerde ise TBK m. 447/2 uyarınca rekabet yasağı sona erecektir. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 43. Hukuk Dairesi’nin konuya ilişkin isabetli bir kararına göre, “...davalı işçinin brüt ücretinin gerçekte aldığı net ücretin dahi altında bildirildiği anlaşılmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 24/II-e maddesi gereğince işçinin geniş anlamda ücretlerinin kanuna ya da sözleşmelere aykırı olarak ek-sik ya da geç ödenmesi işçiye haklı fesih hakkı verir. Aynı zamanda işçinin SGK primlerinin eksik bildirilmesi de işçinin feshini haklı kılar (Yargıtay 9. H.D.’nin 29/03/2016 Tarih ve 2014/35747 E. - 2016/7752 K. sayılı kararı) Davalı işçinin fesih nedeni olarak, ücret ve primlerin SGK’ya eksik bildirilmesine dayanılması ve bu bildirimlerin eksik yapıldığının tespit edilmesi karşısında, iş sözleşmesinin davacı işverene yüklenebilen bir nedenle davalı işçi tarafından feshedildiğinin kabulü gerekir. Yargıtay 11. H.D.’nin 18/09/2019 Tarih, 2018/4426 Esas ve 2019/5555 Sayılı kararında, TBK 447/2 hükmünde de belirtildiği gibi; işverene yüklenebilen nedenlerle iş akdinin son bulması halinde rekabet yasağı hükümleri son bulacağı, Yargıtay 11. H.D.’nin 13/12/2017 Tarih, 2016/5412 Esas ve 2017/7227 Sayılı kararında ise, işverenin işçinin rekabet yasağına aykırı davranmasından dolayı cezai şartı isteyebilmesi için TBK m.447/2 uyarınca sözleşmenin işçi tarafından haksız olarak feshedilmesinin gerektiği vurgulanmıştır. Bu halde 14/07/2016 tarihli rekabet yasağı sözleşmesinde düzenlenen rekabet yasağı iş sözleşmesinin feshedildiği tarih itibarıyla işçi tarafından haklı nedenle fesih nedeniyle sona ermiş durumdadır. Davaya konu olayda davalı işçinin rekabet yasağı iş sözleşmesiyle birlikte sona erdiğinden davacının rekabet yasağının ihlali nedenine dayalı olarak cezai şart talep etmesi mümkün değildir...”, (İstanbul BAM 43. H.D., 24.10.2024, E. 2022/104 K. 2024/1521; sosyal sigorta primlerinin ödenmemesi, ücretten vergi kesintisi yapılmasına rağmen bu hususta vergi dairesine herhangi bir bildirimde bulunulmaması nedenlerine dayalı fesihle ilgili olarak aynı yönde, Yarg. 11.

H.D., 30.09.2024, E. 2023/5128 K. 2024/6889; ayrıca bkz. Ankara BAM 20. H.D., 12.06.2024, E. 2022/889 K. 2024/1153).

Bu noktada işçinin haklı feshine bağlı olarak rekabet yasağının sona erdiği sonucuna varılan bir Bölge Adliye Mahkemesi kararına değinmekte yarar görüyoruz. Karar bu yönüyle isabetlidir. Ticari davaların istinaf incelemesini yapan bir daire tarafından verilen karara özel olarak yer verme nedenimiz, olayda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi sonucunda kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığından söz edilmiş olmasıdır. Karara göre, "...iş akdinin davalı işçi tarafından haklı nedenlerle feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatının yanı sıra diğer işçilik alacaklarının hüküm altına alınmış olması nedeniyle iş akdinin davalı işçi tarafından haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek, rekabet yasağının sona erdiği anlaşıldığından ilk derece mahkemesince davalı ... yönünden davanın reddine karar verilmesinde bir isabetsizlik görülmemiştir...", (İstanbul BAM 14. H.D., 07.03.2024, E. 2021/514 K. 2024/379) Bilindiği gibi, işçinin feshe zorlandığı istisnai durumlar hariç iş sözleşmesini fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanması mümkün değildir.

Benzer bir vurgu, yine konumuzla bağlantılı olarak verilen bir kararda kullanılan, "...İş akdinin işçi tarafından haklı ve geçerli nedenle feshedilmiş olduğu subuta erdiğinden, rekabet yasağının sona erdiği kabul edilerek talebin bu nedenle reddine dair verilen kararda isabetsizlik görülmemiştir." ifadeleri açısından da yapılmalıdır (İstanbul BAM 14. H.D., 13.07.2023, E. 2020/1589 K. 2023/1227). Görüldüğü gibi kararda, işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshinden söz edilmiştir ki, bu ifadenin isabetsizliğini izaha gerek bulunmamaktadır.

Bu tespitler, rekabet yasağına aykırılıktan kaynaklanan uyumsuzlukların iş mahkemelerinde görülmesi gereğinin diğer hukuki gerekçelerin yanı sıra bir diğer haklı gerekçesini oluşturmaktadır.

İnceleme konumuza dönersek, emeklilik nedeniyle fesih, işçinin özgür iradesine dayanmakta olup, işverene yüklenebilen, işverenin kusurlu bir davranışından kaynaklanan veya böyle olmamakla birlikte işçiden işe devamını beklenemez kılan bir neden değildir (Bu konuda bkz. Özkaraca, Sözleşmesel Kayıtlar, 174). İşçiye sözleşmeyi emeklilik nedeniyle feshedip kıdem tazminatı alabilme olanağının tanınmış olması, onu sözleşmeden kaynaklanan bazı yükümlülüklerinden, bu kapsamda rekabet yasağından kurtarıcı bir etkiye sahip değildir. Nitekim benzer bir neden olan, iş sözleşmesinin yaş dışındaki yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarını tamamlayarak feshedildiği bir olayda Bölge Adliye Mahkemesi isabetli olarak, bunun

işverene yüklenebilen bir neden olmadığı, dolayısıyla rekabet yasağını sona erdirmeyeceği sonucuna varmıştır. Karara göre, "...davalının kendi yazılı beyanı ile dava iş yerinden 15 yıl sigortalılık süresini ve 3.600 gün primi ödeme süresini doldurduğu, yaş şartını bekleyeceğinden bahisle 06/09/2017 tarihi itibarıyla sözleşmesini sona erdirerek ayrıldığı beyanı karşısında iş yerinde mobinge uğradığı için ayrıldığı şeklindeki savunmanın dinlenemeyeceği, bu durumda TBK 447 /2 maddesi gereği sözleşmenin işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedildiğinin de kabulü mümkün değildir...", (İstanbul BAM 43. H.D., 19.10.2023, E. 2020/1577 K. 2023/1073).

Yine bir BAM kararında, işçinin iş sözleşmesini kendi iradesiyle, herhangi bir nedene dayanmaksızın feshetmesi halinde, tabi olduğu rekabet yasağının sona ermediği isabetli olarak ifade edilmiştir. (İstanbul BAM, 24.10.2024, 14. H.D., E. 2021/1317 K. 2024/1493; aynı yönde, Adana BAM 9. H.D., 01.02.2024, E. 2021/612 K. 2024/111.). Konuya ilişkin başka bir karara göre, "...Eldeki uyumsuzlukta davalı, kendisi istifa ederek işten ayrılmış, istifasını ücret zammının kabul edilmemesine dayandırmış ancak başkaca haklı nedenle istifa hali ileri sürmemiştir. Ücret zammı talebinin işverence reddi tek başına haklı neden oluşturmayacağından davalı işçi yönünden rekabet yasağının son bulduğu söylenemez...", (Sakarya BAM, 7. H.D., 29.12.2022 E. 2022/118 K. 2022/2290).

Sonuç olarak inceleme konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararında, sözleşme sonrası rekabet yasağına tabi olan işçinin emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, rekabet yasağından kurtulduğu, emeklilik nedeniyle fesihle rekabet yasağının sona erdiği sonucuna varılması isabet taşımamaktadır.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

İstanbul BAM 43. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2020/2281

Karar No.: 2024/60

Tarihi: 18.01.2024

Karar Özeti:

Davalının işten ayrılış bildirgesine göre, işten ayrılış nedeni (kodu) 04 olarak belirtilmiştir. SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Bağımsız ve Hizmet Akdiyle Çalışanlar Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığı'nın 22/2/2013 tarih ve 2013/11 sayılı genelgesine göre 04 nolu işten ayrılış kodu belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshini ifade eder. Ayrıca davacı tarafca davalıya gönderilen fesih bildiriminde işyerinde yeni organizasyon nede-

niyle davalıya uygun iş bulunmaması nedeniyle iş akdine son verildiği bildirilmiştir.

İşten ayrılış bildirgesine ve davalıya gönderilen fesih bildirimine göre iş akdi davacı işveren tarafından sona erdirildiğinden, davacı işverenin sözleşmenin haklı bir sebeple feshedildiğini ispatlaması gerekir. Davacı taraf kendisi tarafından SGK'ya bildirilen resmi kaydın aksini ispatlayabilmiş değildir. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin davacı işveren tarafından sona erdirilmesi karşısında 17/12/2013 tarihli Rekabet yasağı ve gizlilik taahhütnamesinde düzenlenen rekabet yasağının iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte sona erdiğinin kabulü gerekir. Yargıtay 11. H.D.'nin 18/09/2019 Tarih, 2018/4426 Esas ve 2019/5555 sayılı kararında, TBK 447/2 hükmünde de belirtildiği gibi; işverene yüklenebilen nedenlerle iş akdinin son bulması halinde rekabet yasağı hükümleri son bulacağı, Yargıtay 11. H.D.'nin 13/12/2017 Tarih, 2016/5412 Esas ve 2017/7227 sayılı kararında ise, işverenin işçinin rekabet yasağına aykırı davranmasından dolayı cezai şartı isteyebilmesi için TBK m.447/2 uyarınca sözleşmenin işçi tarafından haksız olarak feshedilmesinin gerektiği vurgulanmıştır. Davaya konu olayda işçinin rekabet yasağı sona erdiğinden davacının rekabet yasağının ihlali nedenine dayalı cezai şart talep etmesi mümkün değildir.

İlgili Mevzuat:

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 447/2

4857 sayılı İş Kanunu m. 18

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Taraflar arasında görülen dava neticesinde İlk Derece Mahkemesi'nce verilen hükmün davalı vekilince istinaf edilmesi üzerine düzenlenen rapor ve dosya kapsamı incelenip gereği görüşülüp düşünüldü:

Tarafların iddia ve savunmalarının özeti:

Dava: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacı şirketin ısı, ses, mekanik tesisat, yalıtımında kullanılan her türlü malın imalatı alımı satımı toptan ve perakende satımı ithalat ve ihracatı konusunda faaliyet gösteren bir şirket olduğunu, davalıdan şirketin de 2013-2017 yılları arası Ticari Ürünler Takım Lideri olarak görev yaptığını, ancak taraflar iş sözleşmesini 22/10/2017 tarihinde fesh ettiğini, davalının firmayla aynı konuda iştigal eden ... Firması'nda ürün müdürü olarak çalışmaya başladığını, yanlar arasındaki sözleşmeye göre davalının 2 yıl aynı iş konulu işyerlerinde çalışmamayı taahhüt ettiğini, bu durum haksız rekabet koşullarını ihlal niteliğinde olduğunu, ileri sürülen nedenle, fazlaya ilişkin haklar saklı kalmak koşulu ile 9.042,00 TL'nin dava tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Cevap: Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; dava

zaman aşımına uğradığını, dava şartı yokluğu nedeniyle davanın reddi gerektiğini yanlar arasındaki sözleşmede haksız rekabet nedeniyle cezai şart içeren sözleşme imzalamak istenilmediğini ancak davacı bu sözleşme imzalanmadan işe başlamayacağını bildirince rızası dışında imzalamak zorunda kaldığını, davalı davacı firmanın İzmir bölgesinde satış temsilcisi olarak çalışmaya başladığını 2 yıl içerisinde İstanbul'a gelerek Temmuz 2014 tarihinde çalışmaya başladığını, davalının söz konusu sözleşmenin birinci sayfasında imzası olmadığı bu nedenlerle davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk derece mahkemesi kararı: İstinaf incelemesine konu kararı veren İlk Derece Mahkemesi'nce elde ki dava hakkında yapılan yargılama sonunda, "...Dava dosyası incelemelerimizde davca şirket ile davalı arasında 17.12.2013 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. Yine sözleşmeye ek olarak 17.12.2013 tarihli rekabet yasağı ve gizlilik taahhütnamesi başlıklı sözleşme imzalanmıştır. Bu anılan taahhütnameye göre; "...davalının işveren ile arasındaki hizmet akdinin devamı boyunca ve iş akdini haksız olarak feshetmesi veya istifa etmesi veya işi bırakması veya iş akdinin işveren tarafından haklı olarak feshedilmesi hallerinde yasanın 2 yıl süre ile devam edeceğini davalının işverenin faaliyet alanına giren aynı veya benzer bir işle iştigal eden ve işverenle rekabet edebilecek nitelikte bir işi kendi namına yapamayacağı, böyle bir şirket kurum ve kuruluşa doğrudan veya dolaylı olarak malik olamayacağı, yönetemeyeceği, işletemeyeceği, kontrol edemeyeceği, katılmayacağı, danışmanlık vermeyeceği, çalışmayacağı veya sair sıfatla alakadar olmayacağını kabul ve taahhüt ettiğini, yine Marmara Bölgesi içerisinde faaliyet gösteren yalıtım malzemecisi üreticisi, satıcısı ve dağıtıcısı firmalar ile bunların devamı ve bu firmalar tarafından kontrol edilen yönetilen, kısmen veya tamamen hissesine sahip olunan veya birlikte hareket ettikleri firmalar, dağıtıcılar, satıcılar ile sınırlanmış olduğundan bu sayılanlar ile rekabet yasağı süresi boyunca yukarıda açıklaması yapılan şekilde ilişkiye girilmeyeceği" taahhüt edilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nda fahiş cezai şartın hâkim tarafından tenkis edilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Dava konusu edilen rekabet yasağı sözleşmesi, Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin emsal kararları uyarınca, kelepçeleme sözleşmesi olarak değerlendirilmiştir. Sözleşmenin 4. maddesinde: bu sözleşmenin ihlali halinde son aylık brüt aylık ücretin 12 katı tutarında tazminatın işverene ödeneceği belirlenmiştir. Davacı tarafından 22.10.2017 tarihinde davalı yanın "Ticari Ürünler Bildirimin kapatılacağı sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. ve 18. maddelerine istinaden iş akdi fesih edilerek" işten çık-

rilmiş olduğu anlaşılmıştır. Davacı tarafından davalı yana ait son çalıştığı dönem olan 2017 Ekim Ücret Bordrosu dosyaya ibraz edilmiş olup, davalı yanın son aylık brüt ücretinin 9.042,00 TL olduğu tespit edilmiştir. Davalı yanın davacı şirkete rakip olan ... San. ve Tic. A.Ş. firmasında “Ürün Müdürü” olarak çalışmaya başladığı anlaşılmış olup davalı işçinin 17.12.2013 tarihli rekabet vaşağı ve gizlilik taahhütnamesine aykırı davrandığı kanaatine varılmıştır. Davacı yanın davalı yandan talep edebileceği tazminat tutarının akdedilen sözleşmenin 4. maddesi gereği (9.042,00 TL x 12 =) 108.504,00-TL olduğu belirlenmiştir. Ancak dava ıslah edilmediğinden mahkememizce tenkis edilmesi gereken miktar belirlenmemiştir. Mahkememizde açılan davanın kabulü ile 9.042.00-TL’nin dava tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalıdan alınıp davacıya verilmesine, işbu asıl ve ıslaha açılan davanın kabulüne” karar verilmiştir. Bu karara karşı davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

İleri sürülen istinaf sebepleri:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; yerel mahkeme tarafından dava konusu rekabet yasağı sözleşmesinin Yargıtay kararları uyarınca kelepçeleme sözleşmesi olarak değerlendirildiği belirtilmesine rağmen çelişkili gerekçelerle sözleşmenin geçersiz sayılmadığını, davacı lehine hüküm kurulduğunu, davacı şirketin işbu davasında kötü niyetli olduğunu, hem müvekkilinin çalıştığı birimin kapatılması ve kendisine şirkette teklif edilecek başka bir görev bulunmaması nedeniyle müvekkilinin işten çıkartıldığını, hem de müvekkilinin yeni firmada çalışmaya başlamasının rekabet yasağına aykırılık oluşturduğunu iddia ederek cezai şart talep edildiğini, davalı müvekkilinin iş akdine, müvekkilinin çalıştığı bölümün kapatılması nedeni ile son veren tarafın davacı şirket olduğunu, müvekkilinin başka bir iş yerinde çalışmaya başlaması nedeni ile müvekkilinden cezai şart talep eden tarafın da yine davacı şirket olduğunu, bu haliyle Türk Borçlar Kanunu’nun 447. maddesi gereğince rekabet yasağının sona erdiğini, davacı şirketin hukuken cezai şart talep etme hakkının bulunmadığını, davaya konu edilen rekabet yasağı ve gizlilik taahhütnamesinde rekabet yasağının düzenlendiği ilk sayfada müvekkilinin herhangi bir paraf ve imzası bulunmadığını, davaya konu edilen rekabet yasağı ve gizlilik taahhütnamesinde rekabet yasağının düzenlendiği ilk sayfada yer alan 1.2 maddede , davacı şirket tarafından müvekkilinin işe giriş tarihinde değil, sonradan el yordamıyla davacı şirket tarafından doldurulduğunu, davacı şirketin ilgili taahhütnamedeki rekabet yasağının geçerli olacağı bölgeyi, kendi lehlerine olacak şekilde müvekkilinin ilk çalışma yerine göre değil,

son çalışma yeri olan İstanbul yani Marmara Bölgesi olarak sonradan doldurulduğunu ve taahhütnamenin geçersizliğinin diğer bir ispatı olduğunu, davacı şirket ile davalı müvekkilinin çalışmakta olduğu şirketin rakip olduğunun ispatına dair dosya kapsamında herhangi bir delil bulunmamakta iken yerel mahkeme kararında davalı müvekkilinin davacı şirkete rakip firmada çalışmaya başladığının belirtildiğini, dava konusu olayda davalı müvekkilinin rekabet yasağına aykırı davrandığını gösteren herhangi bir somut delilin bulunmadığını, sözleşme ile belirlenen cezai şartın tek taraflı olarak sadece işçi aleyhine kararlaştırılmış olduğunu, cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki tarafları olarak düzenlenmediğinden yerel mahkeme kararında bu yönden de usul ve yasaya aykırılık bulunduğunu, kabul mahiyeti taşımamakla birlikte, Türk Borçlar Kanunu’nda fahiş cezai şartın hakim tarafından tenkis edilmesi gerektiğinin düzenlenmiş olduğunu, ancak yerel mahkemece herhangi bir tenkisin uygulanmadığını, belirtilen sebepler neticesinde yerel mahkeme kararının bozulması gerektiğini ileri sürmüştür. Davacı vekili istinafa cevap dilekçesinde özetle; taraflar arasında 4857 sayılı İş Kanunu’ndan doğan iş ilişkisi, müvekkili şirkete yüklenebilen bir neden olmaksızın davalı işçi tarafından sona erdirildiğini, davalı işçinin iş sözleşmesi sona ermesinden sonra müvekkili şirket ile akdetmiş olduğu rekabet yasağı ve gizlilik taahhütnamesinde öngörülen süre ve yer kısıtlanmasına aykırı bir şekilde rakip firmada aynı görevli çalışmaya başlayarak rekabet yasağı taahhüdüne aykırı davrandığını, bu sebeple yerel mahkemece gerek ilgili mevzuat hükümlerinde gerekse yerleşik Yargıtay içtihatlarında öngörülen esaslar dikkate alınarak hüküm kurulduğunu, belirtilen sebepler neticesinde davalı tarafın istinaf taleplerinin reddine karar verilmesini talep ve beyan etmiştir.

Gerekçe:

Dava; rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali iddiasına dayalı cezai şartın tahsiline ilişkin alacak davasıdır. İlk derece mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiş, karara karşı davalı vekilince istinaf kanunu yoluna başvurulmuştur. İstinafa gelen uyuşmazlık temelinde; rekabet etme yasağı kaydının geçerli olup olmadığı ve davalının eylemlerinin rekabet yasağını ihlal niteliğinde olup olmadığı noktasındadır. Davacı şirketin ısı, ses, mekanik tesisat, yalıtımında kullanılan her türlü malın imalatı alımı satımı toptan ve perakende satımı ithalat ve ihracatı konusunda faaliyet gösterdiği, davalının davacı şirkette 17/12/2013-22/10/2017 tarihleri arasında “Ticari Ürünler Takım Lideri” olarak çalıştığı, taraflar arasında 17.12.2013 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesi ve 17.12.2013 tarihli rekabet yasağı ve gizlilik taahhütnamesi başlıklı sözleşmelerin

imzalandığı anlaşılmaktadır. Taraflar arasında düzenlenen rekabet yasağı ve gizlilik taahhütnamesinin 1. maddesi ile iş akdinin sana ermesinden itibaren 2 yıl süreyle Marmara Bölgesi’nde yalıtım malzemesi üreticisi satıcısı ve dağıtıcıları firmalar ile ... Rekabet yasağı boyunca böyle bir şirket kurum veya kuruluştaki malik olmayacağı, yönetmeyeceği, danışmanlık vermeyeceği, çalışamayacağı yahut başka bir sıfatla alakadar olmayacağı taahhüt edilmiş 4. maddesi ile de: bu sözleşmenin ihlali halinde son bürüt aylık ücretin 12 katı tutarında tazminatın işverene ödeneceği kararlaştırılmıştır. İş sözleşmesinin davacı tarafça davalıya gönderilen 20/10/2017 tarihli fesih bildirimi ile sonlandırıldığı anlaşılmaktadır. Fesih bildiriminde; “firmamız iş süreçlerini daha verimli bir yapıya kavuşturmak amacıyla organizasyonel bir değişikliğe gitmektedir. Bu amaçla, görev yapmakta olduğunuz satış departmanındaki ticari ürünler yönetimi işi bölge satış kadrolarında yürütülecek olup ticari ürünler birimi kapatılmıştır. Gerekli değerlendirme yapılmış ancak size önerilebilecek, niteliklerine uygun farklı bir görev de bulanamamıştı. Bu nedenle iş sözleşmeniz tüm yasal haklarınız ödenmek suretiyle 22.10.2017 tarihi itibarıyla 4857 sayılı İş Kanunu’nun 17. ve 18. maddesine göre feshedilmiştir.” şeklindeki fesih sebebi bildirilmiştir. Davalının davacı firmayla aynı konuda iştigal eden ... Firması’nda 06/11/2018 tarihinde Ürün Müdürü olarak çalışmaya başladığı anlaşılmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu(TBK)’nun 444/1. maddesinde, fiil ehliyetine sahip olan işçinin, 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 girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebileceği, aynı maddenin 444/2. maddesinde ise, rekabet yasağı kaydının, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerli olacağı düzenlenmiştir. Buna göre rekabet yasağı kaydının geçerliliği için zararın gerçekleşmesi şart olmayıp, işçinin edindiği bilgilerin işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikte olması yeterlidir. Davalının işten ayrılış bildirgesine göre, işten ayrılış nedeni (kodu) 04 olarak belirtilmiştir. SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Bağımsız ve Hizmet Akdiyle Çalışanlar Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığı’nın 22/2/2013 tarih ve 2013/11 sayılı Genelgesi’ne göre 04 nolu işten ayrılış kodu belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshini ifade eder. Ayrı-

ca davacı tarafça davalıya gönderilen fesih bildiriminde iş yerinde yeni organizasyon nedeniyle davalıya uygun iş bulunmaması nedeniyle iş akdine son verildiği bildirilmiştir. TBK’nin 447/2. maddesi, sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer şeklindedir. İşten ayrılış bildirgesine ve davalıya gönderilen fesih bildirimine göre iş akdi davacı işveren tarafından sona erdirildiğinden, davacı işverenin sözleşmenin haklı bir sebeple feshedildiğini ispatlaması gerekir. Davacı taraf kendisi tarafından SGK’ya bildirilen resmi kaydın aksini ispatlayabilmiş değildir. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin davacı işveren tarafından sona erdirilmesi karşısında 17/12/2013 tarihli rekabet yasağı ve gizlilik taahhütnamesinde düzenlenen rekabet yasağının iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte sona erdiğinin kabulü gerekir. Yargıtay 11. H.D.’nin 18/09/2019 Tarih, 2018/4426 Esas ve 2019/5555 sayılı kararında, TBK 447/2 hükmünde de belirtildiği gibi; işverene yüklenebilen nedenlerle iş akdinin son bulması halinde rekabet yasağı hükümleri son bulacağı, Yargıtay 11. H.D.’nin 13/12/2017 Tarih, 2016/5412 Esas ve 2017/7227 sayılı kararında ise, işverenin işçinin rekabet yasağına aykırı davranmasından dolayı cezai şartı isteyebilmesi için TBK m.447/2 uyarınca sözleşmenin işçi tarafından haksız olarak feshedilmesinin gerektiği vurgulanmıştır. Davaya konu olayda işçinin rekabet yasağı sona erdiğinden davacının rekabet yasağının ihlali nedenine dayalı cezai şart talep etmesi mümkün değildir. Bu haliyle istinaf incelemesine konu mahkeme kararı isabetli değildir. Dairemizin bu gerekçesine göre davalı vekilinin diğer istinaf sebepleri inceleme konusu yapılmamıştır. HMK’nin 355. maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık ve istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılan istinaf incelemesi sonunda; Mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi isabetli görülmemiş ve bu nedenle davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına, yeniden yargılama yapılmasına gerek bulunmadığından dairemizce esas hakkında yeniden karar verilmek suretiyle davanın kabulüne karar verilerek aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

Sonuç:

Yukarıda ayrıntısı ile açıklanan nedenlerle; Davalı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜ İLE; istinaf incelemesine konu İlk Derece Mahkemesi kararının HMK’nin 353(1)b-2 maddesi uyarınca KALDIRILMASINA, 1-Davanın reddine, 2-Alınması gereken 427,60 TL istinaf karar harcından peşin alınan 154,42 TL harcın mahsubu ile bakiye

273,18? TL harcın davacı taraftan alınarak hazineye gelir kaydına,
 3-Yargılama sırasında davacı tarafından yapılan masrafların kendi üzerinde bırakılmasına,
 4-Yargılama sırasında davalı tarafından yargılama gideri sarf edilmediği anlaşılmakla; bu hususta karar verilmesine yer olmadığına,
 5-Davalı yargılama sırasında kendini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T uyarınca 9.042,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 6-HMK Gider Avansı Tarifesinin 5. maddesi uyarınca, artan gider avansının davacıya; davalının yatırdığı avanstaki artan kısmın kendisine iadesine,
 7-İstinaf Yargılamasına İlişkin Olarak;
 a-Davalı vekilince yatırılan istinaf karar harcının istemi halinde kendisine iadesine,
 b-Davalı tarafça istinaf aşamasında yapılan istinaf başvuru harcı 148,60 TL, posta gideri 37,00 TL olmak üzere toplam 185,60 TL yargılama masraflarının davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 c-Davacı tarafından istinaf aşamasında yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına, Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonunda, HMK'nin 362(1)a maddesi uyarınca kesin olarak oy birliğiyle karar verildi.18/01/2024

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

İstanbul BAM 14. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2020/979

Karar No.: 2023/595

Tarihi: 06.04.2023

Karar Özeti:

TBK'nin 447/2. maddesindeki düzenleme uyarınca, iş akdinin işçi tarafından haklı nedenle feshi veya işveren tarafından haksız şekilde feshi halinde rekabet yasağının sona ereceği açıktır. İş mahkemesince yapılan yargılama sonucunda, iş akdinin işverence haklı ve geçerli nedenle feshedilmemesi nedeniyle davalı işçinin işe iadesine karar verildiğinden, rekabet yasağının sona erdiği kabul edilerek talebin bu nedenle reddine karar verilmesi yerindedir. Bu kabule göre mahkemece cezai şart alacağı yönünden tarafların veya üçüncü kişilerin defterleri üzerinde bir inceleme yapılmasına bir gerek bulunmadığı gibi hukuki konuda bilirkişi raporu alınmasına dahi gerek bulunmamaktadır.

İlgili Mevzuat:

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 447/2

1475 sayılı İş Kanunu m. 14

4857 sayılı İş Kanunu m. 18, m.25

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı:

Taraflar arasındaki tazminat davasının İlk Derece Mahkemesi'nce yapılan yargılaması sonunda ilamda yazılı nedenlerle davanın reddine dair verilen karara karşı, davacı tarafından istinaf yoluna başvurulması üzerine dairemize gönderilmiş olan dava dosyası incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Tarafların iddia ve savunmalarının özeti:

Davacı vekili, dava dilekçesinde özetle; müvekkili şirketin iş makineleri sektöründe faaliyet gösterdiğini ve dünyaca ünlü markaların distribütörlüğünü yaptığını, davalının müvekkili şirket bünyesinde 01.09.2014-04.05.2016 tarihleri arasında satış danışmanı olarak çalıştığını, taraflar arasında düzenlenen 16.102.204 tarihli taahhütname ve şirket gizlilik sözleşmesinde, davalının satış danışmanı olarak çalıştığı sürece kendi adına veya başkaları adına müvekkilinin yazılı onayı olmaksızın çalışamayacağını belirlendiğini, davalının müvekkili şirkette çalışması sırasında kendi nam ve hesabına çalışması nedeniyle iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini, davalının is akdinin feshinden sonra, sözleşmeye aykırı şekilde müvekkili şirket ile aynı alanda faaliyette bulunan başka bir şirkette çalışmaya başlayarak haksız rekabette bulunduğunu, sözleşme uyarınca iş akdinin sona ermesinden itibaren 18 ay süresince davacının müvekkili ile aynı alanda faaliyette bulunan bir yerde çalışmaması, aksi halde son alınan ücretin altı katı cezai şart ödenmesinin kararlaştırıldığını ileri sürerek, 48.573,60 TL cezai şartın davalıdan tahsiline, davalının sözleşmeye aykırı davranışı ve haksız rekabeti nedeniyle müvekkilinin mahrum kaldığı kar payının şimdilik 1.000,00 TL'sinin tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir. Davalı vekili, savunmasında özetle; müvekkilinin 01.09.2014-04.05.2016 tarihleri arasında yaklaşık 20 ay boyunca davacı şirkette satış danışmanı olarak çalıştığını, iş akdinin davacı tarafından gerekçesiz ve haksız şekilde feshedildiğini, rekabet yasağına ilişkin sözleşmesinin yasal sınırlar gözetilmeden ve işçi açısından telafisi imkansız zararlar oluşturacak şekilde düzenlenmesi nedeniyle geçersiz olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

İlk derece mahkemesi kararının özeti:

İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama sonucunda; "...Dava, şirketin eski çalışanına karşı açtığı rekabet yasağının ihlali iddiasından kaynaklanan cezai şart alacağına ilişkindir. Buna göre, davacı tarafından TBK 444 ve devamı maddeleri gereğince rekabet yasağı kapsamında sözleşmede belirtilen cezai şart miktarının tahsili yönünde dava açılmışsa da, her iki tarafında kesinleştiğini beyan ettiği İstanbul Anadolu 11. İş Mahkemesi'nin 2016/322 Esas, 2017/230 Karar sayılı ilamında taraflar arasındaki iş sözleşmesinin

davacı tarafça haklı nedene dayanmaksızın feshedildiği, bu nedenle feshin geçersizliğine ve davalının işe iadesine karar verildiği görülmekle, TBK 447/son madde gereğince sözleşmenin haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse rekabet yasağı sona erer hükmü uyarınca davacının talep hakkının bulunmadığının kabulü..." gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir. Bu karara karşı, davacı vekilince istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

İleri sürülen istinaf sebepleri:

Davacı vekili, istinaf başvuru dilekçesinde özetle; Davacının 01.09.2014 ile 04.05.2016 tarihleri arasında müvekkili şirkette satış danışmanı olarak çalıştığını, 16.10.2016 tarihli taahhütname ve gizlilik anlaşması uyarınca iş akdinin sona ermesinden sonra davacının rakip şirkette çalışmasının yasaklanmasına rağmen, davacının aynı alanda faaliyette bulunan rakip şirkette çalışmaya başladığını, işe iade davasının işçi lehine sonuçlanması gerekçe gösterilerek, işçinin haksız rekabette bulunmasının haklı görülemeyeceğini, iş akdinin feshinden sonra da sözleşmeye göre sadakat yükümlüğünün devam ettiğini, işe iade davası açan davalının neden rakip şirkette çalışmaya başladığının mahkemece değerlendirilmediğini, davacının iş akdinin öncesi ve sonrası eylemleri ile haksız rekabet yaptığını, rapora yönelik itirazların dikkate alınmadan hatalı raporla karar verildiğini, mahkemenin bilirkişi görevlendirme usulünün hatalı olduğunu, daha önce atanan bilirkişilerin değiştirilmesinin usulsüz olduğunu, bilirkişilerin faal olan davalının ticari işletmesinin kayıtlarını incelemediklerini, müvekkilinin sırlarının davalının kendi işletmesinde kullanıp kullanmadığının bilirkişilerce değerlendirilmediğini, müvekkilinin kayıtlarının incelenmesine rağmen dava dışı şirketin kayıtlarının incelenmediğini, davalının rakip şirkette çalıştığı dönemler ile şahıs şirketinin faaliyette bulunduğu dönemlerin raporda değerlendirilmediğini, davalının aynı alanda faaliyet gösteren bir işletmesinin bulunması ve rakip şirkette çalışması nedeniyle haksız rekabet koşullarının oluştuğunu, davalının bu eylemleri ile her şekilde rekabet ortamını bozarak bundan haksız kazanç elde ettiğinin bilirkişi ve mahkemece göz ardı edildiğini, bunun belirlenmesi için davalının şirketi ile dava dışı rakip şirketin kayıtlarında inceleme yapılması gerektiğini, davalı işçinin müvekkili şirketin ticari çevresini ve ticari sırlarını elde etme ve kullanma imkanına sahip olduğunu, işverenin bu durumdan önemli bir zarara uğrama ihtimali bulunduğunun göz ardı edildiğini, Bu nedenlerle ilk derece mahkemesinin istinafa konu kararının usul ve yasaya aykırı olduğunu belirterek, kararın kaldırılmasına ve davanın kabulüne, karar verilmesini istemiştir.

İnceleme ve gerekçe:

Dava, hukuki niteliği itibariyle, işçinin rekabet yasağını ihlal ettiği iddiasına dayalı cezai şart alacağının tahsili istemine ilişkindir. İlk Derece Mahkemesi'nce yapılan yargılama sonucunda davanın reddine, karar verilmiş; bu karara karşı, davacı vekilince, yasal süresi içinde istinaf başvurusunda bulunulmuştur. İstinaf incelemesi, HMK'nin 355. maddesi uyarınca, ileri sürülmüş olan istinaf nedenleriyle ve kamu düzeni yönüyle sınırlı olarak yapılmıştır. Taraflar arasında düzenlenen belirsiz süreli iş sözleşmesinden sonra taahhütname ve gizlilik anlaşmasına ilişkin belgeler imzalanmıştır. Gizlilik anlaşmasına göre; işçinin, iş yerinden ayrılması halinde, elde ettiği iş sırları ve satış yöntemlerini iki yıl süreyle haksız rekabet oluşturacak şekilde kullanamayacağı belirlenmiştir. Taahhütname başlıklı sözleşmenin 3.3. maddesinde; işçinin, şirkette çalıştığı sürece işverenin yazılı onayı olmaksızın, şirket faaliyet sahasına giren konularda rakip olsun yada olmasın gerçek veya hükmü şahıslarla iş birliğine giremeyeceğini, herhangi bir şekilde bilgi veremeyeceği, ücretli veya ücretsiz danışmanlık yapamayacağı belirlenmiştir. 3.4. maddesinde de şirketin yazılı onayı olmaksızın başkalarının nam ve hesabına iş yapamayacağı belirlenmiştir. Sözleşmenin çalışma yasağı başlıklı 4. maddesinde, herhangi bir nedenle şirketten ayrılan veya ayrılmak durumunda kalan işçinin bu tarihten itibaren 18 ay boyunca şirketin iştiğal sahasına doğrudan veya dolaylı olarak giren konularda faaliyet gösteren şirketlerde hiçbir şekilde çalışamayacağı kabul edilmiştir. Sözleşmenin 5.1. maddesinde, bu hükme aykırılık halinde son alınan brüt ücretin altı katı cezai şart ödeneceği, yıllık %12 faiz ödemeyi ve %15 oranında vekalet ücreti ödemeyi kabul edildiği anlaşılmıştır. TBK'nin 444. maddesi uyarınca, 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 girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir. Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir. Yine, aynı kanunun 445. maddesi uyarınca, rekabet yasağı anlaşmasının yer, süre ve işin türü açısından yasal sınırlara uyularak yapılması gerekir. Aşırı düzenlemeler hakimın müdahalesiyle sınırlandırılır. 446. maddenin 2. fıkrasına göre, yasağa aykırı dav-

ranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır. Aynı maddenin 3. fıkrasına göre, işveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir. TBK'nin 447/2. maddesindeki düzenleme uyarınca, iş akdinin işçi tarafından haklı nedenle feshi veya işveren tarafından haksız şekilde feshi halinde rekabet yasağının sona ereceği açıktır. İş mahkemesince yapılan yargılama sonucunda, iş akdinin işverence haklı ve geçerli nedenle feshedilmemesi nedeniyle davalı işçinin işe iadesine karar verildiğinden, rekabet yasağının sona erdiği kabul edilerek talebin bu nedenle reddine karar verilmesi yerindedir. Bu kabule göre mahkemece cezai şart alacağı yönünden tarafların veya üçüncü kişilerin defterleri üzerinde bir inceleme yapılmasına bir gerek bulunmadığı gibi hukuki konuda bilirkişi raporu alınmasına dahi gerek bulunmamaktadır. Davacının cezai şart talebinin yanı sıra davalı işçinin, davacının müşterilerine yapmış olduğu satışlar nedeniyle tazminat talebi de bulunmaktadır. Dava dilekçesinde soyut olarak davalı işçinin davacının müşterilerine satış yaptığı belirtilmiş olup, hangi müşteriye ne şekilde satış yaptığı açıklanmamıştır. Yargılama sırasında da bu konuda bir açıklama yapılarak hangi müşteriye ne miktarda satış yapıldığı ile davacının zararının ne şekilde oluştuğu açıklanmamıştır. İstinaf başvurusunda dahi somut olarak davacının herhangi bir müşterisine yapılmış usulsüz bir satıştan söz edilmemiştir. Soyut olarak, üçüncü kişilerin ticari defterlerinin incelenerek davacının bir zararın bulunup bulunmadığının tespiti istenmiştir. Hukuk yargılaması ileri sürülen somut bir vakıaya istinaden yapılabilir. Vakıaların ileri sürülmesi de taraflara aittir. Davacı tarafından soyut olarak bir zararın oluştuğu belirtilmesi üzerine mahkemece resen bir zararın bulunup bulunmadığının araştırılması usul hukuku hükümlerine uygun değildir. Davacı tarafından iddianın ileri sürülüş şekline göre, tazminat talebi yönünden İlk Derece Mahkemesi'nce yapılan inceleme ve araştırma yeterli olup, davacı vekilinin yerinde görülmeyen tüm istinaf başvuru nedenlerinin reddi gerekmiştir. Açıklanan bu gerekçelerle, HMK'nin 353/b.1 maddesi gereğince dosya üzerinden yapılan istinaf incelemesi sonucunda, davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine dair aşağıdaki hüküm verilmiştir.

Sonuç:

Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere; 1-HMK'nin 353/1.b.1. maddesi uyarınca, davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine, 2-Davacı tarafından yatırılan istinaf başvuru harçlarının hazineye gelir kaydına, bakiye 125,50 TL istinaf karar harcının davalıdan tahsiline, 3-Davacı tarafından istinaf kanun yoluna başvuru için yapılan masrafların kendi üzerlerinde bırakılmasına, 4-Gerekçeli kararın, dairemiz Yazı İşleri Müdürlüğü'nce taraf vekillerine tebliğine dair; HMK'nin 353/1.b.1. maddesi uyarınca dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, 06.04.2023 tarihinde, oybirliğiyle ve temyizi kabil olmak üzere karar verildi.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

İzmir BAM 20. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2022/1616

Karar No.: 2024/1995

Tarihi: 25.12.2024

Karar Özeti:

İhtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağında iş akdinin sona erme sebep ve şekline ilişkin bir açıklık bulunmadığı, bu hususta tutanakta yalnızca “taraflar arasındaki iş akti sona ermiş olup” denilmekle yetinildiği, ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağında tarafların yalnızca kıdem tazminatı ve diğer işçilik alacaklarının ödenmesi yönünden anlaşmaya vardıkları, dava konusu iş sözleşmesinin 11. maddesinde düzenlenen rekabet yasağının ihlalden kaynaklanan cezai şart alacağının ise açıkça ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağının kapsamı dışında tutulduğu, dolayısıyla taraflar arasında dava konusu uyuşmazlık yönünden HUAK 18. maddesi kapsamında bir anlaşmanın varlığından söz edilemeyeceği, ihtiyari arabuluculuk tutanağında davacı işverenin davalı işçiye kıdem tazminatı ödemeyi kabul etmesinin, peşinen taraflar arasındaki iş akdinin TBK'nin 447/2. fıkrasında geçen sebeplerle sona erdiğinin de kabulü manasına gelecek şekilde geniş yorumlanmasının mümkün olmadığı, o halde mahkemece taraflar arasında iş akdinin haklı nedenle sona erip ermediğine ilişkin bir anlaşma tutanağı bulunmadığı gözetilerek, davalı işçiye ait SGK şahsi sicil dosyası ile davacı işveren nezdinde tutulan puantaj kayıtları, ücret bordroları vs dahil işyeri dosyasının tümü getirilip, yine taraflarca delil olarak dayarılan tanıklar dinlendikten sonra, davalı işçinin iş akdinin, haklı bir sebep olmaksızın davacı işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle davalı işçi tarafından feshedilip feshedilmediğinin, TBK'nin 447/2. fıkrasındaki rekabet yasağının sona erme koşullarının oluşup oluşmadığının değerlendirilmesi gerekir.

İlgili Mevzuat:

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 447/2

1475 sayılı İş Kanunu m. 14

4857 sayılı İş Kanunu m. 18, m.25

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu m.18/5

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

İstinaf incelemesi için dairemize gönderilen Muğla Asliye Ticaret Mahkemesi'nin 07/07/2022 tarihli 2022/513 Esas ve 2022/719 Karar sayılı dosyasının incelemesi tamamlanmış olmakla HMK'nin 353. ve 356. maddeleri gereğince; dosya içeriğine ve kararın niteliğine göre sonuca etkili olmadığından duruşma yapılmasına gerek görülmeden dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda; GEREĞİ GÖRÜŞÜLDÜ:

Dava:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davalı ...'nın müvekkili firmada 12.06.2019 ile 10.11.2020 tarihleri arasında diş hekimi olarak çalıştığını, uyuşmazlık yaşayan tarafların iş sözleşmesinin sona erdirilmesi hususunda anlaşarak ve işçilik ödemeleri yapılarak yollarını ayırdıklarını, tüm işçilik haklarını alan davalının, müvekkili şirketten ayrıldıktan sonra ... isimli rakip firmada aynı nitelikteki işleri yapmaya başladığını, müvekkili şirket ile davalı arasında imzalanan iş sözleşmesinin 11. maddesinde rekabet etmeme borcu ve buna ilişkin cezai şart düzenlendiğini, davalının gizlilik anlaşması ile rekabet yasağına aykırı davranmama taahhüdünde bulunmasına rağmen hem rakip firmada işe başlayarak hem de Muğla ve Antalya il sınırları şeklinde belirlenen coğrafi sınır yasağına uymayarak bu taahhüdünü ihlal ettiğini, bu nedenle sözleşmede belirlenen tazminat miktarının müvekkili şirkete ödenmesi gerektiğini, belirterek 176.208,48 TL'nin rekabet etmeme yasağının ihlal edildiği yeni işyerinde başlama tarihinden kabul edilmemesi halinde arabuluculuk başvuru tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsiline, yargılama giderleri ile vekalet ücretinin davalı tarafa yüklenmesine karar verilmesini talep ve dava ettiği görülmüştür.

Cevap:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacı tarafından açılan davanın taraflar arasında düzenlenen belirsiz süreli iş sözleşmesine dayalı olması sebebi ile davaya bakma görevinin iş mahkemelerine ait olduğunu, görev itirazının reddi halinde davacı tarafça davadan önce iş mahkemelerinde açılacak davalar için zorunlu arabuluculuk başvurusunda bulunulmuş olması, Asliye Ticaret Mahkemeleri'nde görülecek davalar için usulüne uygun olarak gerçekleştirilmiş ve sonuçlandırılmış bir arabuluculuk görüşmesinden bahsedilemeyeceğinden davanın dava

şartı eksikliği sebebi ile reddine karar verilmesinin gerektiğini, müvekkilinin davacı işyerinde sözleşme tarihinden daha önce eski faaliyet merkezinde çalışmaya başladığını, davacı şirket ile olan anlaşması nedeniyle düzenini değiştirdiğini, evini Fethiye'ye taşıdığını ve burada yaşamaya başladığını, davacı şirket kayıtları incelendiği takdirde bu hususun rahatlıkla görüleceğini, tadilat aşamasındaki şimdiki şirket merkezinin tamamlanması üzerine yeni yere taşındığını ve bu süreçte de davaya dayanak yapılan 12.06.2019 tarihli Süresi Belli Olmayan İş Sözleşmesi'nin müvekkiline imzalatılmak istendiğini, müvekkilinin sözleşmenin pek çok maddesine itiraz etmesine rağmen işveren tarafından çalışmasına şart olarak sunulan işbu sözleşmenin müvekkili tarafından tüm hayatını yeni işine göre planladığı için imzalanmak zorunda kalındığını, zorunluluk nedeniyle imzalanmak zorunda kalınan bu sözleşmedeki cezai şart maddelerinin bu sebeple yok hükmünde olduğunu müvekkilinin işten çıkışı 10.11.2020 olarak gözükse de müvekkilinin iş akdinin çok daha önce fiilen sonlandırıldığını, pandemi sürecinde işten çıkarma yasağı bulunduğu için davacı şirket tarafından müvekkilinin sürekli olarak ücretsiz izinde gösterildiğini, bu dönemde müvekkilinin çalışmadığı ve gelir elde edemediğini ekonomik olarak oldukça sıkıntı çektiğini, müvekkilinin çalıştığı dönemden alması gereken 12.000 Sterlin alacağının da davacı tarafından ödenmediğini, müvekkilinin daha da zor duruma düştüğünü, taraflar arasında akdedilen 18.03.2021 tarihli Arabuluculuk Anlaşma Belgesi ile 12.000 Sterlinin 18.03.2021 tarihinde müvekkiline ödenmesine karar verildiğini, davacının iş sözleşmesinin 11. maddesi hükümlerinin saklı kalması şartını ileri sürdüğünü, müvekkilinin ekonomik olarak içinde bulunduğu sıkıntılı süreç nedeniyle sırf parasını alabilmek adına bu maddenin de yazılı olduğu arabuluculuk anlaşma tutanağını imzalamak zorunda kaldığını, müvekkilinin zor durumundan faydalanaarak imzalatıldığı iş sözleşmesine dayanarak fahiş ve dayanaksız tazminat talebinde bulunmakta olduğunu, müvekkilinin diş doktoru olduğunu hem davacı şirkette hem de fiilen çalışmaya devam ettiği yeni yerde doktorluk mesleğini icra etmekte olduğunu, her iki yerde de herhangi bir yöneticilik veya benzeri pozisyona sahip olmadığını, müvekkilinin çalıştığı dönem içerisinde sadece işveren tarafından kendisine yönlendirilen hastaların muayenelerini ve tedavilerini gerçekleştirmiş olduğunu kesinlikle şirketin işleyişine ve sırlarına dair bir bilgiye sahip olmadığını, geçersiz olan rekabet yasağı sözleşmesine dayanılarak tazminat talebine dair davanın bu sebeple de reddine karar verilmesini talep ettiği görülmüştür.

İlk derece mahkemesince verilen karar:

Mahkemece; “...İşçiye kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde iş akdinin sona ermesine neden olan haller aynı zamanda 6098 sayılı Kanun’un 447/2. maddesinde rekabet yasağını sona erdiren hallerdir. Dolayısıyla davalının iş akdinin kendisine kıdem tazminatı ödenmesini gerektirir bir nedenle sona erdirildiği arabuluculuk anlaşma tutanağı ile sabit olduğundan ve taraflar arasındaki rekabet yasağı 6098 sayılı Kanun’un 447/2. maddesine göre sona erdiğinden davalının sözleşmeye istinaden Muğla il sınırları içinde çalışmaya başlamasından dolayı cezai şart ödeme yükümlülüğü bulunmadığından ve davacı tarafça bildirilen tanıkların davalının davacıya ait işyerinde çalıştığı döneme ilişkin olarak bildirilmiş olması ve iş akdinin sona ermesinden sonra davalının ayrıca iş sözleşmesinden bağımsız olarak işverenle haksız rekabet oluşturacak eylemleri ile ilgili olarak başka bir delil de ibraz edilmemiş olması sebebi ile davacı tanıklarının dinlenmesine gerek görülmeyle davacı tarafından açılan davanın reddine karar verilmesi gerektiği...” gerekçesiyle “...Davacı tarafından açılan davanın reddine...” şeklinde hüküm kurulmuştur.

Karara karşı davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

İstinaf nedenleri:

Davacı vekili istinaf başvuru dilekçesinde özetle; mahkemenin iş sözleşmesinin kıdem tazminatı öndiği için haklı fesihle bitmesi ve bu nedenle de rekabet yasağını sona ereceğine dair yorumunun hatalı olduğunu, tarafların işçinin kıdemini de gözeterek karşılıklı olarak anlaşması ve iş sözleşmesinin bu şekilde sonlanmasının mümkün olduğunu, somut olayda da böyle olduğunu, somut olayda feshin işçi tarafından haklı nedenle, ya da işverence haksız nedenle yapıldığına dair mahkeme kararı ve başkaca delil bulunmadığını, mahkemece yalnızca yoruma dayalı yanlış bir karar verdiğini, dosya içeriğindeki delillerden özellikle de arabuluculuk tutanağından sözleşmenin karşılıklı anlaşma ile bittiğini ve hatta bu anlaşma yapılırken rekabet yasağı hükmünün de ayrı tutulduğunu, hal böyleyken mahkemece soyut yorum neticesinde davacı aleyhine verilen kararın haksız ve hukuka aykırı olduğunu, mahkemenin davalarını ret gerekçesi davalarının savunmalarının da dışında olduğunu, eldeki dava ticari nitelikli olup mahkemenin davalının savunmasının dışında resen karar vermesinin hukuka aykırı olduğunu, mahkemenin bu hususu resen değerlendirebileceği varsayılsa dahi bu yönde tahkikata geçip dosyaya bildirilen tanıkları dinlemesi ve gerekli başkaca incelemeyi de yapmasının icap edeceğini, bunların yapılmamış olmasının da usul ve hukuka aykırı olup bozma nedeni olduğunu, son olarak, tanık

dinlenmesi hususunda, mahkeme konuya haksız rekabete yol açabilecek süre giden bir eylem var mı diye yaklaşmış ve tanıklarıyla bunu ispatlayamayacaklarını düşünerek tanıklarını dinlemeyi reddettiğini, oysa eldeki dava hizmet sözleşmesindeki rekabet yasağı hükmü ve tazminatının devreye girip girmediğine ilişkin olduğunu yani mahkeme sözleşmedeki rekabet yasağı hükmü ile eylemden kaynaklanan haksız rekabeti ayırt edemediğini ancak tanıkları dinlenmiş olsaydı davalının müşteri bilgi ve çevresine iletişim imkanı olduğu yani davacı müvekkilin menfaatinin ihlal edilebileceğinin de ispatlanacağını, mahkemenin tanıkları dinlemeyerek delillerini toplamadığını, usul ve yasaya aykırı davrandığını, resen gözetilecek nedenlerle dosyada eksik inceleme ve yanlış değerlendirme neticesinde verdiği kararın incelemeye tabi tutularak kararın kaldırılması gerektiğini belirterek istinaf isteminde bulunmuştur.

Delillerin değerlendirilmesi ve gerekçe:

Dava, taraflar arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan rekabet yasağının ihlali nedeniyle cezai şart alacağına ilişkindir.

Mahkemece davanın reddine karar verilmiş; hüküm davacı vekili tarafından istinaf edilmiştir.

İstinaf incelemesi 6100 sayılı HMK’nin 355. maddesindeki düzenleme gereğince, istinaf dilekçesinde belirtilen nedenler ve kamu düzenine aykırılık bulunup bulunmadığı hususlarıyla sınırlı olarak inceleme yapılmıştır.

Mahkemece, davalı işçinin, iş akdinin kendisine kıdem tazminatı ödenmesini gerektirir bir nedenle sona erdiği arabuluculuk anlaşma tutanağı ile sabit olduğundan ve taraflar arasındaki rekabet yasağı 6098 sayılı Kanun’un 447/2. maddesine göre sona erdiğinden davalının sözleşmeye istinaden Muğla il sınırları içinde çalışmaya başlamasından dolayı cezai şart ödeme yükümlülüğü bulunmadığı gerekçesiyle tarafların delilleri toplanmadan davanın reddine karar verildiği anlaşılmıştır.

Uyuşmazlık, taraflar arasındaki ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgesinin dava konusu iş sözleşmesinden kaynaklanan rekabet yasağına ilişkin cezai şart alacağı yönünden 6325 sayılı Kanun’un 18. maddesinin beşinci fıkrası kapsamında bağlayıcı nitelikte olup olmadığı hususundadır.

Arabuluculuk anlaşma belgesi, uyuşmazlığın taraflarının uyuşmazlığın çözümüne dair karşılıklı ve birbirlerine uygun irade beyanlarının buluşması ve bu anlaşmayı yazılı bir hale getirme yönündeki karşılıklı istemleridir. Uyuşmazlığın çözüm yöntemine ilişkin bu irade beyanlarının, uyuşmazlığın tamamını kapsamaması zorunlu değildir. Bu durum, yönetmeliğin 25/6. maddesinde yer alan “Tarafların uyuşmazlık konusun-

da anlaşmaları veya kısmen anlaşmaları halinde süreç anlaşma son tutanağı ile sonuçlandırılır. Bunların haricindeki her durumda taraflar anlaşmamış sayılır ve anlaşmama son tutanağı düzenlenir.” düzenlemesiyle de açıklığa kavuşturulmuştur.

6325 sayılı Kanun’un 18. maddesinin birinci fıkrasına göre arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir; anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır. Kanunun 17. maddesinin ikinci fıkrasında ise arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaştıkları, anlaşmadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin nasıl sonuçlandığının bir tutanak ile belgelendirileceği ifade edilmiştir.

Tarafların hangi konularda, hangi ölçüde ve koşulda anlaştıklarının anlaşma belgesinden veya son tutanaktan tespit edilebilmesi gerekir. Aksi takdirde 6325 sayılı Kanun’un 18. maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanabilir olması mümkün değildir. Söz konusu hükümde, kanunlarda icra edilebilirlik şerhi alınmasının zorunlu kılındığı hâller hariç, taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinin, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilâm niteliğinde belge olduğu ifade edilmektedir. Aynı madde nin beşinci fıkrasında arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı vurgulanmıştır.

Her iki düzenleme, arabuluculuk faaliyeti sonucunda varılan anlaşmanın asgari unsurlarının tespit edilebilir olmasını zorunlu kılmaktadır. 6325 sayılı Kanun’un 18. maddesinin gerekçesinde de “... arabulucu tarafından düzenlenecek ve taraflar ve varsa temsilcileri veya avukatları tarafından imzalanacak anlaşma tutanağında ‘anlaşılan hususların’ net bir şekilde ortaya konulmasında zorunluluk bulunmaktadır.” denilerek anlaşmanın açık ve net olması gerekliliği vurgulanmıştır. Bu bakımdan anlaşılan hususlarda dava açılmayacağına ilişkin kural, mahkemeye erişim hakkını sınırlayıcı bir düzenleme olduğundan, dar yorumlanmalıdır. Anlaşma belgesinden, anlaşılan hususların açık ve net bir şekilde belirlenememesi hâlinde, arabuluculuk faaliyetinin anlaşma ile sona ermediği kabul edilmelidir. (B.K.z Yargıtay 9. H.D.’nin 10.10.2024 tarih, 2024/10147 Esas, 2024/13332 Karar sayılı emsal kararı).

Somut uyuşmazlıkta; taraflar arasında davacı işverenin başvurusu üzerine 18.03.2021 tarihlerinde ihtiyari arabuluculuk görüşmesi yapılmış ve aynı tarihli anlaşma belgesi düzenlenmiştir. Davacı taraf dava dilekçesinde, davalı işçinin işyerinde 12.06.2019 ile 10.11.2020 tarihleri arasında dış hekimi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi hususun-

da anlaşarak ve işçilik ödemeleri yapılarak yollarını ayırdıklarını iddia etmiş, davalı ise işten çıkışı resmi olarak 10.11.2020 olarak görünse de iş akdinin davacı işveren tarafından bu tarihten çok önce pandemi sürecinde fiilen sona erdirildiğini, çalışmadığı ve gelir elde edemediği için ekonomik açıdan zor durumda kaldığını, çalıştığı dönemden ise davacı işveren tarafından ödenmeyen 12.000 Sterlin alacağı bulunduğunu, bu alacağın 18.03.2021 tarihli arabuluculuk anlaşma belgesi ile ödenmesine karar verildiğini, anlaşma belgesinde rekabet yasağından kaynaklanan alacağın saklı tutulmasının davacı işveren tarafından şart koşulduğunu, ekonomik sıkıntıları nedeniyle alacağına kavuşmak için anlaşma belgesini imzalamak zorunda kaldığını savunmuştur. Cevap dilekçesinin ekinde sunulan, davalı işçi tarafından davacı işverene gönderilen 26.02.2021 tarihli Fethiye 7. Noterliği’nin ihtarnamesinde ise davalı işçinin halen görevine devam ettiği, çalıştığı süre içerisinde fazla mesai ücretlerinin ödenmediği, Temmuz - Ekim 2020 ayları arasında alması gereken ücretlerin ise kendisine eksik ödendiği, ücret alacaklarının ödenmemesi nedeniyle 4827 sayılı İş Kanunu’nun 24/II. maddesi uyarınca iş akdini haklı nedenle feshettiği, kıdem tazminatı maaş ve prim alacağı, yıllık ücretli izin alacağı vb. gibi alacakların 3 gün içinde ödenmesinin ihtar edildiği görülmektedir. 18.03.2021 tarihli ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağının incelenmesinde, “Taraflar işçinin; SGK’ya yapılan bildirim süreleri içinde çalıştığını kabul ile bireysel ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine uygun zamların uygulanmakla bordrosunda son olarak görülen brüt ücretle çalıştığı, çalıştığı süre boyunca ücretini ve ücret ekleri ile sosyal yardımlarını aldığı, ulusal bayram ve genel tatillerde esas itibarıyla çalışmadığı, çalıştığında karşılığını aldığı, hafta tatillerini kullandığı ya da çalıştığında karşılığını aldığı, fazla çalışma yapıldığında karşılığının serbest zaman olarak kullanıldığı veya ödendiği, yıllık izinlerini kullandığı ya da karşılığını aldığı hususunda da anlaşmışlardır. Ayrıca, taraflar arasındaki iş akdi sona ermiş olup, işçinin hak kazandığı işçilik alacakları ile birlikte aşağıda belirtilen miktarda ve şekilde işçiye ödenmesinde anlaşmışlardır. Taraflar, işbu anlaşmanın imzası ile ... ‘ya iş sözleşmesinin sona erdiği tarih itibarıyla, yukarıda belirtilen ve hak kazandığı alacakları; Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, Yıllık İzin alacağı, Prim alacağı, Fazla Mesai alacağı, Hafta Sonu Çalışma alacağı, UBGİT alacağı, İkramiye alacağı, AĞİ alacağı karşılığı olarak toplam 12.000 Sterlin (onikibinsterlin) net bedelin kendisine 18/03/2021 tarihinde ödenmesi hususunda anlaşmışlardır. Taraflar; ...’nın, iş akdinin sona ermesi sebebiyle başkaca bir talebi bulunmadığı, ... çalıştığı dönem içeri-

sinde part-time olarak çalışmış olup sigortası da çalışma şekline uygun olacak şekilde 15 gün üzerinden yapıldığı, iş sözleşmesinin 11. maddesi hükmü gereği işverenin yasal yollara başvuru yapma hakkı saklı tutulduğu (İşçi tarafından kabul anlamına gelmemek kaydıyla) Taraflar; karşılıklı çektikleri ihtarlarda birbirlerine karşı ileri sürdükleri iddialara dayanarak yasal yollara başvuruda bulunmayacakları (iş sözleşmesinin 11. maddesi bu kapsam dışındadır.) hususunda anlaşmaya varmışlardır.” ibarelerinin bulunduğu görülmektedir.

Yukarıda açıklanan ilke ve esaslara göre somut olay değerlendirildiğinde; tarafların dilekçelerinden aralarındaki iş sözleşmesinin ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağı düzenlenmeden önce 10.11.2020 tarihinde sona erdiğinin anlaşılakta olduğu, taraflar arasındaki ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağında ise iş akdinin sona erme sebep ve şekline ilişkin bir açıklık bulunmadığı, bu hususta tutanakta yalnızca “taraflar arasındaki iş akdi sona ermiş olup” denilmekle yetinildiği, ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağında tarafların yalnızca kıdem tazminatı ve diğer işçilik alacaklarının ödenmesi, davalı işçinin part-time çalışma şekli ve prim gün sayısı yönünden anlaşmaya vardıkları, dava konusu iş sözleşmesinin 11. maddesinde düzenlenen rekabet yasağının ihlalinden kaynaklanan cezai şart alacağının ise açıkça ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağının kapsamı dışında tutulduğu, dolayısıyla taraflar arasında dava konusu uyuşmazlık yönünden HUAK 18. maddesi kapsamında bir anlaşmanın varlığından söz edilemeyeceği, ihtiyari arabuluculuk tutanağında davacı işverenin davalı işçiye kıdem tazminatı ödemeyi kabul etmesinin, peşinen taraflar arasındaki iş akdinin TBK’nin 447/2. fıkrasında geçen sebeplerle sona erdiğinin de kabulü manasına gelecek şekilde geniş yorumlanmasının mümkün olmadığı, zira anlaşma tutanağında anlaşılan hususların açık ve net bir şekilde gösterilmesi zorunlu olup, tutanakta iş akdinin sona erme sebebine ilişkin sarıh ve net bir ifadeye yer verilmediği, HUAK 18/5. fıkrasındaki “anlaşılan hususlarda dava açılmayacağına” ilişkin kuralın, mahkemeye erişim hakkını sınırlayıcı bir düzenleme olması nedeniyle dar yorumlanması gerektiği, o halde mahkemece taraflar arasında iş akdinin haklı nedenle sona erip ermediğine ilişkin bir anlaşma tutanağı bulunmadığı gözetilerek, davalı işçiye ait SGK şahsi sicil dosyası ile davacı işveren nezdinde tutulan puantaj kayıtları, ücret bordroları vs. dahil işyeri dosyasının tümü getirtilip, yine taraflarca delil olarak dayanan tanıklar dinlendikten sonra, davalı işçinin iş akdinin, haklı bir sebep olmaksızın davacı işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle davalı işçi tarafından feshedilip feshedilmedi-

ğinin, TBK’nin 447/2. fıkrasındaki rekabet yasağının sona erme koşullarının oluşup oluşmadığının değerlendirilmesi, sonucuna göre de davalı işçinin davacı şirkette çalıştığı konum itibarıyla davacıya ait ticari sırlara, üretim teknolojisi ya da özel üretim biçimi gibi üretim sırlarına ya da müşteri çevresine erişebilme imkanı ve ihtimalinin bulunup bulunmadığı, davacı işverene zarar verebilme ihtimal ve riskinin mevcut olup olmadığının belirlenerek, rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükmünün geçerliliğinin tartışılması ve bu hususlarda gerekirse aralarında sektör bilirkişinin de olduğu heyetten rapor alınması, rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükmünün geçerli olduğu ve TBK’nin 447/2. fıkrası uyarınca son bulmadığı sonucuna varılması halinde ise TBK’nin 445. madde koşulları dikkate alınarak inceleme yapıp tazminat miktarı hesaplanarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve yetersiz gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi doğru olmamıştır. (B.K.z Yargıtay 11. H.D.’nin 08.04.2021 tarih, 2020/1921 E. ve 2021/3468 sayılı, 2018/3705 Esas, 2019/1860 Karar emsal kararları).

Yukarıda açıklanan nedenlerle, HMK 355. madde gereğince istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle ve kamu düzenine ilişkin hususlarla sınırlı olarak yapılan inceleme neticesinde; davacı vekilinin istinaf itirazlarının esastan kabulü ile, yerel mahkeme kararının HMK 353/1-a-6. madde uyarınca kaldırılarak dosyanın mahkemesine iadesine karar verilmesi gerekmiştir.

Sonuç:

Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

- 1-) Davacı vekilinin istinaf itirazlarının KABULÜ ile, Muğla Asliye Ticaret Mahkemesi’nin 07/07/2022 tarihli 2022/513 Esas ve 2022/719 Karar sayılı kararının HMK 353/1-a-6. maddesi gereğince KALDIRILMASINA,
 - 2-) Davanın yeniden görülmesi için dosyanın İlk Derece Mahkemesi’ne gönderilmesine,
 - 3-) İSTİNAF AŞAMASINDA; davacı tarafından yatırılan 80,70-TL istinaf karar ve ilam harcının istek halinde kendisine iadesine (harç işlemlerinin ilk derece mahkemesince yerine getirilmesine),
 - 4-) İstinaf aşamasında davacı tarafından yapılan yargılama giderlerinin İlk Derece Mahkemesi’nce yeniden verilecek kararda ele alınmasına,
 - 5-) İstinaf incelemesi duruşmasız yapıldığından vekalet ücretine hükmedilmesine yer olmadığına,
 - 6-) Kararın taraflara tebliği, kesinleştirme, harç ve gider avansı işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi’nce yerine getirilmesine,
- Dair; dosya üzerinden yapılan inceleme neticesinde HMK 353/1-a maddesi gereğince kesin olarak oybirliği ile karar verildi. 25/12/2024