



## Çalışan Rekabet Yasağı Sözleşmesi: Türk Hukukunda Geçerli bir Rekabet Yasağı Nasıl Düzenlenmelidir?

Çalışma hayatında işçinin, işverenin yaptığı işler, müşteri çevresi ve üretim sırları ile ilgili birtakım önemli bilgilere ulaşması muhtemeldir. Bu bilgilerin işverenin bilgisi dahilinde olmadan işin yürütülmesi dışında bir amaç için kullanılması işverenin haklı menfaatlerine zarar verebilir. Bu nedenle iş sözleşmesi süresi boyunca işçi, sadakat yükümlülüğünün altında kanunen işveren ile rekabet etmeme yükümlülüğü altındadır. İş sözleşmesi devam ederken ayrıca bir rekabet etmeme taahhüdünün sözleşmeye koyulmasına gerek bile yoktur. Bu kanuni bir sorumluluktur.

Diğer yandan, işveren ve işçi karşılıklı anlaşarak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da rekabet yasağının devam edeceğini kararlaştırabilirler. Ancak, rekabet yasağı öngörülürken hem işverenin ticari hayatı ve sırlarının korunması hem de işçinin ekonomik özgürlüğünün devamı açısından menfaatler dengesi gözetilmelidir. Nitekim, işçinin çalışma özgürlüğü ve serbest piyasa/serbest rekabet ilkesinin istisnası olan rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükümleri ancak ve ancak kanunen öngörülen sınırlama ve şartlara uygun şekilde kaleme alındıkları sürece mahkemeler tarafından geçerli kabul edilmektedir.

Bu yazıda, çalışanların iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işverene karşı rekabet etmeme taahhüdü altına girdiği sözleşmelerin rekabet yasağına ilişkin hükümlerinin hukuken geçerli olabilmesi için aranan şartlar incelenecektir.

### I. Rekabet Yasağı Düzenlemesinin Şartları

Rekabet yasağı iş sözleşmesine bir hüküm eklenerek [rekabet yasağı hükmü] öngörülebileceği gibi bu konuda ayrı bir sözleşme de [rekabet yasağı sözleşmesi] yapılabilir. İşçinin çalışma özgürlüğünü kısıtladığından rekabet yasağının geçerliliği kanunen sıkı şartlara bağlanmıştır. Bu kapsamda geçerli bir sözleşmeden bahsedebilmek için, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ["TBK"] öngörülen ve aşağıda izah edilen tüm şartların eksiksiz yerine getirilmesi gerekir.

#### A. Rekabet yasağına ilişkin sözleşmelerin yazılı yapılması zorunludur [TBK md.444 f.1].

Bu kural ancak iş sözleşmesine bir rekabet yasağı hükmü dahil edilerek ya da ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesi düzenlenerek öngörülebilir. İşverenin, iş yeri iç yönetmelikleri ve benzeri bir işyeri düzenlemesi ile yahut iş sözleşmelerinde bu tür iç düzenlemelere atıf yaparak, işçi aleyhine rekabet etmeme borcunu doğuran hukuki bir durum yaratması mümkün değildir.

## B. Her çalışan ile rekabet sözleşmesi yapılamaz.

İşverenin işçinin kendisiyle rekabet etmemesini istemekte haklı bir menfaati olmalıdır. Rekabet yasağının öznesi olan işçinin pozisyonu itibarıyla ticari sır teşkil eden ya da öğrenilmesi halinde işverenin haklı menfaatlerini zarara uğratabilecek nitelikte bilgilere ulaşabilir durumda olması gerekir. Bu tür bilgiler başkaları tarafından kolayca öğrenilemeyecek olan üretim sırları, yürütülen işverenin ticari hayatı için gizli kalması gereken işler, müşteri çevresi ile ilgili olabilir.

## C. Söz konusu bilgilerin kullanılması halinde işverenin önemli bir zarara uğraması muhtemel olmalıdır.

Çalışanın yukarıda açıklanan türden işverene ait bilgileri kendi namına ya da farklı bir işyerinde çalışırken kullanması ihtimalinde işverenin ticari hayatının olumsuz yönde etkilenecek olması gerekir. Bu muhtemel zararın hayatın olağan akışında ortaya çıkıp çıkmayacağı, yoğunluk derecesi ve önemli dereceye ulaşip ulaşmayacağı hususları, sözleşmenin geçerli olup olmadığının incelemesinin noktasında önem arz eder. İşverenin uğrayabileceği zarar türlerine: Kazanç ve müşteri kaybı, piyasada rekabet gücünde geriye gidiş, iş kapasitesinin daralması örnek gösterilebilir.

## D. Rekabet yasağı, çalışanın ekonomik geleceği tehlikeye düşürülecek şekilde düzenlenemez [TBK m.445 f.1].

Kapsamın konu, yer ve süre bakımından işçinin kişilik haklarını sınırlandırmayacak şekilde belirlenmesi gerekir. Bu sebeple, rekabet sözleşmesinin geçerliliği, yer, konu ve zaman bakımından bazı kısıtlara tabidir.

- Yer bakımından** rekabet yasağı işverenin faaliyet alanı ile sınırlandırılmalıdır. Faaliyet alanı belirlenirken bu bilgilerin coğrafi olarak hangi bölgede kullanıldığında işverenin zarara uğrayabileceği irdelenmelidir. Bütün Türkiye'yi kapsar şekilde rekabet yasağı öngörülüp öngörülemeyeceği tartışmalıdır. Yargıtay'ın tüm Türkiye'yi kapsayan rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasını kabul etmediği kararları bulunduğu gibi, karşı edim alan çalışan bakımından bu tür geniş sınırlamaları geçerli saydığı kararları da bulunmaktadır.
- Rekabet etme yasağının **süre bakımından** sınırlandırılması gerekir. Zira söz konusu ticari sır niteliğindeki bilgilerin açığa çıkması, ticari hayatta başka bir işletme veya kişi tarafından kullanılmamasında zamanla işverenin menfaati kalmayacaktır. Bu bilgiler zamanla özelliğini kaybeder, sır olmaktan çıkar. Dolayısıyla çok uzun süreli rekabet yasağı anlaşmaları hem anlamlı hem de hakkaniyete uygun değildir. Nitekim TBK'da rekabet yasağının geçerlilik süresinin özel durum ve koşullar dışında 2 [iki] yılı aşamayacağı düzenlenmiştir [TBK md.445 f.2].
- Rekabet yasağı **konu bakımından** çalışanın işletmede yapmakta olduğu işle doğrudan ilgili, somut görev ve pozisyonu ile sınırlı olmalıdır. Yargıtay birçok kararında bütün şirket faaliyetiyle ilgili olarak rekabet yasağı öngörülmesini doğru bulmamış, işyerinde yapılan işle doğrudan ilgili bir sınırlama getirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

## II. İspat Yükü ve Hâkimin Müdahale Yetkisi

Geçerli bir rekabet sözleşmesi bulunduğu ispatı işverene aittir. Ancak tek başına rekabet yasağı hükmünün geçersizliği iş sözleşmesinin geçersizliği sonucunu doğurmaz.

Ayrıca hâkim yer, konu ve süre bakımından yapılan sınırlamaların işçi aleyhine aşırı olduğunu tespit ederse rekabet yasağını uyarlayıp içeriğini kısıtlayabilir. Örneğin, süresini kısaltabilir ya da yer bakımından coğrafi alanı daraltabilir [TBK md.445 f.2]. Ancak Yargıtay'ın işçinin rekabet etmeme yükümlülüğüne herhangi bir sınırlama getirmeyen sözleşmeleri doğrudan geçersiz addedtiği kararlarının bulunduğu da vurgulanmalıdır.

## III. Geçerli Bir Rekabet Yasağına Aykırılık Halinde Yaptırım

Rekabet yasağının ihlali halinde işçi, işverenin uğradığı bütün zararları karşılamakla yükümlüdür [TBK md. 446 f.1]. İşçi tazminat sorumluluğundan ancak yasağı ihlalinde kusuru bulunmadığını ispatlayarak kurtulabilir. Aksi takdirde, eğer sözleşmede ceza koşulu öngörülmüşse işçi bu miktarı ödemek zorunda kalacağı gibi, ceza koşulunu aşkın meydana gelen zarardan da sorumlu olur [TBK md. 446 f.2].

#### IV. Rekabet Yasağının Sona Ermesi

İlgili sürenin sona ermesi ile rekabet yasağının son bulacağı şüphesizdir. Bununla birlikte süre bitmemiş dahi olsa işverenin korunması gereken bir menfaatinin kalmaması, örneğin korunan sırların herkes tarafından bilinir hale gelmesi, işverenin faaliyet alanının değişmesi gibi durumlarda da rekabet yasağı sona erer.

Tarafların dilediklerinde anlaşarak rekabet yasağını sona erdirmeleri mümkün olduğu gibi, işçinin haklı sebeple iş sözleşmesini feshetmesi veya haklı sebep olmaksızın iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi hallerinde de rekabet yasağı sona erer [TBK md. 447 f.2].

#### For further information please contact:



**Dr. Zahide Altunbaş Sancak**  
[z.sancak@guleryuz.av.tr](mailto:z.sancak@guleryuz.av.tr)



**M. Tarık Gülerüz**  
[t.guleryuz@guleryuz.av.tr](mailto:t.guleryuz@guleryuz.av.tr)

Bu içerik yalnızca bilgi verme amaçlı olup hiçbir surette hukuki tavsiye niteliği taşımamaktadır. Fikri mülkiyet hakları Gülerüz & Partners Avukatlık Bürosu'na ait olan bu içeriğin yazılı izin alınmaksızın çoğaltılması, kopyalanması ve kullanılması yasaktır.

This content is solely produced for informative reasons and do not constitute legal opinion or advice under any circumstances. Gülerüz & Partners Attorneys at Law is the sole owner of the intellectual property rights of this content and shall not be reproduced, copied, or used without written consent of Gülerüz & Partners Attorneys at Law.