



## TSÜAB HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ

### TSÜAB firmalarının

### Nitelikli İşçileri İçin Getirecekleri Rekabet Yasağı Konusunda

### YOL HARİTASI

20 Haziran 2019

**SORUN** : TSÜAB firmalarında çalışan nitelikli personelin;

- ✓ Firmadan ayrıldıktan sonra, danışmanlık firmaları aracılığı ile rakip firmalarda çalışması konusunda ne yapılabilir?
- ✓ İş sözleşmelerine konulacak rekabet yasağı hükmü nasıl formüle edilmelidir?

### İLGİLİ

**MEVZUAT** : 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (Madde 444 ilâ 447) Bu hükümler EK de yer almaktadır.

### HUKUKÎ

**İRDELEME** : Böyle bir sorun karşısında, yazılı olarak İŞÇİ İLE YAPILAN SÖZLEŞMEYE, aşağıdaki önerilere dikkat ederek konulacak REKABET YASAĞI MADDESİ ile çözüm getirmek mümkündür. Aşağıda bu konuda ayrıntılı önerilerde bulunulduktan sonra EK de;

- 1- Bir örnek sözleşme maddesi ile
- 2- Bu konu ile ilgili Kanunun maddeleri sunulmaktadır.

### SONUÇ VE ÖNERİ

: Yukardaki Kanun maddelerinin ışığı altında SÖZLEŞMEYE KOYACAĞINIZ REKABET YASAĞINI:

- 1- **Tüm işçilerinize değil Sadece :**
    - **MÜŞTERİ/SATIŞ SIRLARINIZA** (pazarlama müdürleriniz gibi) ve
    - **ÜRETİM/ÇEŞİT GELİŞTİRME/ISLAH sırlarınıza** (ıslahçılarınız gibi) vâkıf
    - Firmanızın faaliyet alanına göre özellikli işlerinizde istihdam ettiğiniz diğer
- NİTELİKLİ personelinize getirebilirsiniz.**

## 2- BU REKABET YASAĞI;

- Firmanızda edinilen yukardaki türden bilgilerin/sırların kullanılması, firmanız için önemli bir zarara sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.

- Bu rekabet yasağı, Sözleşmenin sona ermesinden sonra;
  - o herhangi bir biçimde sizinle rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan,
  - o başka bir rakip işletmede doğrudan veya dolaylı olarak (örneğin bir danışmanlık firması aracılığı ile) çalışmaktan veya bunların dışında,
  - o rakip işletmeyle başka türden herhangi bir bir menfaat ilişkisine girmekten KAÇINMA şeklinde ifade edilebilir,

- Bu YASAK Muhakkak, işçi ile yapılan sözleşmeye yazılı olarak konulmalıdır,

- Bu YASAĞIN, İşçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde;

- ✓ yer, zaman ve işlerin türü (konusu) bakımından uygun olmayan sınırlamalar içermemeli ve
- ✓ prensip olarak 2 yılı aşmamalıdır. Özel bir durum ve koşul var ise bu süre 2 yılı aşabilir. (örneğin sadece ıslah çalışması yaptıracağınız ve geliştirdiği çeşitlere koruma tescili alacağınız ıslahçınız için; firmanızın konumu , ıslahçının bilgi ve ehliyeti, sizin ıslah ederek piyasaya sürdüğünüz çeşitlerin olası ticari başarı durumu gibi hususları göz önüne alarak bu nitelikteki anahtar ıslahçınız için , yukardaki şartları da gözeterek 2 yıl üzerinde yasak süresi getirmeniz mümkündür.)
- ✓ Bir uyuşmazlık çıkarsa hâkimin buradaki kapsam ve süreyi sınırlayabileceği unutulmamalıdır.

## 3- SÖZLEŞMEYE KOYDUĞUNUZ REKABET YASAĞINA AYKIRILIK HALİNDE TALEP EDECEĞİNİZ HUSUSLAR;

- Sözleşmeye bir ceza şartı maddesi (örneğin brüt ücretinin ..... katı kadar TL) ve bu yüzden uğrayacağınız bütün EK zararların tazminini talep edeceğinizi sözleşmeye açıkça yazabilirsiniz.
- Yine sözleşmede , işçinizden rekabet yasağına aykırı davranışına son vermesini mahkeme aracılığı ile talep edeceğinizi açıkça vurgulayabilirsiniz.

## 4- REKABET YASAĞININ ORTADAN KALKMASI

- Firmanızda çalışan işçinizin, İş Kanununda sayılan haklı nedenlerle firmanızdan ayrılmasına SİZ NEDEN OLURSANIZ, rekabet yasağının ortadan kalkacağını UNUTMAMALISINIZ.
- Nitelikli personel konumunda olan çalışanlarınıza rekabet yasağı getirirken, bu kişilere yaptıkları işin niteliğine ve hakkaniyete uygun ücret getirmenizin, tazminat sırasında Mahkemeler tarafından da gözetildiği unutulmamalıdır.

**Ek 1- İslahçı istihdam eden bir Firma için, MODEL/ÖRNEK bir sözleşme hükmü;**

**Rekabet Yasağı**

**Madde X-** ..... türü *ıslahında İslahçı olarak çalışan* ....., *işten ayrıldığı tarihten itibaren 2 yıl içinde, RAKİP BİR FİRMA KURARAK ya da AYNI SEKTÖRDE YER ALAN veya BENZER İŞİN YÜRÜTÜLDÜĞÜ İŞYERLERİNDE DOĞRUDAN VEYA BİR DANIŞMANLIK FİRMASI ARACILIĞI İLE* ..... türü *ıslahında görev almamayı, işyerine ait sır niteliğindeki bilgilerle, özel bilgileri ve ..... türü ıslah çalışmaları sırasında kullandığı ıslah materyalini üçüncü şahıslarla hiçbir zaman paylaşmamayı, bu bilgi ve materyali kullanarak rakip firmalarla başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı; bu rekabet yasağının ihlali durumunda en son aldığı brüt ücretin ..... katı<sup>1</sup> tutarında TAZMİNATI ve bu yüzden uğrayacağı EK ZARARLARI işverene ödemeyi kabul ve taahhüt eder.*

*Yukardaki tazminata ek olarak İŞVEREN; rekabet yasağına aykırı davranan ıslahçı ..... 'dan, BU AYKIRI DAVRANIŞINA SON VERMESİNİ TEDBİR OLARAK MAHKEMEDEN TALEP ETME HAKKINI DA ayrıca saklı tutar.*

**NOT:** Yukardaki MODEL/ÖRNEK sözleşme hükmü, tamamen ÖRNEK nitelikte olup; **Firmalarımızdaki Kanun maddeleri ve bu raporun öneriler bölümünü gözeterek**, firma çalışma konusu ve firmanın ticaret bölgesi, ıslahçının veya diğer nitelikli personelin firma içinde çalıştığı konular/bu vesile ile eriştiği firma bilgileri/materyal gibi hususları (*bu bilgi ve materyal rakip firmada kullanıldığında bir zararın ortaya çıkmasına neden olacak nitelikteki firma bilgi/materyali olmalıdır*) dikkate alarak kendi hükümlerini de düzenleyebilirler. Süre kısıtlaması, Kanun maddesindeki genel süre koşulu gözetilerek 2 yıl olarak konulmuş olup, firmalarımız ancak haklı görülecek **özel bir durum ve şartları varsa** 2 yılın üzerine çıkabilirler.

**EK2 :**

**TÜRK BORÇLAR KANUNU NUN İLGİLİ MADDELERİ**

**VII. REKABET YASAĞI**

**1. Koşulları**

**MADDE 444-** 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.

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.

**2. Sınırlandırılması**

**MADDE 445-** Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek **biçimde yer, zaman ve işlerin türü** bakımından **uygun olmayan sınırlamalar içeremez** ve **süresi**, özel durum ve koşullar dışında **iki yıl** aşamaz.

Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir.

**3. Aykırı davranışların sonuçları**

**MADDE 446-** Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür.

Yasağı 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.

İşveren, 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, yasağı aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir.

**4. Sona ermesi**

**MADDE 447-** 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.

<sup>1</sup> (örneğin 30 katı)