

İlgili Kanun / Madde
5521 S. İşMK. /1

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1856

Karar No. 2014/215

Tarihi: 16.01.2014

● REKABET YASAĞI SÖZLEŞMELERİNDE
GÖREVLİ MAHKEMENİN TİCARET MAHKEME-
MESİ OLDUĞU

ÖZETİ: 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre, iş mahkemelerinin görevi, İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesidir. Davanın açıldığı tarih itibariyle yürürlükte bulunan mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 348. maddesi “İş sahibinin müşterilerini tanımak veya işlerinin esrarına nüfuz etmek hususlarında işçiye müsait olan bir hizmet sözleşmesinde her iki taraf, sözleşmesinin hitamından sonra, işçinin kendi namına iş sahibi ile rekabet edecek bir iş yapamamasını ve rakip bir müessesede çalışmamasını ve böyle bir müessesede şerik veya sair sıfatla alakadar olamamasını şart edebilirler. Rekabet memnuiyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanımasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibine hissölunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise caizdir. İşçi sözleşmesinin yapıldığı zamanda reşit değil ise rekabet memnuiyetine dair olan şart batıldır.” hükmünü haiz olup, madde metninden de anlaşılacağı üzere bu madde sözü edilen sırlara vakıf işçinin sözleşme yapmak şartıyla işten ayrılması halinde aynı işi kendi adına yapmamasını, rakip bir müessesede çalışmamasını ve böyle bir müessesede şerik veya sair

sıfatla alakadar olmamasını düzenlemektedir. Düzenleme, iş sözleşmesi içinde yer almakla birlikte iş sözleşmesi süresi içinde yapılmaması gereken bir hususta değil, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılmaması gereken bir hususta düzenleme getirmektedir.

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

Oysa somut uyuşmazlıkta davacı taraf, davalının sözleşmenin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi sebebiyle cezai şart istemektedir. Rekabet yasağının iş sözleşmesinin bitiminden sonraki bir tarihte ihlal edilmesi iş mahkemelerini görevli olmaktan çıkarmaktadır.

DAVA: Davacı, cezai şart alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438. maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hakimi H. Can tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davalı İşçinin 03.07.2006-28.03.2011 tarihleri arasında Bobin Boyama Gurup Müdürlüğünde teknisyen olarak çalıştığını, davalının iş sözleşmesini istifa yoluyla sonlandırmasının ardından, iş sözleşmesinde belirlenen rekabet yasağı hükmüne aykırılık teşkil edecek şekilde rakip bir firmada çalışmaya başladığını, bu sebeple müvekkili işverenin sözleşmede düzenlenen cezai şart alacağına hak kazandığını beyanla, rekabet yasağından kaynaklanan cezai şart alacağına hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, müvekkili işçinin işyerinde yaşadığı olumsuzluklar neticesinde istifa etmek zorunda kaldığını, iş sözleşmesinde rekabet yasağına ilişkin düzenlemenin geçersiz olduğunu, kaldı ki müvekkilinin rekabet yasağına aykırı bir davranışının bulunmadığını beyanla davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan kanıtlara dayanılarak, yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Dava, rekabet yasağının ihlalinden doğduğu ileri sürülen cezai şart tahsili istemine ilişkin olup, öncelikle dikkate alınması gereken husus uyuşmazlığın 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda iş mahkemesinin görevli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre, iş mahkemelerinin görevi, İş Kanununa göre işçi sayılan kişilerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesidir. Davanın açıldığı tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 348. maddesi "İş sahibinin müşterilerini tanımak veya işlerinin esrarına nüfuz etmek hususlarında işçiye müsait olan bir hizmet sözleşmesinde her iki taraf, sözleşmesinin hitamından sonra, işçinin kendi namına iş sahibi ile rekabet edecek bir iş yapmamasını ve rakip bir müessesede çalışmamasını ve böyle bir müessesede şerik veya sair sıfatla alakadar olamamasını şart edebilirler. Rekabet memnuiyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanınmasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibine hissölunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise caizdir. İşçi sözleşmesinin yapıldığı zamanda reşit değil ise rekabet memnuiyetine dair olan şart batıldır." hükmünü haiz olup, madde metninden de anlaşılacağı üzere bu madde sözü edilen sırlara vakıf işçinin sözleşme yapmak şartıyla işten ayrılması halinde aynı işi kendi adına yapmamasını, rakip bir müessesede çalışmamasını ve böyle bir müessesede şerik veya sair sıfatla alakadar olmamasını düzenlemektedir. Düzenleme, iş sözleşmesi içinde yer almakla birlikte iş sözleşmesi süresi içinde yapılmaması gereken bir hususta değil, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılmaması gereken bir hususta düzenleme getirmektedir.

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

Oysa somut uyuşmazlıkta davacı taraf, davalının sözleşmenin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi sebebiyle cezai şart istemektedir. Rekabet yasağının iş sözleşmesinin bitiminden sonraki bir tarihte ihlal edilmesi iş mahkemelerini görevli olmaktan çıkarmaktadır. Ayrıca rekabet yasağının belirlenmesinde ticari sırrın ne olduğu uzman mahkemelerce değerlendirilmesi gereken ve piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konudur. Kaldı ki, davanın açıldığı tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4. maddesiyle kanun koyucu çok açık bir şekilde 818 sayılı Kanun'un 348. maddesinden kaynaklanan davaların mutlak ticari davalardan olduğunu öngörmüştür. Mutlak ticari davalar herhangi bir unsurun, bağlama noktasının veya sebebin davanın ticari niteliğini değiştirmediği, mahkemenin kanaatinin rol oynamadığı davalardandır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 29.02.2012 tarihli 2011/11-781 esas, 2012/109 karar sayılı ilamında da hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra

gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen, 818 sayılı Kanun'un 348. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gereken uyuşmazlıklara ilişkin davaların 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1-3. maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığı ve mutlak ticari davaların görülme yerinin ise açık biçimde ticaret mahkemeleri olduğu belirtilmiştir.

Dairemizin benzer davalarda verdiği kararlar da aynı doğrultudadır. (Dairemiz 08.03.2013 tarih 2012/16795 esas 2013/4894 karar; 26.03.2013 tarih 2012/18453 esas 2013/6480 karar sayılı ilamları) Açıklanan sebeplerle, mahkemece ticaret mahkemelerinin görevine giren davanın görev yönünden reddi yerine esasına girilerek hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde temyiz edene iadesine, 16.01.2014 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacı işveren, davacının 03.07.2006 tarihinden itibaren Bobin Boyaları Gurup Müdürlüğü'nde teknisyeni olarak çalışmakta iken, 28.03.2011 tarihinde istifa ederek iş sözleşmesini sona erdirdikten sonra aynı alanda faaliyet gösteren başka bir şirkette çalışmaya başladığını, bunun iş sözleşmesinde öngörülen rekabet yasağının ihlali olduğunu belirterek sözleşmede öngörülen cezai şartın hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece isteğin reddine karar verilmiştir.

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Sayın çoğunluk tarafından Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 27.02.2013 tarih ve 2012/9-854- 2013/292 sayılı kararı uyarınca rekabet yasağından kaynaklanan bu tür davaların ticaret mahkemesinde görülmesi gerektiği gerekçesiyle iş mahkemesince karara bağlanan davanın görev yönünden bozulmasına karar verilmiştir.

Gerek mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda, gerekse 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda, Borçlar Kanunu'nun (Türk Borçlar Kanunu'nun) rekabet yasağına ilişkin hükümlerinde öngörülen hususlardan doğan hukuk davalarının ticari dava olduğu belirtilmiş ise de, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 5.maddesinde yer alan: “Aksine hüküm bulunmadıkça, dava olunan şeyin değerine veya tutarına bakılmaksızın asliye ticaret mahkemesi tüm ticari davalar ile ticari nitelikteki çekişmesiz yargı işlerine bakmakla görevlidir” hükmü, bu konuda ayrı bir düzenleme bulunup bulunmadığının göz önünde bulundurulmasını gerektirmektedir.

İşçinin haklarını adalet mercilerinde çabuk, kolay ve ucuz bir surette almasını temin etmek amacıyla özel İş Mahkemeleri Kanunu çıkarılmıştır. Ayrı bir iş yargılaması ve bu yargılamayı uygulayan özel mahkemelerin kuruluşu, esasen iş hukukunun işçiyi koruma hukuki niteliğinden kaynaklanmaktadır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1.maddesinde iş mahkemelerinin, “İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle... işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş

Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli” olduğu belirtilmiştir. Rekabet yasağına ilişkin gerek Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 348-352.maddeleri, gerekse 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 444-447.maddeleri hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler içinde düzenlenmiştir. Her iki kanunda da rekabet yasağına ilişkin sözleşmenin kurulması ve sınırları özellikle işçinin korunması ilkesi dikkate alınarak düzenlenmiştir. Gerçekten, işçinin çalışma hakkı, rekabet yasağına ilişkin sözleşmelerin yer, süre ve konu itibarıyla sınırlandırılmasını gerektirmektedir. İşçi ile işveren arasında sözleşmenin sona ermesinden sonraki dönem için rekabet yasağına ilişkin bir anlaşma olmadıkça, Borçlar Kanunu’ndaki hükümler tek başına işverene talep hakkı vermez. Başka bir anlatımla, taraflarca rekabet yasağı konusunda anlaşma yapılmışsa işveren, sözleşmeye aykırı davranıldığı ileri sürerek cezai şart ya da tazminat talebinde bulunabilecektir. Bu nedenle, burada borcun kaynağı kanun değil, iş sözleşmesidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 22.09.2008 tarih ve 9-517-566 sayılı kararında da vurgulandığı üzere Borçlar Kanununun 348. maddesinde düzenlenen rekabet yasağı asli yükümlülük doğuran bir sözleşme değildir, iş akdine bağlı olarak fer’i nitelikte bir yükümlülük doğurmaktadır. İş ilişkilerinden doğan rekabet yasağının düzenlenmesinin dayanağı iş ilişkisidir.

İş sözleşmesi devam ederken işçinin sadakat borcu gereği zaten rekabet yasağı bulunduğundan bu konuda ayrı bir anlaşmanın varlığına gerek yoktur. Rekabet yasağının ihlali halinde işveren, iş sözleşmesine aykırı davranıştan ötürü sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği gibi, varsa zararının tazminini de isteyebilecektir.

Uyuşmazlığın kaynağı iş sözleşmesi olduğundan Borçlar kanununun 348 ve devamı maddelerine dayalı olarak iş Kanunu kapsamında işçi ve işveren sayılan kişiler arasında yapılan rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali nedeniyle açılan cezai şartın tahsiline ilişkin davalarda iş mahkemeleri görevlidir. İşçi ile işveren arasında rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 19.09.2007 tarih ve 2007/11-602- 591, 22.09.2008 tarih ve 2008/9-517-566 sayılı kararlar ile de kabul edilmiş ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin içtihatları da hep bu doğrultuda oluşmuştur (23.05.2006, 6891-15193; 24.12.2009,26954- 36971; 25.01.2010. 2008/14902-2010/1271)

Somut olayda davacı işveren ile davalı işçi arasında rekabet yasağına ilişkin düzenlenmiş olan sözleşme uyarınca tarafların talep edebilecekleri cezai şart ve tazminata ilişkin davaların görülme yeri iş mahkemeleri olduğundan, sayın çoğunluğun aksi yöndeki görüşüne katılamıyorum. 16.01.2014