

LİMİTED ŞİRKETLERDE REKABET YASAĞI

Rekabet yasağı, bir ortaklığın, işletmenin, müvekkil veya işverenin aynı işletme alanında faaliyette bulunmaktan veya ticari sırlar ve müşteri çevresinin menfaatlerine zarar verebilecek her türlü ticari ve mesleki faaliyetlerden sakınma yükümlülüğünü içeren düzenlenme olarak tanımlanmaktadır.¹ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda ("TTK") müdürlerin, limited şirket nezdinde ortak sıfatının olup olmaması veya limited şirket ortaklar kurulu kararı ile ya da şirket esas sözleşmesiyle atanmış olması arasında herhangi bir ayırma tabii tutmadan, rekabet yasağı kapsamına dahil oldukları kabul edilir.

Ayrıca **limited şirket nezdinde yer alan müdürlerin** rekabet yasağının yanında şirkete olan bağlılık yükümlülüğünü düzenleyen TTK'nın 626'ncı maddesi aşağıdaki şekildedir:

(1) Müdürler ve yönetimle görevli kişiler, görevlerini tüm özeni göstererek yerine getirmek ve şirketin menfaatlerini, dürüstlük kuralı çerçevesinde, gözetmekle yükümlüdürler. 202 ila 205'inci madde hükümleri saklıdır.

(2) Şirket sözleşmesinde aksi öngörülmemiş veya diğer tüm ortaklar yazılı olarak izin vermemişse, müdürler şirketle rekabet oluşturan bir faaliyette bulunamazlar. Şirket sözleşmesi ortakların onayı yerine ortaklar genel kurulunun onay kararını öngörebilir.

(3) Müdürler de ortaklar için öngörülmüş bulunan bağlılık borcuna tabidir."

Yukarıda ifade edilen maddenin ikinci fıkrasında, limited ortaklıkta, müdürlerin şirketle rekabet eden faaliyetlerde bulunamayacakları düzenlenmiştir. Ancak, bu yasak; şirket esas sözleşmesinde aksi bir düzenleme öngörülerek veya ortaklar genel kurulunun onayı ile de ortadan kaldırılabilecektir. Bu sebeple, TTK'da yer alan müdürlerin rekabet yasağına ilişkin hüküm, emredici nitelikte bir hüküm niteliğini haiz değildir.²

Ek olarak, TTK'nın 613/2; "Ortaklar, şirketin çıkarlarını zedeleyebilecek davranışlarda bulunamazlar. Özellikle, kendilerine özel bir menfaat sağlayan ve şirketin amacına zarar veren işlemler yapamazlar. Şirket sözleşmesiyle, ortakların, şirketle rekabet eden işlem ve davranışlardan kaçınmak zorunda oldukları öngörülebilir." şeklinde düzenlenmektedir. Bu maddede, şirket esas sözleşmesinde ortakların şirketle rekabet etmekten kaçınma yükümlülüğünün yer alabileceği düzenlenmektedir.

TTK'nın 613/2 fıkrasının son cümlesi "ortaklık sözleşmesi ile ortakların ortaklıkla rekabet eden işlem ve davranışlardan kaçınmak zorunda oldukları öngörülebilmektedir" şeklinde ifade edilmiştir. Bu kapsamda, ortaklara sözleşmesel bir rekabet yasağı getirilebilme hüküm altına alınmıştır.

¹<http://academicrepository.khas.edu.tr/bitstream/handle/20.500.12469/2381/0050118Sunaozer.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

²<https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz9ozel/cgoksoy.pdf>

Böylece, şirket esas sözleşmesinde veya ortakların rızası ile müdürlerin rekabet yasağının kapsamı genişletilebilir ya da daraltılabilir. **Özetle, ticaret ortaklıklarında rekabet yasağına ilişkin yasal düzenlemelerin tamamı iki tür faaliyeti yasaklamaktadır. Bunlar: i) ortaklık konusuna giren bir işin bizzat yapılması, ii) ortaklık ile aynı konuda faaliyet gösteren belirli türde başka ortaklıklara ortak olunması veya bunların yönetiminde yer alınmasıdır.**³

Şirket nezdinde yer alan kişilerin sahip oldukları bazı hukuki sıfatların (ortak, yönetim kurulu üyesi vb.) sona ermesi ile kural olarak rekabet yasağı sona erecektir. Fakat kişilerin şirket nezdinde sahip oldukları sıfatların kaybindan sonra da rekabet yasağının devamına ilişkin olarak sözleşme yapılması mümkündür. kişilerin sıfatlarını kaybetmesi sonrası rekabet yasağının devam etmesi için mutlaka açık bir anlaşmanın yapılması gereklidir. Yapılan bu anlaşma, ortaklık esas sözleşmesinde yer alabileceği gibi ayrılma sırasında ondan ayrı olarak da yapılabilir. Limited şirket müdürü kural olarak çok geniş bir rekabet yasağına tabi tutulmuş bulunmaktadır. Her ne kadar TTK'de düzenlenen rekabet yasaklarına ilişkin kuralların ortak noktası bahsi geçen hukuki sıfata sahip olan kişilerin şirketin menfaatleri çerçevesinde başka şirkete sınırsız sorumlu ortak olarak katılmasının veya şirketin faaliyet alanlarında iş yapılmasının engellenmesi olarak kabul edilebilir.

Sözleşmesel rekabet yasağının kapsamı sözleşme hükümleri çerçevesinde belirlenir. Türk Medeni Kanunu'nun 2. ve 23., Borçlar Kanunu'nun 19. ve 20. maddelerine aykırı olmamak koşuluyla sözleşmesel özgürlük vardır. Sözleşme ile öngörülen rekabet yasağı Türk hukukunda kural olarak iki şekilde ortaya çıkmaktadır:

Bunlardan ilki kanundan doğan rekabet yasağının sözleşme taraflarınca genişletilmek veya daraltılmak istenmesi durumunda bunu bir sözleşme ile kararlaştırdıkları durumlardır. Anlaşılacağı üzere kanunda düzenlenen rekabet yasakları emredici hüküm niteliğinde değildirler. İkinci hal ise şirket müdürünün görevden ayrıldıktan veya vekalet ilişkisinin sona ermesinden sonra belirli bir süre geçerli olmak üzere kararlaştırılan rekabet yasağıdır. Kural olarak sözleşme ile öngörülen rekabet yasağının sınırları, yaptırımları ve geçerlilik koşulları taraflarca özgürce belirlenebilir. Ancak yasa koyucu sözleşme serbestisi prensibine rağmen burada sınırsız bir yasak öngörmemiştir. **Rekabet yasağının Türk Medeni Kanunu'nun 19. ve 23. maddeleri ve Türk Borçlar Kanunu'nun 26. maddesiyle bağdaşması gerekmektedir. Ayrıca rekabet yasağı, Anayasamızın 49. maddesinde düzenlenen çalışma özgürlüğüne de aykırı olmamalıdır.**

³ <http://www.ticaretkanunu.net/konu/rekabet-yasagi/>

Limited Şirketler Hukuku kapsamında müdürler görev süresi boyunca görevini kendisinden beklenen tüm özeni göstererek yapmalıdır. Ayrıca şirketin menfaatlerini de iyi niyetle korumak zorundadır. Limited şirketlerde müdürlerin yükümlülükleri TTK'nin 626. maddesinde düzenlenmiştir. Doktrinde ağırlıklı görüşe göre, **rekabet yasağının kapsamı şirketin fiili olarak faaliyet gösterdiği işletme alanları ile sınırlıdır. Bu görüşe göre rekabet yasağı dar kapsamda yorumlanmalıdır ve şirketin fiili işletme alanları ile sınırlandırılmalıdır.**

Müdürün şirkete karşı olan sadakat yükümlülüğü şirket ile müdür arasında organ bağıının kurulması ile başlar ve sonucunda rekabet yasağı da başlamış olur. TTK'da rekabet yasağını düzenleyen hükümlerin hiçbirinde, rekabet yasağına tâbi olan kişilerin söz konusu yasağa tâbiyetleri herhangi bir süre ile sınırlandırılmamıştır. Bu konuda herhangi bir sınırlandırma olmasa da rekabet yasağına tâbi olan limited ortaklık müdürünün bu sıfatını koruduğu müddetçe, ilgili yasak geçerliliğini koruyacaktır. Kural olarak yasak, müdürün görev süresi boyunca geçerlidir. **Görev süresi bittikten sonra müdür, TTK'nin 613. maddesinde öngörülen bağlılık yükümlülüğü ve 626. maddesinde düzenlenen rekabet yasağına tabi olmayacaktır.** Görev süresi bittikten sonra şirketle müdür arasında "menfaat çatışmasının" sona ereceği bu sebeple rekabet yasağına tabi olmayacağı öğretide kabul edilmektedir. Ancak müdürlerin görev süresi bittikten sonra tarafların iyi niyet kurallarına aykırı davranışları halinde menfaat çatışmalarının ortaya çıkabileceği ihtimali de göz önünde bulundurulmalıdır. Sonuç olarak; müdürün rekabet yasağı, şirket esas sözleşmesinde veya ayrı olarak sözleşme ile kararlaştırılması halinde müdürün kusurlu bir şekilde yasağı aykırı hareket etmesi durumunda TTK'nin 553. maddesi kapsamında verdiği zararlardan sorumlu olacağı ön görülmüştür.

Görev süresi sona erdikten sonra müdür kural olarak herhangi bir rekabet yasağına tabi değildir. Ancak aksi asıl hukuki ilişkiyi belirleyen ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılabilir. **Böyle bir sözleşme ile rekabet yasağının kararlaştırılması durumunda limited şirketin rekabet yasağının kararlaştırılmasında haklı menfaatinin bulunması gerekmektedir.** Aksi halde yasak hakkaniyete aykırı olarak sadece müdürün ekonomik özgürlüğünü kısıtlamış olacaktır. Ek olarak, müdürün iş görme sözleşmesi çerçevesinde şirketin müşteri çevresi veya ticari sırlarına vakıf olup olmadığının incelenmesi gerekir. **Sonuç olarak sözleşmesel bir rekabet yasağının müdür bakımından uygulanabilmesi için, makul ve hakkaniyete uygun sınırlara tabi olması gerekmektedir.**

Sözleşmesel rekabet yasağı TBK'nın Hizmet Sözleşmesi hükümlerinin (işçi-işveren ilişkisi) düzenlendiği kısımda da düzenlenmiş olup TBK'nın 445. maddesine göre rekabet yasağı özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamayacaktır. Öğretide bir görüşe göre, rekabet yasağı yer ve konusu bakımından hakkaniyete uygun olduğu sürece ve işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek değil ise, iki yıllık zaman sınırını aşabilecektir.

Yargıtay'a göre ise çok geniş düzenlenen zaman sınırlamalarının ilgili kişinin ekonomik durumunu hakkaniyete aykırı olarak sınırlayacağından bahisle, hükümsüz olacağına tespitini yapılmıştır. Şirket ticaret siciline kayıt yaptırırken şirket konusuna birden fazla faaliyet türünü yazdığına ve bu faaliyet alanlarının hepsinde faaliyet göstermiyorsa bir müdürün bütün bu faaliyet alanlarından çalışması rekabet sözleşmesine dayanılarak yasaklanması hakkaniyete uygun olmayacağı açıktır.

Rekabet yasağının ihlalinin, işçi-işveren ilişkisi bakımından hukuki sonuçlarını TBK'nin 446. maddesinde düzenlenmiştir. **İlgili hükümlerin kıyasen limited şirket müdürüne uygulanması halinde rekabet yasağını ihlal eden müdürün, şirketin zararını tazmin etmesi gerekecektir. Keza rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali, bir sözleşme ihlali olup, ihlalden doğan zararların tazmini borçlar hukuku hükümleri gereğince tazmini gerekecektir.** Şirket TBK'nin 446. maddesine dayanarak, maddede sayılan şartların varlığı halinde rekabet içeren yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilmektedir. Bu talep için rekabet yasağı sözleşmesinde açıkça sözleşmede kararlaştırılmış olması ve şirketin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile müdürün rekabet yasağına aykırı davranışını haklı göstermesi şartları aranmaktadır.⁴

Hizmet sözleşmesi kapsamında değerlendirildiğinde işçi ve işverenin rekabet etmeme borcunu iş sözleşmesi sona erdikten sonra da devam ettirmek istemeleri halinde iş sözleşmesine bu konuda ayrı şart koymaları veya ayrıca bir rekabet yasağı sözleşmesi yapmaları gerekmektedir. **Rekabet yasağı sözleşmesi; işçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra, belirli bir faaliyet alanında, belirli bir coğrafi bölgede, belirli bir zaman dilimi içerisinde, işverenle rekabet ilişkisi içerisine girmemeyi taahhüt ettiği sözleşmedir.** İşçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra işverenle rekabet etmesini yasaklayan sözleşme, işçinin ekonomik geleceğini de sınırlandıracağı açıktır. TBK'nin 444. maddesinde geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinin kurulabilmesi için sözleşmede yer alması gereken koşullar ifade edilmiştir. Sözleşmenin taraflarca geçerli ve bağlayıcı olması için bu şartların sağlanması gerekmektedir aksi takdirde sözleşme butlan yaptırımına tabi olarak geçersiz sayılacaktır. TBK'nin 444. maddesinde yer alan ve sözleşmenin kurulması için gerekli olan şartlar; **geçerli bir iş sözleşmesinin bulunması, sözleşmenin yazılı yapılması, işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin bulunması üretim sırları ve ya işverenin işleri hakkında bilgi edinme olanağı, müşteri çevresi satış ve pazarlama şartlarına ilişkin bilgi edinme olanağının olması gerekmektedir. Ayrıca rekabet yasağı taahhüdünün sınırları, yer bakımından, işin türü bakımından, süre bakımından sınırlandırılmaktadır.**⁵

⁴ <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1291792>

⁵ https://www.goksusafisik.av.tr/Articleletter/2018_Summer/GSI_Articleletter_2018_Summer_Article8.pdf

Şirket nezdinde kişilerin sıfatlarının kaybına rağmen rekabet yasağının devamını öngören sözleşmelerin mutlaka yazılı olarak yapılması, (BK m. 350'ye- BK Tasarısı m. 443/1'e kıyasen), yasağın zaman, yer ve işin türü bakımından sınırlanması ve BK m. 348-352'de (BK Tasarısı m. 443-446) belirtilen diğer esasların da dikkate alınması gerektiği görüşünün savunulması mümkündür. **Nifekim, Yargıtay 11.Hukuk Dairesi'nin E. 2000/1263- K. 2000/1729 sayılı kararı limited şirketten ayrılan bir ortağın kaydı hayat şartıyla çalışmasını engelleyen sözleşme hükmünün geçersiz olduğu belirtilmek suretiyle, bu görüşe yakın bir tutum sergilenmiştir.⁶**

Sözleşme ile belirlenen rekabet yasağı kural olarak belirlenen sürenin dolmasıyla sona erer. Sözleşmesel rekabet yasağından feragat edilememesi ve zamanaşımı kavramları Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Böylece sonuç olarak; taraflar rekabet yasağı sözleşmesinden feragat edebileceklerdir. Uygulamada kabul edilen görüş ise sözleşmenin TBK'nin 26'ncı maddesi uyarınca sözleşme ile sona erdirilebileceğidir. Buna göre, taraflar geçerli olan sözleşmeden ve hukuki sonuçlarından; birbiriyle uyuşan irade beyanları ile feragat edebilirler.

Sonuç olarak limited şirket müdürlerine de şirketten ayrılması sonrası hüküm ifade edebilecek şekilde ortaklık konusuna giren bir işin bizzat yapılması ya da ortaklık ile aynı konuda faaliyet gösteren belirli türde başka ortaklıklara ortak olunması veya bunların yönetiminde yer alınmasına dair bir rekabet yasağı sözleşmesi imzalatılabilir.

Saygılarımızla,

**Av. Uğur Özer
GRC | LEGAL**

⁶ <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/554149>