



REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNDE ÖNGÖRÜLEN TEK TARAFLI CEZAI ŞARTIN GEÇERLİLİĞİ (Karar incelemesi)

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2019/2294

Karar No.: 2020/40

Tarihi: 06.01.2020

Karar Özeti:

Hizmet sözleşmelerinde sadece işçi aleyhine konulan cezai şart hükümlerinin geçersiz olduğunu hüküm altına alan TBK'nın (Türk Borçlar Kanunu) 420. maddesinin taraflar arasında akdedilen rekabet etmeme sözleşmesine uygulanma imkânı bulunmamaktadır.

İlgili Mevzuat:

6098 sayılı TBK m. 420/1, m. 445/2

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen davada Bakırköy 6. Asliye Ticaret Mahkemesi'nce verilen 12.02.2018 tarih ve 2015/714 E-2018/100 K. sayılı kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, istinaf isteminin kabulüne dair İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 14. Hukuk Dairesi'nce verilen 14/03/2019 tarih ve 2018/837 E-2019/374 K. sayılı kararın Yargıtay'ca incelenmesi davacı vekili tarafından istenmiş ve temyiz dilekçesinin süresi içinde verildiği anlaşılmış olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten ve yine dosya içerisindeki dilekçe, layihalar, duruşma tutanakları ve tüm belgeler okunup, incelendikten sonra işin gereği görüşülüp, düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkili ile davalının 09.09.2013 tarihinde imzalanan belirli süreli iş akdi ile birlikte aynı zamanda Rekabet Yasağı Taahhütnamesi imzaladığını, davalının haksız olarak iş akdini feshederek ayrıldığını, akabinde müvekkili firma ile aynı iş kolunda faaliyet gösteren dava dışı şirkette dolaylı olarak çalıştığını ve müvekkili şirketin müşterilerini buraya yönlendirdiğini, müvekkilini zarara uğrattığını belirterek, BK'nın 444-446. maddelerinde belirlenen ve 09.09.2013 tarihli sözleşme içeriği ile sabit rekabet yasağına aykırı fiillerinin tespiti ve BK'nın 446/3 maddesi uyarınca önlenmesine ve davalının söz konusu eylemleri sebebi ile sözleşme ile belirlenen 205.000 TL tutarındaki cezai şartın davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davalının rekabet yasağını ihlal ettiği, dolayısıyla davacının cezai şart bedeli talebinin yerinde olduğu, ancak



**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

Bugüne kadar Türk İş Hukuku'nun duayenlerinden Sayın Hocam Prof. Dr. Fevzi Şahlanan tarafından bilimsel incelemelerin yapıldığı bir mecrada, bu incelemeleri sürdürmenin sorumluluğu ile Hocamı saygı ve rahmetle anıyorum.

rekabet yasağına ilişkin taahhütnamede rekabet yasağına aykırı davranış halinde davalının 250.000 TL cezai şart ödeyeceği kararlaştırılmış ise de cezai şartın miktarı ile öngörülen rekabet yasağı arasındaki denge, davalının menfaati ve davacının maddi zararının tespit edilememiş olduğu gerekçesiyle, davanın kısmen kabulüne ve 25.000 TL cezai şartın davalıdan tahsiline karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından istinaf edilmiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi'nce, sözleşme tarihleri itibarıyla olaya uygulanması gereken TBK'nın 420/1. maddesi uyarınca, hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulunun geçersiz olduğu gerekçesiyle ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Dava, rekabet yasağı sözleşmesine aykırılıktan kaynaklanan cezai şart istemine ilişkindir. Bölge Adliye Mahkemesi'nce, taraflar arasında akdedilen hizmet sözleşmesinde yer alan rekabet etmeme yasağına ilişkin hükmün sadece işçi aleyhine cezai şart öngördüğü, bu nedenle 6098 sayılı TBK'nın 420. maddesi uyarınca geçersiz olduğu gerekçesiyle, ilk derece mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen karar kaldırılıp, esas hakkında yeniden hüküm tesis edilmek suretiyle davanın reddine karar verilmiştir. Ancak Dairemizin 11.02.2019 gün, 2017/3977 Esas-2019/990 Karar sayılı ilamında da belirtildiği üzere, hizmet sözleşmesi içerisinde rekabet etmeme yasağına dair hüküm bulunduğu hallerde, sözleşmenin, hem hizmet ilişkisinin devamı sürecinde geçerli olan bir hizmet sözleşmesini hem de hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra da yükümlülükler öngören bir rekabet etmeme sözleşmesini ihtiva ettiğinin kabulü gerekir. Bu durumda, hizmet sözleşmelerinde sadece işçi aleyhine konulan cezai şart hükümlerinin geçersiz olduğunu hüküm altına alan TBK'nın 420. maddesinin taraflar arasında akdedilen rekabet etmeme sözleşmesine uygulanma imkânı bulunmamaktadır. Kaldı ki, taraflar arasında imzalanan hizmet sözleşmesinde rekabet yasağına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş olup, bu hususta 09.09.2013 tarihinde ayrı bir sözleşme imzalanmıştır. Belirtilen nedenlerle mahkemenin anılan gerekçesi doğru bulunmamış, Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak kaldırılması gerekmiştir.

İlgili BAM Kararları:

İstanbul BAM, 14. HD, 14.03.2019, E. 2018/837 K. 2019/374

İstanbul BAM, 14. HD, 23.09.2020, E. 2020/869 K. 2020/950 (direnme)

Kararın İncelenmesi:

İşçi çalışma ilişkisi içinde müşterileri tanıyabilmekte, üretim sırlarına, işyeri veya işle ilgili önemli bilgilere ulaşabilmektedir. Bu bilgilerin saklı kalmasında, başkaları tarafından kullanılmasında işverenin menfaati bulunmaktadır. İş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin işvereni ile rekabet etmeme ve sır saklama borcu TBK m.396'da düzenlenen, kanundan doğan bir borçtur. Başka bir deyişle, özel bir kararlaştırma yapılmasına gerek olmaksızın tüm iş sözleşmeleri için geçerlidir. İşçinin iş sözleşmesinin devamı sırasındaki rekabet etmeme borcuna aykırı davranışları İş Kanunu m.25/II, (e) bendi kapsamında haklı fesih nedeni olarak kabul edilmektedir.

İşçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönemde önceki işvereni ile rekabet etmeme borcunun söz konusu edilebilmesi içinse mutlaka bu konuda yazılı bir anlaşma yapılmış olması gerekir. Bu kararlaştırma iş sözleşmesinin akdedilmesi sırasında sözleşmeye konulabilecek bir rekabet yasağı kaydı ile yapılabileceği gibi, bu konuda ayrı bir sözleşme yapılması da mümkündür. Rekabet yasağı konusunda anlaşma iş sözleşmesinin devamı sırasında veya sona ermesi aşamasında, örneğin ikale sözleşmesinin bir hükmü veya bağımsız bir sözleşme olarak getirilebilir.

Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin çalışma özgürlüğüne bir sınırlama getirildiğinden kanun koyucu TBK 444 vd. maddelerinde, bu yasağın geçerliliği için sıkı kayıt ve koşullar getirmiş, hakime de aşırı rekabet yasaklarını kapsam ve süre açısından sınırlama yetkisi tanımıştır (Rekabet yasağı sözleşmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Soyer, P.: Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Ankara 1994; Uşan, F.: İş Hukuku'nda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), Ankara 2003).

Kanuna göre, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için işçinin fiil ehliyetine sahip olması, anlaşmanın yazılı şekilde yapılması, hizmet ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılmasının, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikte olması gerekir (m. 444). Yine 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 yılı aşamaz. Hakim, 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 sınırlandırabilir (m.445).

Rekabet yasağı sözleşmelerine etkinlik kazandırabilmek amacıyla uygulamada genellikle işçinin yasağa aykırı davranışı bir cezai şarta (ceza koşuluna) bağlanmaktadır. Yasağın ihlali halinde işverenin kararlaştırılan cezai şartı talep edebilmesi için bir zarara uğradığını ispat etmesi gerekli değildir. Bir cezai

şart kararlaştırılmamışsa işveren ancak zarara uğradığını ispat ederek uğradığı zararın tazminini talep edebilir. Cezai şartın kararlaştırıldığı durumlarda, bunu aşan zararın varlığı halinde bu ek zararların tazmini de talep edilebilir (TBK m. 446). Cezai şartın talep edilebilmesi içinse işverenin zarara uğramış olması şart değildir. İşveren zarara uğradığını veya bu zararın kapsamını ispat etmek zorunda kalmaksızın kararlaştırılan cezai şartı talep edebilir.

Bilindiği gibi, iş sözleşmelerinde yaygın bir kullanım alanı olmakla birlikte İş Kanunu'nda cezai şarta ilişkin bir düzenleme yer almamakta, bu hususta genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemeler uygulama alanı bulmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak hizmet sözleşmelerinde cezai şarta ilişkin özel bir düzenleme getirilmiştir. "Ceza koşulu ve ibra" başlıklı TBK m. 420 uyarınca, "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir" (f.1). Buna göre, sadece işveren aleyhine cezai şart kararlaştırılabilirken sadece işçi aleyhine kararlaştırılamayacaktır. İşçi aleyhine bir cezai şart öngörülmesi için işveren aleyhine öngörülmüş olması da gerekir.

İş sözleşmesinde sadece işçi aleyhine konulan cezai şartların geçersiz olacağını öngören TBK m. 420/1 hükmünün anlamı ve kapsamı, uygulamada tereddütlere neden olmaktadır. Bu düzenleme inceleme konumuzu oluşturan rekabet yasağı sözleşmelerinde kararlaştırılan cezai şartlar hakkında veya sır saklama borcuna aykırı davranışlar için öngörülen cezai şartlar hakkında geçerli olacak mıdır? Bu sorular hakkında değişik yönde kararlar verildiği görülmektedir. Nitekim, bazı Bölge Adliye Mahkemeleri'nin yanı sıra, 11. Hukuk Dairesi de inceleme konusu karardan farklı yönde kararlar verebilmektedir (Yarg. 11. HD, 10.02.2021, E. 2019/3450 K. 2021/1073).

İnceleme konusu olayda da yerel mahkemeden farklı olarak İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 14. Hukuk Dairesi, 14.03.2019 tarihli ilk kararında TBK m. 420/1 uyarınca, hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza şartın geçersiz olduğu gerekçesiyle ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına ve cezai şart talepli davanın reddine karar vermiştir. Karara göre, burada kısmi geçersizlik söz konusu olup, rekabet yasağı geçerliliğini sürdürmektedir. BAM, kararında TBK'nın zaman bakımından uygulama alanını da dikkate almış ve sözleşme tarihi itibarıyla olaya m. 420'nin uygulanacağını belirtmiştir.

Öncelikle vurgulayalım ki, işçi aleyhine tek taraflı cezai şartların geçersizliği açısından TBK m. 420 hükmünün yürürlüğünden önceki ve sonraki dönem arasında bir fark bulunmamaktadır. Başka bir deyişle, söz konusu düzenlemenin kabulünden önce de yerleşik Yargıtay (İş Daireleri) içtihadında işçi aleyhine tek taraflı cezai şartlar geçersiz sayılmıştır. Esasen sözü edilen hüküm, Yargıtay içtihadının bir yasa hükmüne dönüştürülmesinden ibarettir.

Nitekim, Yargıtay'ın bir kararında belirtildiği üzere, "...İş hukukunda 'İşçi Yararına Yorum İlkesi'nin bir sonucu olarak sadece işçi aleyhine yükümlülük öngören cezai şart hükümleri

geçersiz sayılmış ve bu yönde yerleşmiş içtihatlar öğretide de benimsenmiştir. Hizmet sözleşmeleri açısından cezai şartla ilgili olarak 818 Sayılı Yasada açık bir hüküm bulunmaz iken, Dairemizin uygulamasına paralel olarak; 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi 'Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.' hükmünü getirmiştir. .', (Yarg. 9. HD, 14.06.2021 E. 2021/5898 K. 2021/10197). Dolayısıyla İstanbul BAM 14. HD' nin TBK m. 420'nin yürürlüğe girişini ölçüt olarak alması eleştiriye açıktır. Aynı şekilde, Yargıtay 11. HD de bir kararında isabetsiz bir şekilde, rekabet yasağında tek taraflı cezai şartın geçerliliğine gerekçe olarak, TBK m. 420'nin zaman bakımından uygulanmasına ilişkin kurallar çerçevesinde olayda bu hükmün uygulanamayacağını, 818 sayılı Kanun'un uygulanması gerektiğini göstermiştir (Yarg. 11. HD, 11.11.2019, E. 2019/148 K. 2019/7069). Bu hususa vurgu yapmanızın nedeni rekabet yasağından kaynaklanan uyumsuzlukların iş mahkemelerinde görülmesinin ve 9. Hukuk Dairesi'nin bu yöndeki içtihat değişikliğinin önemini vurgulamaktır (Bu konuda bkz. Özkaraca, E./Özkan Koç, S. D.: Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme, Sicil İHD, 2021, S. 45, 88 vd.).

İnceleme konusu olayda, BAM cezai şartı karşılıklı olmadığı için geçersiz sayarken; kararın temyizi üzerine 11. Hukuk Dairesi, cezai şartın geçerli olduğuna, TBK m. 420 hükmünün rekabet yasağı sözleşmeleri için uygulanamayacağına karar vermiştir. Özel Daire, bu karara gerekçe olarak, iş sözleşmesine bir rekabet yasağı kaydı konulduğunda, ortada adeta iki ayrı sözleşme olduğunu ve TBK m. 420'nin iş sözleşmesi hakkında geçerli olurken rekabet etmeme sözleşmesi hakkında uygulanamayacağını göstermiştir. 11. HD, olayda rekabet yasağının zaten iş sözleşmesinde değil, ayrı bir sözleşmeyle kararlaştırıldığını belirtmiştir.

Bu noktada belirtelim ki, 11. HD tarafından yapılan iş sözleşmesi – rekabet etmeme sözleşmesi ayrımı isabet taşımamaktadır. Rekabet yasağının iş sözleşmesinin bir hükmü olarak veya bağımsız bir sözleşmeyle düzenlenmesi arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Her iki halde de rekabet yasağı, iş sözleşmesinden ayrı düşünülemez. Nitekim, 11. HD' nin bozma kararı sonrası dosya tekrar önüne gelen BAM 14. HD, 23.09.2020 tarihli direnme kararında rekabet yasağı kaydının salt ayrı bir kâğıda yazılmasına dayalı olarak farklı sonuca varılamayacağını isabetle belirtmiştir (İstanbul BAM 14. HD, 23.09.2020, E. 2020/869 K. 2020/950).

Bölge Adliye Mahkemesi, direnme kararında, rekabet yasağı sözleşmesinde işçi aleyhine bir cezai şart öngörülebilmesi için işverenin de bunun karşılığında bir edim üstlenmesi gerektiğini, aksi halde rekabet yasağı anlaşması geçerli olmakla birlikte, buna bağlanan tek taraflı ceza koşulunun hükümsüz olacağını, böyle bir durumda işverenin sadece zararını kanıtlayarak tazminat isteyebileceğini belirtmiştir.

Direnme kararına göre, işçi aleyhine konulan ceza koşuluna

karşılık, işverene de bir ceza koşulu öngörülebileceği gibi, karşılıklılık başka şekillerde de sağlanabilir. Örneğin, rekabet yasağı karşılığında işveren, işçiye belirli bir miktar ödeme yapmayı veya yoksun kalacağı çalışma hakkı karşılığında aylık ücretinin belli bir kısmını yasak süresi boyunca ödemeyi üstlenebilir. Kanun, karşılığın mutlaka bir ceza koşuluyla düzenlenmesini aramamıştır. Direnme kararı 11.11.2020 tarihinde temyiz edilmiş, ancak HGK, 2021/524 E. kayıtlı bu dosyada henüz bir karar vermemiştir. İstanbul BAM 14. HD, başka bir uyuşmazlıkla ilgili olarak 2021 yılında da aynı yönde hüküm kurmuştur (04.03.2021, E. 2019/613 K. 2021/292).

Belirtelim ki, TBK m. 420 hükmünde düzenlenmiş olan; bu hükmün kabulünden önceki dönemde de Yargıtay içtihadı ile kabul edilen "iş sözleşmesinde işçi aleyhine tek taraflı cezai şart olmaz" kuralı, rekabet yasağı sözleşmelerinde kararlaştırılan cezai şartlar hakkında uygulama alanı bulmaz. Nitekim TBK'nın yürürlüğü öncesinde de Yargıtay'ın iş davalarına bakan daireleri bu yönde hüküm vermemiştir (Örnek olarak bkz. Yarg. 9. HD, 03.02.2011, E. 2009/3417 K. 2011/2307). Ancak bunun gerekçesi rekabet yasağı kaydının iş sözleşmesinden ayrı bir sözleşme niteliği taşıması değildir. Bu açıdan sonucu itibarıyla isabetli olan 11. Hukuk Dairesinin inceleme konusu kararının gerekçesi isabet taşımamaktadır.

Rekabet yasağı sözleşmelerinde işverenin bir karşılık üstlenmesi sorunu, cezai şartın karşılıklılığı prensibi çerçevesinde ele alınabilecek bir husus değildir. Gerçekten, bir an için BAM kararında belirtildiği gibi, rekabet yasağında cezai şartın karşılıklı olması gerektiği kabul edilirse, işverenin hangi yükümlülüğüne aykırı davranışı için cezai şart getirileceği sorusu cevapsız kalmaktadır. Karşılıklı cezai şart ancak karşılıklı yükümlülüklerin varlığı halinde söz konusu olabilir. Rekabet yasağında ise cezai şartı doğuran olay borcun niteliği gereği sadece bir tarafın eylemi ile gerçekleşebilmektedir. Bu nedenle TBK m. 420/1 hükmünün rekabet yasağı açısından uygulama alanı bulması mümkün değildir (Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, 34. Basım, İstanbul 2021, dn.708, 347; Şahlanan, F.; İş Sözleşmelerine Konulan Cezai Şart, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, Temmuz-Ağustos 2018, 4; Ekmekçi, Ö./Yiğit, E.: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Bası, İstanbul 2020, 356; Alpagut, G.; Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İSGHD, S. 31, 2011, 954; Doğan Yenisey, K.: İş Hukukunda Cezai Şart, Kadir Has Ü. İş Hukukunda Güncel Sorunlar (1), İstanbul 2012, 29; Özkaraca, E.: Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 19-21.04.2018, İstanbul 2021, 352-354; Baycık, G.: İş Hukukunda Cezai Şart, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, İstanbul 2018, 8-9; Yayvak, İ.: İş Hukukunda Cezai Şart, İstanbul 2019, 323). TBK m. 420/1'de düzenlenen hüküm, esasında sözleşmenin belirli bir süreden önce feshedilemeyeceği yönündeki kararlaştırmalardan doğan uyumsuzluklara ilişkin olarak yargı

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2019/3450

Karar No.: 2021/1073

Tarihi: 10.02.2021

Karar Özeti:

Davalı işçi aleyhine tek taraflı yaptırım içeren rekabet yasağı taahhütnamesinin yerleşik Yargıtay içtihatları gereğince hukukun korunamaz nitelikte olduğu, soyut olarak her çalışanın işten ayrıldıktan sonra aynı sektörde başka bir firmada işe girmesinin haksız rekabet tehlikesi doğurmayacağı, kaldı ki taahhütname içeriğinde haksız rekabet yasağına ilişkin belirli bir bölge belirlenmediği, bu nedenle taahhütnamenin Anayasa'nın çalışma özgürlüğü ilkesine aykırı olduğu, haksız rekabetin varlığının ispatlanmadığı gerekçesiyle davanın reddine dair verilen yerel mahkeme kararında hukuka aykırılık bulunmamaktadır.

İlgili Mevzuat:

6098 sayılı TBK m. 420/1, m. 445/2

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen davada Ankara 5. Asliye Ticaret Mahkemesi'nce verilen 21.06.2017 gün ve 2015/414 - 2017/556 sayılı karar onayan Daire'nin 09.05.2019 gün ve 2018/1566 - 2019/3617 sayılı kararı aleyhinde davacı vekili tarafından karar düzeltilmesi isteğinde bulunulmuş ve karar düzeltme dilekçesinin süresi içinde verildiği de anlaşılmış olmakla, dosya için düzenlenen rapor dinlendikten ve yine dosya içerisindeki dilekçe, layihalar, duruşma tutanakları ve tüm belgeler okunup, incelendikten sonra gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davalının 18.04.2005 tarihinde müvekkili şirket nezdinde Saha Müdürü olarak çalışmaya başladığını, taahhüt ettiği iki yıllık süre dolmadan 11.08.2006 tarihinde iş akdini feshettiğini, bununla birlikte müvekkili şirkete rakip firmada çalışmaya başladığını, bu durumda rekabet yasağını ihlal ettiğinden işten ayrıldığı tarihteki yıllık brüt ücretinin iki katı tutarındaki tazminatı ödemesi gerektiğini belirterek 58.759,20 TL rekabet yasağı tazminatının en yüksek banka mevduat faizi uygulamak suretiyle davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili, davanın reddini istemiştir.

Mahkemece tüm dosya kapsamına göre, taraflar arasında imzalanan taahhütnamede cezai şartın sadece davalı işçi açısından düzenlenmiş olduğu, davacı işveren açısından taahhütnamede cezai şart anlamında herhangi bir hüküm bulunmadığı, bu haliyle taahhütnamenin davalı işçi aleyhine tek taraflı yaptırım içerdiğinden yerleşik Yargıtay içtihatları gereğince hukukun korunamaz nitelikte olduğu, soyut olarak her çalışanın işten ayrıldıktan sonra aynı sektörde başka bir firmada işe girmesinin haksız rekabet tehlikesi doğurmayacağı, kaldı ki taahhütname içeriğinde haksız rekabet yasağına ilişkin belirli bir bölge belirlenmediği, bu nedenle taahhütnamenin Anayasa'nın çalışma özgürlüğü ilkesine aykırı olduğu, haksız rekabetin varlığının ispatlanmadığı gerekçesiyle davanın reddine dair verilen karar davacı vekilinin temyiz istemi üzerine

Dairemizce onanmıştır.

Bu kez davacı vekili karar düzeltme isteminde bulunmuştur. Dosyadaki yazılara, mahkeme kararında belirtilen Yargıtay ilamında benimsenen gerekçelere göre, davacı vekilinin HUMK 440. maddesinde sayılan hallerden hiçbirisini ihtiva etmeyen karar düzeltme isteğinin reddi gerekir.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2018/4159

Karar No.: 2020/19615

Tarihi: 22.12.2020

İlgili Mevzuat:

6098 sayılı TBK m. 420/1, m. 396

Karar Özeti:

İş sözleşmesi hükmü gizlilik ve bilgi güvenliği yükümlülüklerinin ihlaline bağlı cezai şart öngörmekte olup bu durumda cezai şartın iki taraflı olmadığından bahisle geçersizliğinden söz edilemez. Zira cezai şartın karşılığı işçinin öngörülen yükümlülüklerle aykırı davranması olup mahkemece salt TBK'nın 420. maddesine dayalı olarak davanın reddi hatalıdır.

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi, davacı-karşı davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı-Karşı Davalı İsteminin Özeti:

Davacı-karşı davalı vekili; davalının müvekkiline ait şirkette son derece gizli ve teknik projelerde sistem mühendisi olarak çalışmaya başladığını, istifa ederek ayrıldığını, ihbar süresinin sadece bir haftasına uyduğunu belirterek beş haftalık ihbar süresi için ihbar tazminatı borcu bulunduğunu, ayrıca davacının ayrılmadan önce 50 civarında gizli belgeyi harici bir cihaza kopyaladığını, davacının kötü niyetli olduğunu, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin bilgi güvenliği politikası başlıklı 5. maddesine aykırılık teşkil ettiğini, bu nedenle cezai şart alacağının tahsilini talep etmiştir.

Davalı-Karşı Davacı Cevabının Özeti:

Davalı-karşı davacı vekili; davacı şirketin davalının istifasından hemen sonra dava açmamış olması ve şikâyetten sonra huzurdaki davayı ikame etmiş olduğunu, davanın kötü niyetli açıldığını, ihbar tazminatı talebinin ve cezai şart talebinin yerinde olmadığını, karşı dava olarak Ağustos 2014 ayı ücreti ile yıllık izin alacağını davalıdan tahsilini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesi'nce, davacı-karşı davalı tarafın cezai şart alacağı talebinin reddine, ihbar tazminatı talebinin kabulüne, davalı-karşı davacının ücret ve yıllık ücretli izin alacağı taleplerinin kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı taraf vekilleri istinaf

başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davacı şirket tarafından davalı işçinin şirkete ait teknik data ve verileri sır saklama yükümlülüğüne aykırı olarak kopyaladığı iddiasıyla cezai şart talep edildiği, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin 5/3, 11, 13. maddeleri uyarınca işçinin sır saklama yükümlülüğü ve bu yükümlülüğe ait sürelerin düzenlenmiş olduğu, ancak iş bu cezai şart hükümlerinin yalnızca işçi aleyhine vazedildiği, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 420/1. maddesi uyarınca yalnızca işçi aleyhine olan cezai şartın geçersiz olduğu düzenlemesi karşısında, ilk derece mahkemesince şirketin cezai şart talebinin reddine karar verilmesinde bir isabetsizliğin bulunmadığı, şirketin ihbar tazminatı alacağı talebi yönünden, davalı işçinin gerek duruşmadaki imzası ile alınan yazılı beyanı, gerekse tanık beyanı ile de sabit olduğu üzere başka bir şirkette iş bulup yazılı ihbara uymadan işten ayrıldığı gerekçesiyle ilk derece mahkemesince şirket lehine 5 haftalık ihbar tazminatı alacağına hükmedilmesinde de bir isabetsizlik bulunmadığı, işçinin işveren şirkete karşı açmış olduğu karşı dava yönünden ise; ücret alacağının eksiksiz olarak ödendiği hususu ile yıllık izinlerin eksiksiz olarak kullanılmış olduğu hususunu ispat yükü işverende olup işverenin üzerine düşen ispat külfetini yerine getiremediği, dosyaya herhangi bir yazılı belge veya makbuz ibraz edilmediği, sunulan maaş bordrolarının imzasız olduğu, dosya içerisinde mevcut ibranamenin ise Borçlar Kanununun 420/2. maddesi hükmü karşısında ibra edilen rakamın yazılı olmaması, ödemenin banka kanalıyla yapılmamış olması nazara alındığında geçersiz olduğu, ilk derece mahkemesince işçi lehine bu alacak kalemleri yönünden verilen kararın isabetli olduğu, davacı-karşı davalı vekilinin bu yöndeki istinaf sebebinin de yerinde olmadığı gerekçesiyle taraf vekillerinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı davacı-karşı davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

Davacı işveren, davalı işçinin işyerinden ayrılmasından kısa bir süre önce kendisine ait cep telefonuna 50 civarında gizli belgeyi indirmek suretiyle şirketin bilgi güvenliği politikasına aykırı davrandığı ve iş sözleşmesinin 11. maddesine göre sır saklama yükümlülüğünü ihlal ettiği, gerekçesiyle sözleşmede öngörülen cezai şartın tahsili talebinde bulunmuştur. Davalı işçi, şirkete ait belgeleri cep telefonuna indirerek kaydettiğini kabul etmiş ancak bunu şirkete ait snavlara girebilmek için kaydettiğini işyerinden ayrılmadan önce sildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece cezai şartın sadece işçi aleyhine olduğu Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesine göre geçersiz olduğu gerekçesiyle bu yöndeki talebin reddine dair hüküm kurulmuştur. Davacı şirket teknoloji firması olup davalı işçi ile imzalanan iş sözleşmesinin 11. maddesinde bentler halinde gizlilik ve

bilgi güvenliğine ilişkin kurallara yer verilmiş, işçinin bilgi güvenliği kurallarına uyması gerektiğini açıklamış, gizlilik ve bilgi güvenliği kurallarına aykırılık halinde işverene 150.000 TL cezai şart ödeneceği kurala bağlanmıştır. Sözü edilen iş sözleşmesi hükmü gizlilik ve bilgi güvenliği yükümlülüklerinin ihlaline bağlı cezai şart öngörmekte olup bu durumda cezai şartın iki taraflı olmadığından bahisle geçersizliğinden söz edilemez. Zira cezai şartın karşılığı işçinin öngörülen yükümlülüklerle aykırı davranması olup Mahkemece salt TBK'nın 420. maddesine dayalı olarak davanın reddi hatalıdır.

Dosya içinde bulunan ve davalı işçiye imzalatılmış olan bilgi sistemi güvenlik kurallarının 5.3.2 maddesinde; "...den yazılı izin almaksızın kullanıcı ...'in ağlarını kullanarak şirketin dışındaki kişisel mail kutularına (şirket dışındaki kendi kişisel mail kutusu dahil) veya diğer mail adreslerine ...'in ticari ve ticari olmayan faaliyetleri ile ilgili bilgiler dahil olmak üzere ...'in gizli bilgilerini gönderemez." ile 5.3.3. maddesinde; "...den yazılı izin almaksızın kullanıcı usb, kızılötesi, bluetooth vb. Bağlantıları kullanarak ...'in bilgisayardan özel kayıt cihazlarına veya bilgisayarlarına ...'in ticari ve ticari olmayan faaliyetleri ile ilgili bilgiler dahil olmak üzere veri aktaramaz." şeklinde kurallara yer verilmiş olup davacının işverene ait 51 adet bilgileri kendi cep telefonuna indirdiği tartışmasız durumdadır. Mahkemece bu konuda bilirkişi raporu alınmış olup kopyaların data niteliği taşıdığını ve çokluğu dikkate alındığında ders çalışmak için indirimin düşünülmececeği, davalı işçinin sır saklama yükümlülüğü aykırı davrandığı sonucuna varılmıştır. Somut uyuşmazlıkta, davalı işçinin sır saklama yükümlülüğünü, gizlilik ile bilgi güvenliği kurallarına aykırılık davrandığı anlaşılmakta olup iş sözleşmesinin 11. maddesindeki cezai şartın koşulları oluşmuştur. Mahkemece TBK'nın 182/son maddesi değerlendirilerek indirim yönünden bir karar verilerek istekle ilgili hüküm kurulması gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

YARGITAY KARARLARI

Sakarya BAM 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2019/1997

Karar No.: 2020/866

Tarihi: 08.09.2020

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş K. m. 18, m. 25

6100 sayılı HMK m.189/2

Karar Özeti:

Somut dosyada WhatsApp yazışmalarının işveren tarafından herhangi bir şekilde baskı, hile veya tehdit yoluyla elde edilmesine dair hiçbir delil veya iddia bulunmadığı, WhatsApp grubuna dahil olan üye işçilerden birisi tarafından iş yeri yetkililerine yazışmaların gösterimi neticesinde fesih sürecinin başladığı anlaşılmış olup, iş yeri yetkililerinin kendilerine yönelik özellikle davacı tarafından yazılan ağır sinkaflı hakaretlerden

haberdar olmaları sonrasında davacı ile birlikte aynı ortamda çalışmalarını beklemek hakkaniyete aykırı olacaktır. Ayrıca davacının iş yerine ait ilacı açıkça kötülemesi ve sosyal medya tarafından ilacın kötü olduğunun herkese ilan edilmesi isteği de dikkate alındığında davacı ile işveren arasındaki sadakat ve güven ilişkisinin tamamen yitirildiği tartışmasızdır. Ayrıca grup üyesi 8 kişinin işçi olmaları dikkate alındığında davacı tarafın ağır eleştiri ve hakaretleri ve ilacı kötülemesi sonucu diğer işçilerin olumsuz etkilenecekleri, motivasyonlarının kaybolacağı böylece iş akışının olumsuz yönde etkileneceği tartışmasızdır. Bu yazışmaları salt kişisel veri niteliğinde kabul ederek delil olarak kullanılmayacağını varsaymak işverene açık bir haksızlık sayılacaktır.

Davanın Konusu:

Tespit (İşe İade İstemli)

Tarafların İddia ve Savunmasının Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesiyle özetle, müvekkilinin davalı işyerinde 2014-2018 yılları arasında çalıştığını, 16.02.2018 tarihinde mesai arkadaşlarıyla aralarında WhatsApp grubunda yaptıkları yazışmalarda şirketin ürünü hakkında olumsuz yazılar yazdığı gerekçesiyle iş akdinin feshedildiğini, feshin haksız ve geçersiz olduğunu, uçtan uca şifreli olarak düzenlenmiş kapalı konumda olan bir sistemde yapılan yazışmaların üçüncü kişilerce delil olarak kullanılmayacağını bu yazışmalar gerekçe gösterilerek yapılan feshin geçersiz olduğunu belirterek müvekkilinin işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesiyle özetle, davacının WhatsApp grubunda yaptıkları yazışmalarda şirket yöneticilerine ağır küfürler ve hakaretler ettiğini, iş arkadaşlarını şirkete ait ürün hakkında negatif yazılar yazmaya teşvik ettiğini, şirketin ismine zarar vermeye çalıştığını, bu gerekçelere yapılan feshin haklı nedenlere dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Somut olayda, davacının 01.12.2014-16.02.2018 tarihleri arasında davalı şirkette ürün tanıtım temsilcisi olarak çalıştığı, davacının, WhatsApp grubunda yer alan yazışmalarda yöneticilere yönelik sinkaflı hakaret içeren söylemlerde bulunduğu, davalı şirket tarafından dağıtım ve pazarlaması yapılan ilaç hakkında sosyal medyayı kullanarak ürünün kötülenmesini istediği, tanık beyanları, düzenlenen tutanaklar ve dosya kapsamından anlaşıldığından davacının eyleminin 4857 sayılı yasanın 25/II-d maddesi kapsamında işçinin, işverenin başka işçisine sataşması niteliğinde olduğu ve işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığından açılan davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Feshe konu yapılan yazışmaların kapalı grup içinde yapılan WhatsApp yazışmalarından elde edildiğini, grubun davacı ile birlikte iş yerinde çalışan kişilerden oluştuğunu, burada yazılan ve paylaşılan bilgilerin ve görüşmelerin hayatın gizliliği kapsamında özel

veri olarak değerlendirilmesi gerektiğini, bu grubun grup üyesi olmayan üçüncü kişilere kapalı olduğunu, bu nedenle işveren tarafından özel veri ve hayatın gizliliği ilkesi ihlal edilerek bu yazışmaların elde edilmesi ve fesih sebebi yapılmasının hukuka aykırı elde edilmiş delil olarak değerlendirilmesi gerektiğini, buna ilişkin Yargıtay 9. H.D.'nin sunulan 2018/1718 Esas 2019/559 Karar 10.01.2019 tarihli ilamının da dikkate alınarak kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

Davalı vekili istinaf talebine cevap dilekçesinde; WhatsApp grubu yazışmalarının şirket tarafından hukuka uygun şekilde herhangi bir baskı veya zor kullanılmadan elde edildiğini, delil niteliğinin olduğunu, dosyaya sunulan Yargıtay kararının somut davada emsal teşkil edemeyeceğini, davacının sadakat borcuna ve doğruluk ile dürüstlük ilkesine aykırı davrandığını, mahkemece kurulan hükmün yerinde olduğunu belirterek talebin reddini istemiştir.

Değerlendirme ve Gerekeç:

Dairemizce dosya üzerinden HMK'nın 355 maddesi uyarınca istinaf sebepleri ile sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda;

Tarafların iddia ve savunmaları, dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler ve istinaf nedenlerine göre;

Taraflar arasındaki uyuşmazlık feshe dayanak teşkil eden WhatsApp grubu yazışmalarının elde edilmesinin ve delil olarak kullanılmasına hukuka uygun olup olmadığı hususlarıdır. Davalı işveren tarafından düzenlenen fesih bildirim ile, davacının, davalı şirkete ait ürün tanıtım temsilcisi olarak çalıştığı, işyerinde çalışanlar tarafından oluşturulan whatsapp grubunda yer alan yazışmalarında yöneticilere ağır küfürler ve hakaretler ettiği, ayrıca çalışma arkadaşlarına grup şirketine ait olan ve şirket tarafından da satış, dağıtım pazarlama v[e] promosyonu yapılan "sus..." isimli ürün hakkında negatif yazı yazılmasına teşvik ederek şirket itibarına ve ürün ismine zarar vermeye çalıştığı gerekçesiyle davacının 4857 sayılı iş kanunu 25/II maddesi gereğince iş sözleşmesinin fesih edildiği anlaşılmıştır.

Dosyaya yansayan tanık ifadeleri, dosyadaki tüm kayıt ve belgelerden feshe konu edilen WhatsApp grubu yazışma örnekleri birlikte incelenip değerlendirildiğinde; davalı iş yerinde 02/01/2015-16/02/2018 tarihleri arasında ürün tanıtım temsilcisi olarak çalışan davacının da içinde bulunduğu iş yeri çalışanlarından oluşan 8 işçinin ortak WhatsApp grubu kurdukları, bu grup üzerinden yazıştıkları, yazışmaların ve grubun amacının iş yerinin ve işin yürütümü ile ilgili olmadığı ve tamamen özel yazışmak amacıyla kurulduğu ve bu yazışmaların bir kısmında davacının davalı ilaç şirketine ait bir ilacı kötülediği, ilacın sosyal medya aracılığıyla olumsuz etkilerinin yayılmasını istediği ve iş yeri yetkililerinden bazılarına ağır şekilde hakaret içeren sinkaflı sözler sarf ettiği, bu yazışmaların grup üyesi olan işçi tarafından iş yeri yetkililerine gösterilmesi sonucu fesih sürecinin başladığı ve bu yazışmalar gerekçe gösterilerek davacının iş akdinin iş kanunu 25/2. maddesi gereğince feshedilmiş olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca

gruba üye olan 8 kişiden 3 kişinin davacı ile birlikte iş akitlerinin feshedildiği, geri kalan 5 kişiye ise yazışmalarının niteliği dikkate alınarak disiplin cezalarının verildiği anlaşılmıştır.

Davacı tarafça emsal olarak sunulmuş olan Yargıtay 9. H.D.'nin sunulan 2018/1718 Esas 2019/559 Karar 10/01/2019 tarihli ilamı incelendiğinde; her ne kadar whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğu ve salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş akdinin feshinin haksız olduğu kararı verilmiş ise de; kararın gerekçe kısmı bir bütün olarak incelendiğinde burada davacı tarafça whatsapp grubunda sarf edilen sözlerin ağır hakaret niteliğinin bulunmadığı, davacının yazışmaları ve davranışlarının iş akışını planlamasını bozucu herhangi bir niteliğinin bulunmadığı anlaşılmış olup bu olaydaki ortaya çıkan yazışmalar sonrasında işveren ile davacı işçi arasındaki iş ilişkisinin temelinden sarsıldığı, aralarındaki güven ilişkisinin tamamen yitirildiğini varsaymak mümkün değildir. Çünkü burada somut dosyamızdaki yazışmalar kadar ağır ve doğrudan işverenin ürününe zarar vermek amacıyla sözler sarf edilmemiştir. Bu nedenle Yargıtay olayın bu özelliğini de değerlendirerek ayrıca WhatsApp konuşmalarının nasıl temin edildiği anlaşılamaması nedeniyle buradaki yazışmaları kişisel veri olarak değerlendirilip buna göre feshe dayanak teşkil edemeyeceğini tespit etmiştir.

Somut dosyada WhatsApp yazışmalarının işveren tarafından herhangi bir şekilde baskı, hile veya tehdit yoluyla elde edildiğine dair hiçbir delil veya iddia bulunmadığı, WhatsApp grubuna dahil olan üye işçilerden birisi tarafından iş yeri yetkililerine yazışmaların gösterimi neticesinde fesih sürecinin başladığı anlaşılmış olup, iş yeri yetkililerinin kendilerine yönelik özellikle davacı tarafından yazılan ağır sinkaflı hakaretlerden haberdar olmaları sonrasında davacı ile birlikte aynı ortamda çalışmalarını beklemek hakkaniyete aykırı olacaktır. Ayrıca davacının iş yerine ait ilacı açıkça kötülemesi ve sosyal medya tarafından ilacın kötü olduğunun herkese ilan edilmesi isteği de dikkate alındığında davacı ile işveren arasındaki sadakat ve güven ilişkisinin tamamen yitirildiği tartışmasızdır. Ayrıca grup üyesi 8 kişinin işçi olmaları dikkate alındığında davacı tarafın ağır eleştiri ve hakaretleri ve ilacı kötülemesi sonucu diğer işçilerin olumsuz etkilenecekleri, motivasyonlarının kaybolacağı böylece iş akışının olumsuz yönde etkileneceği tartışmasızdır.

Bu nedenlerle davalı işverenden bu kadar ağır hakaret ve ilacını kötülemeye yönelik yazışmalar sonrasında iş ilişkisini sürdürmesini beklemek hakkaniyete aykırı olup, bu yazışmaları salt kişisel veri niteliğinde kabul ederek delil olarak kullanılmayacağını varsaymak işverene açık bir haksızlık sayılacaktır. Tüm bu nedenlerle işveren tarafından usule uygun şekilde yapılan feshin haklı olduğu değerlendirilerek mahkemece verilen hükmün yerinde olduğu kanaatine varıldığından dairemizce davacı tarafın istinaf talebinin reddine karar verilmiştir.