

Hukuk Bülteni

Uyuşmazlık Çözümü | Ekim 2022

REKABET ETMEME YÜKÜMLÜLÜĞÜNDE SINIRLAMALAR VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN ETKİSİ

Rekabet etmeme yükümlülüğü, bir tarafın, diğerinin faaliyet gösterdiği iş kolunda, belirli bir coğrafi bölümde, belirli bir süre için faaliyet göstermemesini gerektiren bir yükümlülüktür. Bu yükümlülük taraflar arasında yapılan bir sözleşme ile ortaya çıkabildiği gibi, kanunlarımız, olası çıkar çatışmalarını yönetebilmek için belirli hukuki statüye sahip kimseleri rekabet etmeme yükümlülüğüne tabi tutar.

Kanundan doğan rekabet etmeme yükümlülüğüne, işçinin sadakat yükümlülüğüne bağlı olarak iş sözleşmesi süresince işçilerin işverenle rekabet etmeme yükümlülüğü örnek gösterilebilir. Anonim şirket yönetim kurulu üyesi de, kanunlarımız gereği, üyeliği süresince şirketle rekabet edemez. Bu iki durumda, herhangi bir sözleşmeye gerek duyulmaksızın, rekabet yasağı kanundan doğmaktadır. Taraflar aralarında anlaşarak, taraflardan birine sözleşmesel rekabet etmeme yükümlülüğü de getirebilirler. Rekabet etmeme yükümlülüğünün ihlali iddiası karşısında, uyuşmazlığa bakacak yargı organları, fazlasıyla geniş kurgulanmış rekabet etmeme taahhütlerinin geçersiz olduğuna hükmedebileceklerdir. Bu nedenle, sözleşmede yer alacak rekabet etmeme taahhüdünün sınırlarının iyi çizilmesi, ileriki aşamalarda bu hükmün geçerli kabul edilmesi açısından önem taşıyacaktır.

1. Sözleşmede Yer, Süre ve Konu Açısından Sınırlamalar

Yer bakımından sınırlama gereği, rekabet etmeme yükümlülüğünün belirli bir şehir veya bir coğrafi bölge ile sınırlı olması gerekir. Dünyadaki bazı hukuk sistemlerinden farklı olarak, Türk hukukunda, Yargıtay içtihadı uyarınca, rekabetin tüm ülkede yasaklandığı düzenlemelere sonuç bağlanmamaktadır. Süre bakımından sınırlama gerekliliği uyarınca ise, rekabet etmeme

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

yükümlülüğü uzun bir süreyi kapsar şekilde düzenlenemez. Sürenin uzun olup olmadığı durumun şartlarına göre belirlenecektir. Yargıtay, özellikle iş ilişkisi sonrasında, işçinin ancak bir veya birkaç yıllık rekabet etmeme taahhüdü altına girebileceğini ifade ederek, aksi durumun işçinin ekonomik anlamda yıkımı anlamına gelebileceğini vurgular. Bunun dışında, konu açısından sınırlamaya da dikkat edilmelidir. Nitekim Yargıtay, şirketin faaliyet gösterdiği faaliyet kolunun tespit edilmesi için şirket unvanında yer alan sektörlerin dahi geniş ifade edilmiş olabileceğini, bu sebeple şirketin gerçekte hangi alanda faaliyet gösteriyor olduğunun saptanması gerektiğini ifade etmektedir.

Öte yandan, kanun da taraflar arasında yapılacak sözleşmelerde aksi kararlaştırılmayacak hususlara yer vermiş olabilir. Örnek olarak, İş Kanunu gereği, iş sözleşmesi sonrasında işçinin işverenle rekabet etmeyeceğine ilişkin rekabet etmeme taahhütlerinde süre iki seneye sınırlı olacaktır. Ne var ki bu hüküm, şirket yönetim kurulu üyesinin üyelik sonrası rekabet etmeyeceğine ilişkin taahhütlere uygulanmaz. O durumda, olayın özelliklerine bakılarak, sözleşmede belirlenen sürenin hakkaniyetli olup olmadığına karar verilmesi gerekir.

Her bir olayın özellikleri sınırların nasıl çizileceği açısından önem taşır. Örneğin işçiye yüklenen rekabet yasaklarında, Yargıtay, işverene önemli bir zararın gelmesi olasılığı olmasını aramaktadır. Eğer şirket sırları ile müşteri çevresine vakıf olabilecek bir pozisyonda olmayan sıradan bir işçi söz konusuysa, iş ilişkisi sonrasında getirilen rekabet yasağı geçersiz sayılabilmektedir. Sonuç olarak, geçerlilik tartışmalarında, şirketin veya işverenin bu yükümlülüğü getirmekteki menfaati, rekabet etmeme taahhüdünde bulunan kişinin altına girdiği külfet, bu kişinin müşteri çevresi ve şirket sırlarına erişebilecek bir konumda olup olmadığı dikkate alınmalıdır.

2. Rekabet Etmemeye Yükümlülüğünün İhlalinde Üçüncü Kişilerin Etkisi

Rekabet etmeme taahhüdü, bu taahhüt altına giren kişiye kişisel bir borç yükler. Bu yükümlülük, üçüncü kişilere herhangi bir borç yüklenmez. Ancak üçüncü kişilerin faaliyetleri, zaman zaman rekabet etmeme taahhüdü altındaki kişinin yükümlülüklerini ihlal ettiğinin göstergesi olabilir.

Uygulamada, rekabet etmeme yükümlülüğünü tabiri caizse "devre dışı bırakmayı" amaçlayan kişilerin, kendi rekabet teşkil eden faaliyetlerini bir aile üyesi veya yakınının faaliyeti gibi gösterdiği durumlara sık rastlanmaktadır. Rekabet etmeme yükümlülüğünün ihlalinin üstünü örtmeyi amaçlayan uygulamalara karşı, Yargıtay içtihadı açıktır: Faaliyeti bir yakının yürüttüğü izlenimini vermek için payların yakınlara devredilmesi ancak organik bağın ve yönetim ilişkisinin kesilmemesi, yakınlar adına şirket kurulması veya işyeri açılması gibi kanuna karşı hile niteliğinde hareketler korunmamaktadır. Yine de sözleşmede açık bir hüküm olarak, tarafların yakın aile bireyleri üzerinden rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırı davranışlarının yükümlülüğünün ihlali anlamına geleceğinin düzenlenmesi, olası bir uyuşmazlıkta bu konuda yaşanabilecek tartışmaların önüne geçmeyi sağlar.

Rekabet etmeme yükümlülüğünün üçüncü kişi etkisiyle ihlalinde özellik gösteren diğer durumlar ise rekabet etmeme taahhüdü altındaki kişinin üçüncü bir kişi hesabına işlem yapması veya üçüncü kişinin bu taahhüt altındaki kişi hesabına işlem yapmasıdır. Bu durumlar, rekabet etmeme

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

taahhüdü altındaki kişi ile üçüncü kişi arasındaki temsil veya acentelik ilişkisinden ya da simsarlık sözleşmesinden kaynaklanabilir. Bu tür ilişkilerin rekabet teşkil edip etmediğinin tespitinde üçüncü kişi ile taahhüt altındaki kişi arasındaki ilişkinin mahiyeti, aynı alanda faaliyet gösterip göstermedikleri, bu faaliyetlerin yükümlülüğü getiren tarafın rekabet gücüne etkisi dikkate alınır. Sonuç olarak, eğer şartları oluşursa, rekabet teşkil eden ticari bir faaliyetin, yalnızca üçüncü kişi ile kurulan ilişki öne sürülerek ihlal oluşturmadığını ileri sürmek mümkün değildir.

3. Sonuç

Rekabet etmeme taahhüdü, bu taahhüt altına giren kişinin anayasal güvence altına alınan çalışma ve sözleşme özgürlüklerinin sınırlandırılması sonucunu doğurur. Bundan ötürü, bu sınırlamanın çerçevesinin çizilmesi gereklidir. Rekabet yasağının her durum özelinde kişinin çalışma ve sözleşme özgürlüklerine orantısız bir müdahale teşkil etmediğinden emin olunmalıdır. Aksi takdirde, sözleşme hükmü geçersiz sayılabilir. Öte yandan, hukuk düzenimizin rekabet etmeme taahhüdü altına giren kişi lehine sınırlamalar getirmesi, bu taahhüt altındaki kişinin her durumda korunacağı anlamına gelmez. Rekabet etmeme yükümlülüğünün kanuna karşı hile yoluyla veya üçüncü bir kişi hesabına hareket ya da üçüncü kişinin taahhüt altındaki kişi hesabına hareketi ile ihlali halinde, işverenin veya şirketin menfaati ön planda tutulur ve buna ilişkin sonuçlar uygulanır.

Tüm bunlar göstermektedir ki, menfaatlerin hukuki bir gözle değerlendirilmesi, hem hukuk düzenimizin izin verdiği rekabet yasağı kapsamının belirlenmesine hem de risklerin saptanarak en aza indirilmesine yarayacaktır. Rekabet etmeme yükümlülüğü açısından herkese uyan bir taslak hüküm bulunmamaktadır; menfaat ilişkilerininin hukuki açıdan incelenmesi sayesinde, hakkaniyetli sınırlar çizilerek sözleşmenin geçerliliği sağlanabilecektir.

İLETİŞİM



Av. Selin Balkır Erçin

sbalkir@kolcuoglu.av.tr



Stj. Av. Begüm Acar

bacar@kolcuoglu.av.tr