

REKABET YASAĞI İHTARNAMESİ

İhtar Eden: (Şirketinizin Unvanı, Adresi) **İhtar Edilen:** (Eski Çalışanın Adı, Soyadı, Adresi)

Konu: İş sözleşmesindeki rekabet yasağı hükmünün ihlali.

Açıklamalar:

(Eski Çalışanın Adı, Soyadı) ile aramızda (İş Sözleşmesi Tarihi) tarihinde imzalanan iş sözleşmesi, (İşten Ayrılma Tarihi) tarihinde sona ermiştir. İş sözleşmesinin (Madde Numarası) maddesinde yer alan rekabet yasağı hükmü gereğince, işten ayrıldıktan sonra (Yasak Süresi) süreyle (Yasaklı Faaliyetler) faaliyetlerinde bulunmanız yasaktır.

Ancak, tarafınızın bu yasağa aykırı olarak (İhlal Edilen Faaliyetler) faaliyetlerinde bulunduğunu tespit etmiş bulunmaktayız. Bu durum, şirketimizin ticari çıkarlarına zarar vermektedir.

Talepler:

1. Rekabet yasağı hükmünü ihlal eden faaliyetlerinize derhal son vermenizi,
2. Şirketimizin uğradığı zararın tazmin edilmesini,
3. Aksi takdirde, yasal yollara başvurmaktan çekinmeyeceğimizi ve doğacak tüm yasal masrafların tarafınızdan karşılanacağını bildiririz.

Sonuç:

Yukarıda belirtilen taleplerimizin yerine getirilmemesi halinde, yasal haklarımızı kullanarak rekabet yasağı hükmünün uygulanması ve zararımızın tazmini için dava açma hakkımızı saklı tutarız.

İhtar Eden:

(Şirket Yetkilisinin Adı, Soyadı, Unvanı) (İmza) (Tarih)

ÖNEMLİ NOTLAR:

- Bu örnek bir ihtarname olup, hukuki danışmanlık yerine geçmez.
- İhtarnameyi noter aracılığıyla göndermeniz veya elden teslim ederek imza karşılığı teslim aldığınıza dair belge almanız hukuki açıdan daha güvenli olacaktır.
- İhtarnamede, iş sözleşmesinin tarihini, rekabet yasağı hükmünün yer aldığı madde numarasını, yasak süresini ve yasaklı faaliyetleri açıkça belirtmeniz önemlidir.
- Eski çalışanın rekabet yasağını ihlal ettiğini kanıtlayacak belgeleriniz varsa (örneğin, iş ilanları, web sitesi kayıtları, tanık beyanları vb.), bunları ihtarnameye eklemeniz faydalı olacaktır.

EK BİLGİLER:

- Rekabet yasağı, işçinin işten ayrıldıktan sonra belirli bir süre ve belirli bir coğrafi bölgede işverenin faaliyet konusuyla aynı veya benzer bir işte çalışmamasını veya kendi hesabına iş

yapmamasını öngören bir sözleşme hükmüdür.

- Rekabet yasağının geçerli olabilmesi için, işverenin meşru bir menfaatinin korunması, yasağın süresinin ve kapsamının makul olması ve işçinin zararının karşılanması gerekmektedir.
- Rekabet yasağını ihlal eden işçi, işverene karşı tazminat ödemek zorunda kalabilir.

Umarım bu bilgiler işinize yarar.