

İlgili Kanun / Madde
818S.BK/348

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/6891
Karar No: 2006/15193
Tarihi: 23.05.2006

- İŞÇİNİN REKABET YASAĞINA UYMAMASI
- REKABET YASAĞININ KOŞULLARI
- CEZAI ŞART

ÖZETİ: Borçlar Kanununun 348. maddesinin 20. fıkrasında, “Rekabet memnuniyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanımasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibine hiss olunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise, caizdir” şeklinde kurala yer verilmiştir. Somut olayda işyerinde müfettiş yardımcısı olarak çalışan davalının müşterileri tanıma, işin sırrına vakıf olma ve en nihayet işverenin hiss olunabilecek bir zararına neden olabilmesi yönlerinden gerekli inceleme yapılmamıştır. Konunun uzmanı olan bir bankacı bilirkişiden rapor alınmalı ve davalı işçinin davacı bankadaki çalışma sistemi belirlenerek Borçlar Kanununun 348/2. fıkrası hükmü doğrultusunda cezai şartın geçerli olup olmayacağı mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.

DAVA: Taraflar arasındaki cezai şart alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davalı avukatımcada duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 23.5.2006 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına (Asil) Doruk Özcan ile karşı taraf adına Avukat Nuray Gürol geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunanların sözlü açıklamaları

Yargıtay Kararları

dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı banka tarafından davalı işçi hakkında açılan bu davada, taraflar arasında imzalanmış olan rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan cezai şartın ödetilmesi talep olunmuştur.

Mahkemece isteğin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davalı işçi ile iş ilişkisinin kurulduğu 26.2.2002 tarihinde taraflar arasında düzenlenen rekabet yasağı sözleşmesinde, işçinin müfettiş yardımcısı olarak görev yaptığı belirtilmiş ve davacı işçinin teknik, ticari ve personele ilişkin iş sırlarına ve müşteri çevresine nüfuz eden konumu sebebiyle asgari 4 yıl süreyle çalışması şartı öngörülmüştür. İşçinin 4 yıllık süre dolmadan ayrılması hamide diğer bankalar ile finans sektöründe faaliyet gösteren mali kuruluşlarda çalışmayacağı taahhüt edilmiş, bu süre 2 yıl ile sınırlandırılmış ve Marmara, Ege ve İç Anadolu Bölgesi kapsamına giren illerde geçerli olduğu hükme bağlanmıştır.

Borçlar Kanununun 348.maddesinin 2.fıkrasında, "Rekabet memnuniyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanımamasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibine hiss olunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise, caizdir" şeklinde kurala yer verilmiştir. Somut olayda işyerinde müfettiş yardımcısı olarak çalışan davalının müşterileri tanıma, işin sırrına vakıf olma ve en nihayet işverenin hiss olunabilecek bir zararına neden olabilmesi yönlerinden gerekli inceleme yapılmamıştır. Konunun uzmanı olan bir bankacı bilirkişiden rapor alınmalı ve davalı işçinin davacı bankadaki çalışma sistemi belirlenerek Borçlar Kanununun 348/2.fıkrası hükmü doğrultusunda cezai şartın geçerli olup olmayacağı mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davacı yararına takdir edilen 450 YTL.duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.52006 gününde oy çokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY YAZISI: Taraflar arasında, 26.02.2002 tarihinde imzalanan rekabet yasağı hakkındaki anlaşmanın 1 nci maddesinde; 4 yıl süre ile hizmet akdinin personel dışında Akbank tarafından feshi halinde, personelin, diğer banka ve finans sektöründe faaliyet gösteren mali kuruluşlarda çalışması veya ortaklık ilişkisi kurması yasaklanmıştır. Personelin, iş akdini kendisinin fesih etmesi halinde ise, bu yasaklar, 2 yıllık süre ile Marmara, Ege, İç Anadolu bölgesinde faaliyet göstermeme ile sınırlandırılmıştır.

Anlaşmanın 2 nci maddesinde de personelin, taahhüdüne uymadığında bankaya ödeyeceği cezai şart, aylık ücret ve ödenekleri toplamının on katı olarak belirlenmiştir.

Bu anlaşmanın yasal dayanağı; B.K.nun 348 ve 349 ncu maddelerinde yer almaktadır. Davalı, davacı Bankada, 26.02.2002 tarihinde Müfettiş yardımcısı olarak

işe başlamış ve 10.06.2004 tarihinde, görevinden istifa etmek suretiyle ayrılmıştır. 2 yıl 5 ay süre ile işyerinde çalışarak, kendi isteği ile görevinden ayrılmakla, davacı bankaca, yukarıda belirtilen cezai şartı ödemekle sorumlu tutulmaktadır.

Öncelikle, davalının sözleşmede yazılı cezai şarttan sorumlu tutulabilmesi için, sözleşme şartlarının adil olup olmadığının irdelenmesi gerekmektedir.

Rekabet yasağı anlaşması gereğince, davalı personel için, çalışma yasağı konulan coğrafi bölgeler, Türkiye genelinde ticaret hacminin ve nüfus yoğunluğunun en fazla olduğu, dolayısıyla bankacılık faaliyetleri yönünden en hareketli olduğu bölgelerdir. Davacı banka yanında, diğer bankaların da faaliyet alanları genişdir. Bu bölgeler için çalışma ve ortaklık ve ticari faaliyete girme yasağı konulması ile, davalıya olumsuz rekabet yasağı getirilmektedir. Şöyle ki, geriye kalan coğrafi bölgelerde, bankacılık faaliyetleri çok daha dar olduğundan, iş bulma imkanı da bu nedenlerle azalacaktır. Bu durumda, sözleşmede yer alan çalışma yasağı, hakkaniyete uygun bulunmadığından, davalı aleyhine ağır şartlar getirdiği için, geçerli olamaz, itibar edilmemelidir.

Davalının görevi, müfettiş yardımcılığı olup, bankacılık sektöründe bu görevin niteliği gereği, diğer departmanlarda görev yapan banka çalışanlarına ve yöneticilerine göre etkin değildir ve B.K.nun 348 nci maddesinde anlatılan ticari sırlara vakıf olmayı gerektirmemekte, dolayısıyla iş vereni zarara sokacak vasıfta bir görev değildir.

Banka üst düzey yöneticisi, şube müdürü ve muhasebe müdürü gibi, banka sermayesi-müşteri portföyü, faiz politikası, gelir kaynakları, ticari sözleşmeler, teminat kaynakları ve mudi sayısı ve bunun gibi bankacılık ilişkilerine ve bilgilerine (sırlara) birebir girebilecek konumda bulunmadığından, daha ziyade batık krediler, istihbarat, soruşturmalar, hesap hataları, mükerrer ödeme gibi işleri soruşturduğundan, çalışma süresinin 2 yıl gibi kısa oluşu da göz önüne alınarak, iş akdini feshettiğinde, davacı bankaya ilişkin, bankacılık faaliyetleri ile ilgili "sır" derecesindeki bilgilere haiz olduğu düşünülmemelidir.

Buna karşın, daire çoğunluk üyelerince, bozma ilamında araştırılması istenen, müfettiş yardımcısının mesaisini yaparken edineceği bilgilerin derecesi ve iş akdini erken feshetme ile bu bilgilerin rakip firmalarda göreve başladığında, ne derece eski işverenini zarara uğratacağı hususunda uygun tarafsız bilirkişiden görüş alındıktan sonra sonuca varılmasına dair bozma hükmü kurulmuştur. Tarafımızca azınlık görüşü olarak, bu tip bir araştırma yapılmasına gereklilik bulunmamaktadır.

Şöyle ki; Anlatılan konuda davalı müfettiş yardımcısının, işveren bankayı, çalıştığı sürede, zarara uğratabilecek gizli bilgileri edinmiş midir diye ayrıca bankacı bilirkişiden görüş alınmasına gerek bulunmadığı görüşündeyiz. Bu noktada, Daire çoğunluğunun;” Bankacı bilirkişi marifetiyle araştırma yapılması gerektiği” hususundaki bozma gerekçesine katılamamaktayız. Çünkü, dosya kapsamı ve yaşam deneyimlerine göre; davalının yaşı, eğitimi, sosyal durumu, gelecekte beklenenleri, işsiz kalması halinde düşeceği olumsuz mali koşulların varlığı konusunda ticaret

Yargıtay Kararları

ve bankacılık faaliyetleri yönünden, çok yoğun 3 coğrafi bölgede çalışma yasağının varlığı başlı başına sözleşmenin geçersizliği için yeterli nedendir. Diğer yandan, müfettiş yardımcısının, banka sektöründe ne tip mesai harcayacağı da yoğunluğun malumudur. Bu nedenle ayrıca bilirkişiye başvurulmasına gerek bulunmadığı görüşünderiz. HUMK.nun 275 nci maddesinde anlatıldığı üzere; “hakim genel ve hukuki bilgiler ile çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişi dinlemez” hükmüne de azınlık görüşümüz uygun düşmektedir.

Yukarıda anlatılan bu nedenlerden ötürü, davalının görevinin niteliğinin müfettiş yardımcılığı olması, çalışma süresinin kısalığı, çalışma yasağı konan coğrafi bölgelerin faaliyet yoğunluğu ve genişliği, geriye kalan coğrafi bölgelerde iş bulma şansının azlığı gibi sebepler göz önüne alındığında, sözleşme şartları, davalının aleyhinde ve çok ağırlaştırılmış bulunduğundan, sözleşmenin hakkaniyete uygun olmadığı, tarafların menfaatlerinin dengede tutulmamış olduğu görülerek hükümsüz sayılmalıdır. Hükümsüz sayılan sözleşme gereğince de, davanın **ESASTAN REDDEDİLMESİ** gerektiği görüşünde bulunduğumuzdan, daire yoğunluğun araştırmaya yönelik bozma ile mahkemenin kısmen kabul gerekçesine katılamamaktayız.