



Araştırma Makalesi • Research Article

İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı *

Competition Ban in Labour Contracts

İbrahim Akdoğan^{a,**}

^aAvukat, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Yüksek Lisans Öğrencisi, 34303, İstanbul/Türkiye.
ORCID: 0000-0002-2482-8756

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 28 Şubat 2019

Düzeltilme tarihi: 03 Nisan 2019

Kabul tarihi: 26 Nisan 2019

Anahtar Kelimeler:

Rekabet
Rekabet Yasağı
Sözleşme
İş Sözleşmesi
Hukuk

ÖZ

Bu çalışmamızda iş sözleşmesinde rekabet yasağı ile ilgili açıklamalara yer verilecektir. İş sözleşmesi tarafı olan herhangi bir işçi, bu iş ilişkisi içerisinde işverenin müşterilerine, knowhow potansiyeline veya iş sırlarına nüfuz edebilir. İş sözleşmesi devamında ve sona erdikten sonra işçinin, sözleşmede bulunan belirli bir faaliyet alanında, belirli bir coğrafi bölgede ve belirli bir zaman dilimi içerisinde işverenle rekabet etmemesini güvence altına alan işlem “rekabet yasağı sözleşmesi” olarak tanımlanır. Rekabet yasağı, iş sözleşmesinde işçinin sadakat borcunun bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna ilişkin olarak Türk Hukukundaki düzenlemelerle ilgili bilgi verilecektir. Rekabet yasağı sözleşmesi hem işverenin haklarını hem de işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü ihlâl etmeyecek biçimde yapılması gerekmektedir.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 28 February 2019

Received in revised form 03 April 2019

Accepted 26 April 2019

Keywords:

Competition
Competition Ban
Contract
Labour Contract
Law

ABSTRACT

In this study, explanations that is related to prohibition of competition in labour contract is going to be discussed. An employee, who is party of labour law, can penetrate to employer's customers, the potential of knowhow and labour secrets in this employment relationship. It is defined as “competition ban contract” that the procedure which guarantees not to compete to the employer in a specific business area, in a specific geographic region and in a particular time period after the labour contract ended. Prohibition of competition comes to existence as a requirement of employee's loyalty in labour contract. In relation to this, information about reorganizations in Turkish Law is going to be mentioned. It is necessary that competition ban contract should be done as it will not infringe both the employer's right and employee's working and contract freedom.

1. Giriş

İş sözleşmesinde rekabet yasağı konusuna öncelikle rekabet yasağı sözleşmesinde amaç, içerik ve zaman ile ilgili hükümler açıklanarak başlanacaktır. Daha sonra ise rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik şartlarından fiil ehliyetinin varlığı ve şekil şartına ilişkin hükümler açıklanacaktır.

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi, taraflara bir takım borçlar ve yükümlülükler yüklemektedir. İşçinin, işverenle iş

ilişkisi çerçevesinde yapmış olduğu sözleşme gereği en önemli borçlarından birisi sadakat borcudur (Demir & Demir 2009). İşçinin yüklendiği sadakat borcu; işverenin ve işyerinin menfaatlerini gerektiren konularda uygun davranma ve koruma, işverene veya çalıştığı işletmeye ticarî veya meslekî olarak zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmadır (Erdemoğlu, 2009). Bu nedenledir ki işçi, işverenle rekabet etmemelidir. İşçinin bu yükümlülüğü sadakat borcunun doğal bir sonucudur. İş sözleşmesinin sona

*Bu çalışma, 2019 yılında İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen “İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı” adlı Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

** Sorumlu yazar/Corresponding author
e-posta: ibrakdogan@hotmail.com

ermesinden sonra işçinin işveren ile rekabet etmesini engelleyebilecek hukukî rejim de sadakat borcunun bir tezahürü olarak karşımıza çıkmaktadır (Demir & Demir 2009). İşverenin ticarî sırlarını bilen bir işçinin, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra bu bilgileri işverenin aleyhine bir şekilde kullanması hakkaniyetle bağdaşmayacaktır. Bundan dolayıdır ki rekabet yasağı sözleşmeleri ortaya çıkmıştır (Altan Kazan, 2012). Ancak belirtmelidir ki bir iş sözleşmesinde işçi, işverene göre daha zayıf konumda yer almaktadır. Bu nedenle de işçilerin işveren karşısında haksızlığa uğramaması için Kanun koyucu, rekabet yasağına ilişkin hükümleri TBK 444 ile 447. maddeleri arasında özel ve detaylı bir şekilde düzenlemiştir (Sulu, 2016). Ayrıca bu durum TBK 369/3. maddesinde şöyle açıklanmıştır; “İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez”. Fiil ehliyetine sahip bir işçiyle, işçinin ekonomik olarak geleceğini tehlikeye düşürmemek şartıyla yazılı bir şekilde yapılacak rekabet yasağına ilişkin sözleşmeyle işverenin ekonomik menfaatleri güvence altına alınır (Demirtaş, 2011). Taraflar arasındaki iş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona ererse, tarafların sadakat borcu da dâhil sözleşmeden doğan borçları sona erecektir (Baskan, 2012). Bu tür durumlarda işçilerin rekabet yasağına aykırı davranışlar yapmasını engellemek maksadıyla bir sözleşme yapılabilir. Bu sözleşme taraflar arasındaki iş sözleşmesi sona ermesinden itibaren geçerli olmak üzere, işçinin rakip bir işletmede çalışmayacağına ilişkin veya rakip bir işyeri açmayacağına ilişkin sözleşmedir (Baskan, 2012). Anılan sözleşmeye rekabet yasağı sözleşmesi denilmektedir. Genelde üst düzey çalışanlar bakımından daha sıklıkla imzalanan rekabet yasağı sözleşmeleri, hukukumuzda önemli bir yer tutmaktadır. Çalışmamızda İş Hukuku bağlamında rekabet yasağı sözleşmelerinin koşullarına, bu koşullara aykırılıklar hâlinde uygulanacak yaptırımlara, rekabet yasağına aykırı davranışın sonuçlarına ve rekabet yasağının sona erdiği hâllere mevzuattan, yargı kararlarından ve doktrinden faydalanarak değinilecektir.

2. İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı

İş sözleşmesinde rekabet yasağı ile asıl varılmak istenen sonucun, aşama aşama açıklamalardan sonra da anlaşılacağı üzere güveni esas kılarak ticarî yaşamı devam ettirmek olacağı görülecektir.

Rekabet yasağı sözleşmesi genel olarak, işçinin işverenle olan iş sözleşmesi ilişkisinde işverenin müşterilerine nüfus etmek, işle ilgili bilgilere veya işveren nezdinde öğrendiği teknik bilgilere sahip olmasıyla başlayan bir süreci ifade eder (Erdemoğlu, 2009). Bu başlangıçla beraber işçinin, işverenle ilişkisinin bitmesinden sonra belirli bir faaliyet alanında, belirli bir zaman dilimi içerisinde ve belirli bir coğrafi alanda işverenle rekabet niteliğini haiz eylem ve işlem içerisine girmesinin yasaklandığı sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır (Uşan, 2003).

Genel itibarıyla, işveren bakımından haklı menfaatlerin sözleşmeyle korunması, rekabet yasağına ilişkin sözleşmesinin en esaslı amacıdır (Süzek, 2014). İşverenin haklı menfaatleri korunurken, anayasa bakımından da korunan çalışma hakkı ihlâl edilmemelidir. Bu nedendir ki rekabet yasağına ilişkin sözleşmesinin, işverenlerin düzenlediği veya uyguladığı işyeri iç yönetmeliği veya

sözleşmesiyle (Tuncay,2016) genel işlem koşulu olacak biçimde oluşturulmamalıdır (Çelik, Caniklioğlu & Canbolat2017).

Rekabet yasağı sözleşmesiyle işçilerin çalışma özgürlükleri, sözleşme özgürlükleri ve girişim özgürlükleri tamamen kısıtlanamaz, ortadan kaldırılamaz. Bu koşullar olmadan yapılan sözleşmeler butlan hükümleri çerçevesinde değerlendirilecek olup, geçersizlik yaptırımına tabi olurlar (Baskan, 2012).

2.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Amaç

İş sözleşmesinde rekabet yasağının amacı, işçinin işverenle rekabet edici davranışlardan uzak hareket ederek, işverenine sadakat borcunun ve rekabet etmeme borcunun gereğinin yerine getirilmesinden başka bir şey değildir (Şahlanan, 2008). Bu amacın nihai hedefine bakılacak olursa, işçinin işvereni ile rekabet etmesinin, ekonomiyi ve serbest ticari düzeni olumsuz yönde etkileyeceği görülecektir. Böylelikle iş sözleşmesinde rekabet yasağı ile varılmak sonuç, işçinin işvereni ile rakip bir teşebbüsmüş gibi hareket etmeden aynı cepheden yer aldıklarının hatırlatılması ve akıldan çıkmamasının sağlanması olarak görülmelidir. Buradan hareketle, işveren himayesinde çalışan işçinin, işverenden öğrendiği bilgiler önem arz edecektir. Bu bilgilerin rekabet durumları da dikkate alındığında bazı durumlarda işverenin haklı menfaatlerine zarar verebileceği muhakkaktır (Ertan, 2012).

Sonuç olarak işçi tarafından öğrenilen açıkladığımız bilgilerin özellikle rakipler tarafından kullanılması veya işçinin bağımsız olarak kendi kullanımına özgülemesi durumunda, işverenin diğer işletmelere göre rakip olarak başarısız olmasına yol açacaktır. İşçinin işverenle yapmış olduğu iş sözleşmesi gereğince yaptığı işi, daha sonra işverenin rakibi olarak sürdürmesi işveren bakımından olumsuzluk teşkil edecektir. Bunun yanında işçinin bu iş ilişkisi zamanında işverenden elde ettiği bilgileri bazı yerlere veya rakiplere açıklaması ya da bizzat kullanması, işverenin menfaatlerini önemli ölçüde olumsuz yönde etkileyecektir (Şahlanan, 2008).

4857 Sayılı İş Kanunu 2. maddesine göre işyeri; “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir”. Tanımdaki “maddi olmayan unsurlar” bölümünü oluşturan teknik ve ticari iş sırlarının ve işverenin müşteri çevresinin korunması, belirtilen nedenlerle işveren açısından son derece önemlidir (Taşkent & Kabakçı 2009). İlgili Kanun maddesinde de ayrıca ve açıkça belirtildiği üzere, işçi işveren himayesinde çalıştığı sırada bu bilgileri saklamakla (sır saklama yükümlülüğü) ve işverenle rekabet etmeme ile yükümlüdür (Dursun, 2017). Bu yükümlülükler ise, sadakat borcunun yansıması olarak görülmelidir.

Bu nedenlerle iş sözleşmesinde rekabet yasağına ilişkin olarak işverenin sözleşme yapmak istemesinin amacı, müşteri çevresine ilişkin bilgilerin ve iş sırlarının işçisi tarafından öğrenilip kullanılması veya rakiplerle paylaşılması ile uğrayacağı veya uğrayabileceği zararlara ve risklere karşı kendini güvence altına almak olduğu görülecektir (Demirtaş, 2011). Bu anlamda işçi ile iş sözleşmesinin kurulduğu anda, rekabet yasağına ilişkin olarak da ayrı bir sözleşmede ya da aynı sözleşme içeriğinde hüküm koymak suretiyle işçiyi taahhüt ile sorumluluk altına almaktır (Tuncay, 2016). Tüm

bunlarla birlikte, işverenin işçiyi iş ilişkisinin devamı sırasındaki rekabet etmeme borcundan farklı olarak, rekabet yasağı sözleşmesiyle yazılı bir taahhüt şeklinde güvence altına alması gerekir (Süzek, 2014). Çünkü iş sözleşmesi sırasında, işçinin sadakat borcu kapsamında rekabet etmemesi Kanundan kaynaklı iken, iş sözleşmesinin bitiminden sonra özgür olan işçinin rekabet etmeme sorumluluk ve yükümlülüğü sözleşme ile mümkün olacaktır (Akyiğit, 2018).

Sonuç olarak iş sözleşmesinde rekabet yasağının amacı, işçinin işverene ait işletmede öğrendiği bilgileri, işverene arasındaki iş sözleşmesi sona erdikten sonra işveren aleyhine olarak işverene rekabet edecek şekilde kullanmasının önüne geçmek şeklinde açıklanabilir (Tuncay, 2001).

2.2. Rekabet Yasağı Sözleşmesinde İçerik

Rekabet, “mal veya hizmet piyasalarındaki teşebbüsler arasında özgürce ekonomik kararlar verilebilmesini sağlayan yarış” şeklinde tanımlanmıştır. (Bkz. 4054 Sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanununun 3. maddesi). Anılan yarış, Kanun veya sözleşme kaynaklı bazı nedenlerden dolayı sınırlandırılabilir. Bu anlamda rekabet yasağı sözleşmelerine bakılacak olursa, serbest piyasadaki rekabetin hakkaniyet gereği sınırlandırıldığı durumlardan birisini teşkil ettiği görülecektir (Sulu, 2016).

İş sözleşmesinde rekabet yasağı sözleşmesinin içeriği, işçinin işverene rekabet etmekten kaçınması olarak karşımıza çıkar (Altay, 2008). İş ilişkisi sona eren işçinin, işverene aleyhine rekabet oluşturabilecek ve rekabet yasağı sözleşmesine konu olabilecek faaliyetlerde bulunmasıyla ilgili olarak TBK hükmü mevcuttur. TBK 444/1. maddesine göre; “Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir”.

Rekabet yasağı sözleşmesinin konusunu, iş sözleşmesi sona erdikten sonra, işçinin kendi adına işvereni ile rekabet etmemesi ve böyle bir işe girişmemesi oluşturur (Doğan, 2017). Bunun yanında aynı veya benzer mahiyetteki rakip bir teşebbüste çalışmaması, yine aynı mahiyetteki rakip bir teşebbüste ortak olarak bulunmaması ve hatta bazı durumlarda hiçbir ad adı altında rakip teşebbüslerde çalışmaması veya ortak olmaması oluşturur.

Rekabet yasağı esasında rakip bir teşebbüste çalışmama ve ilgili olmamayı hedef alan konuya sahip bir sözleşme şeklidir (Korkmaz & Alp 2016). Rakip teşebbüs olabilmek için ise, aynı müşteri çevresine aynı hizmeti sunmak şeklinde açıklanabilir. Buna göre farklı mal veya hizmet sunan teşebbüsler rakip olarak kabul edilmez (Manav, 2010).

İş sözleşmesinde taraflar, aralarında yapmış oldukları iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren geçerli olmak üzere, sözleşme konusuna ve hakkaniyete de aykırı olacak şekilde düzenlemeler koymasına doğru değildir. İşveren sözleşmeye işçinin rekabet yasağına aykırı bir etkisi olmayan daha değişik bir alanda da olabilecek bir işi yapmasının önünde de rekabet yasağı adı altında engellemeler içeren hükümler koyamaz (Süzek, 2014). Böyle bir durum, sözleşme özgürlüğünü kısıtlayıcı etki doğurabileceği gibi, Anayasa'nın 49. maddesi ile de güvence altına alınmış olan çalışma

hürriyetini de zedeleyici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Sonuç olarak rekabet yasağı sözleşmesi ile birlikte işçinin çalışma hakkı elinden alınamaz (Manav, 2010).

Ayrıca belirtmek gerekir ki, rekabet yasağını delmek isteyen işçinin, sadece kendi adına değil de, Kanuna karşı hile niteliğini doğuracak şekilde danışıklı olarak anılan yasağı delmek maksadıyla herhangi bir yakını adına da teşebbüs açması da geniş yorumlanarak rekabet yasağı niteliğinde değerlendirilecektir (Keser, 2011).

Rekabet yasağı sözleşmelerinin içeriğine ilişkin bir istisnai durumu da belirtmek gerekir. Bu istisnai durum gazetecilik mesleğini ifa eden gazeteciler bakımından geçerlidir. Şöyle ki, Basın İş Kanunu'nun 13/2. maddesine göre; “İş akdinin feshinden sonraki zaman için gazetecinin mesleğini icra serbestisini takyit eden hükümler batıldır”. Buradaki ifadede de anlaşılacağı üzere, gazetecinin işvereni ile iş sözleşmesini feshettikten sonra geçerli olacak şekilde rekabet yasağı sözleşmesi düzenlenemez (Uşan, 2003). Düzenlenebilecek şekilde kabul edilemez. Rekabet yasağı sözleşmesi ile gazetecinin mesleğini icra edebilmesi rekabet yasağı sözleşmesi ile mümkün olmayacağından dolayı hukuka aykırıdır.

2.3. Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Zaman

İş sözleşmesinde rekabet yasağına ilişkin sözleşmenin yapılabileceği zaman bakımından TBK 445. maddesine göre; “Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlanmalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz”. Belirtilen hükümden de anlaşıldığı üzere, rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyet ölçüsüne aykırı olmak suretiyle tehlikeye düşürecek şekilde zaman bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremeyeceği belirtilmiştir (Korkmaz & Alp 2016).

Açıklanan Kanun hükmüne göre “uygun olmayan zaman” kavramının muğlak olduğu açıktır. Uygun olmayan zaman kavramına ilişkin olarak Kanun hükmünde başka açıklayıcı hüküm bulunmamaktadır. Bunun yanında Kanunun gerekçeli kısmında da açıklayıcı bir hüküm bulunmamaktadır. “Uygun olmayan zaman” kavramına ilişkin Kanun hükmünde veya gerekçeli hükmünde bir açıklama olmasa da doktrinde bu konuya ilişkin görüşleri belirtmek gerekir. Konumuz dâhilinde rekabet yasağı sözleşmesinin zaman bakımından uygun sayılmayacak bir zamanda yapılmaması gerekir. Uygun olmayan zaman, iş sözleşmesinin yapılmasından itibaren bitimine kadar olan süre zarfında rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmamasıdır (Taşkent & Kabakçı 2009). Bu süre zarfında yapılmayan rekabet yasağı sözleşmesi bakımından artık işverenin korunmaya muhtaç bir haklı menfaatinin olmadığı ortaya çıkar (Soyer, 2000).

Uygun olmayan sınırlamalar her ne kadar ucu açık bir tabir gibi dursa da, hakkaniyet ölçüsü dâhilinde veya bazı hâllerde hâkimin müdahalesi ile de tespit edilebilir. Görüldüğü üzere Kanun koyucu her ne kadar işverenin rekabet ortamı bakımından olumsuz etkilenmemesini düşünse de, işçinin de mağdur edilmemesini ve belirli şartları taşıması hâlinde rekabet yasağı sözleşmesi yapılabileceğini temin etmiştir. Bu yönüyle Kanun koyucu hukuk perspektifi açısından olumlu hareket etmiştir.

3. Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Geçerlilik Şartları

İş sözleşmesinde rekabet yasağına ilişkin olarak, her ne kadar Kanun koyucu işveren lehine olarak rekabet yasağı sözleşmesi yapılacağına ilişkin düzenlemeler içermiş olsa da, işverenin bu yetkisini belirli şartların varlığı hâlinde kullanacağını bilinmesinde de fayda vardır. İşte bu şartlar, rekabet yasağının yapılması bakımından geçerlilik şartı mahiyetinde şartlar olarak karşımıza çıkacaktır (Şahlanan, 2008).

İş sözleşmelerinde işin doğası gereği işveren işçiye göre daha güçlü taraf olarak varlığını sürdürmektedir. Bu bakımdan özel hukukta istisnalar hariç her ne kadar şekil serbestisi geçerli olsa da, işverenin bu serbestiden yararlanmak suretiyle işçi aleyhine olarak rekabet yasağı yapılabilecek şartları içermeksizin bu yönde bir sözleşme yapmasının önüne geçmeyi amaçlanmıştır (Yavuz, Acar & Özen 2014). Bu geçerlilik şartları da işçinin tam bir bilgi sahibi olarak ve gerçekten hakkaniyet ölçüsü altında sözleşmeye taraf olmasını temin edecektir. Anılan geçerlilik şartlarının sağlanmasıyla Kanunun emredici hükümlerine de aykırılık teşkil eden hükümler içermemesi hâlinde rekabet yasağı sözleşmesi yapılabileceği gözden kaçırılmamalıdır (Süzek, 2014).

Bu sonuçlarla iş sözleşmesinde rekabet yasağının geçerlilik şartları içerdiği, bu geçerlilik şartlarının yanında Kanunun emredici hükümlerine de aykırılık teşkil etmemesi gerektiği ve bu çerçevede hukuka uygun şartların oluşması ile anılan sözleşmenin yapılacağına bilinmesinde fayda vardır (Manav, 2010). Aksi hâlde anılan şartlara uyulmadan yapılan rekabet yasağı sözleşmeleri geçersiz olarak hüküm doğuracaktır (Şahlanan, 2008).

3.1. Fiil Ehliyetinin Varlığı

Rekabet yasağı sözleşmesine taraf olabilecek olan işçinin fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir (Sulu, 2016). TBK 444/1. maddesine göre; “Bir işçinin, işvereni ile rekabet yasağı sözleşmesi yapabilmesi için işçinin fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir”.

Fiil ehliyetine ilişkin olarak kısaca bilgi vermek gerekirse, TMK 10. maddesine göre; “Ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan her ergin kişinin fiil ehliyeti vardır”. Yine TMK 11. maddesine göre; “On sekiz yaşın doldurulması ile başlayan erginlik, evlenmek ile veya mahkeme kararı ile de kazanılabilir”. Bu durumlardaki kişiler de rekabet yasağı sözleşmesi yapabilirler (Altay 2008). Burada asıl vurgulanan noktalardan birisi de, ayırt etme kudretini haiz küçüklerin, yasal temsilcilerinin (veli, vasi veya kayyım gibi) izni veya icazeti bulunsa dahi, rekabet yasağı sözleşmesi bakımından ehil olmadıkları ve bu sözleşmeyi yapamayacaklarıdır (Yavuz, Acar & Özen 2014). Buna karşın, ayırt etme gücüne sahip ve ergin olan kısıtlıların yasal temsilcilerinin izni veya icazeti ile rekabet yasağı sözleşmesi yapmaları mümkündür (Sulu, 2016).

Buradan sonuçla, fiil ehliyetine sahip olmayan işçinin yasal temsilcisi işçi adına iş bu sözleşmeyi imzalayacak ve yasal temsilcisinin izni veya icazeti ile dahi rekabet yasağı sözleşmesi yapılamayacak (Sulu, 2016), bunun aksinde ise rekabet yasağı sözleşmesi geçersizlik yaptırımına tabi

olacaktır (Soyer,2000). Belirtmekte fayda var ki, rekabet yasağı sözleşmesi kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğundan (Öztaş & Öztaş 2016) dolayı işçinin bu hakkını kimse işçi adına kullanamaz.

TMK 14.maddesinde de belirtildiği üzere, ayırt etme kudreti bulunmayanların, küçüklerin ve kısıtlıların fiil ehliyeti yoktur (Yavuz, Acar & Özen 2014). Bu sebeple ayırt etme kudreti bulunmayanların, kısıtlıların ve küçüklerin rekabet yasağı sözleşmeleri geçersizdir. Yine TMK 15. maddesinde de belirtildiği üzere, işçi her nasılsa rekabet yasağı sözleşmesini imzalamış, buna karşın sözleşmeyi imzaladığı tarihte işlemin anlam ve sonuçlarını anlayabilecek yetenekten yoksun olduğu hâllerde rekabet yasağı sözleşmesi kesin hükümsüzdür (Manav, 2010). Bu durum sadece rekabet yasağına ilişkin olmayıp, istisnalar hariç ayırt etme kudretini haiz olmayanların sözleşme yapmaları yoklukla batıl kabul edilir.

İşçinin fiil ehliyetinin varlığının arandığı an, rekabet yasağı sözleşmesinin imzalanacağı andaki varlığıdır (Demirtaş, 2011). Bu bağlamda, rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı olarak kararlaştırıldığı ve imzalanacağı anda fiil ehliyeti bulunmayan işçinin, daha sonra fiil ehliyetini kazanıp da önceden imzaladığı rekabet yasağı sözleşmesine muvafakat etmesi, sözleşmenin imzalandığı anda şartları ihtiva etmeyen sözleşmeyi geçerli bir sözleşme yapmayacaktır.

3.2. Şekil Şartı

İş sözleşmesinde rekabet yasağının geçerli olabilmesi için gerekli olan diğer şart ise, rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmasıdır. TBK 444. maddesinde, rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı şekilde yapılacağı açıkça belirtilmiştir (Korkmaz & Alp 2016). Esasında yazılı şekil öngörülmesinin amacı, sözleşmede işverene karşı daha güçsüz konumda olan işçiye karşı, işverenlerin sözleşme olmadan da bu hakkı kötüye kullanmalarının önüne geçmektir. Sonuçta da bu sayede işçi, konulan yasak içeriği bakımından bilgi sahibi olacaktır (Soyer, 1994). Kanun koyucunun belirlediği bu yazılı şekil şartı ile rekabet yasağının kapsamı hakkında, işçinin tam bilgi alması sağlanarak işçi korunmaktadır (Nüşin, 1958).

Açıklanan nedenlerle, Kanun tarafından öngörülen yazılı şekil şartını ihtiva etmeyen rekabet yasağı, sözleşmenin geçersiz olmasına neden olacaktır (Soyer, 1994). Bu açıklamalarla birlikte, Kanunda belirtilen şeklin resmi şekil olarak algılanmaması, adi yazılı şekil olarak kabul edilmesi gerekmektedir (Keser, 2011). Resmi şekil aranan hâller ayrıca ve açıkça belirtilmekte olduğundan konumuza ilişkin böyle bir durum söz konusu değildir.

Yine yazılı şekil şartı bilindiği üzere, rekabet yasağı sözleşmeleri bakımından bir ispat şartı değil, geçerlilik şartıdır (Nomer, 2012). Bu bağlamda her ne kadar işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmamış olabileceği mümkün olsa da, buna karşılık rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı olarak yapılması Kanunun getirdiği bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır (Yavuz, Acar & Özen 2014). Yine belirtilmelidir ki, bu şartı içermeyen rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz sayılacaktır.

4. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Unsurları

4.1. İşverenin Korunmaya Değer Haklı Bir Menfaatinin Varlığı

İş sözleşmesinde rekabet yasağının oluşturulmasındaki amaçların başında, işçinin işverene ait işyerinde öğrendiği önemli veya sır niteliğindeki bilgileri, işverenle iş sözleşmesi ilişkisinin sona ermesinden akabinde işverenle rekabet yasağını ihlal edecek nitelikte kullanmasının önüne geçmek gelmektedir (Altay, 2008). Bu durumda işverenin korunmaya değer haklı bir menfaati gerekmektedir. Bu menfaat, rekabet yasağının geçerlilik şartlarından birisi olarak değerlendirilmektedir.

Bu geçerlilik şartına ilişkin olarak, TBK 447/1. maddesine göre; "Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer". Dolayısıyla rekabet yasağı sözleşmesinin kurulabilmesi ve devamı için işverenin haklı bir menfaati olması gerektiği görülmektedir (Demirtaş, 2011). Haklı menfaat kavramına ilişkin olarak Kanunda her ne kadar bir açıklık bulunmasa da bir tanımlama yapılabilir. Haklı menfaatten; işverenin gerçekten önemli bilgilerini bilen, işverenin işletmesi bakımından rekabet yasağı yapılacak olan işçinin önemli görev üstlenen birisi olması ve bu suretle işverene ait önemli, teknik veya sır niteliğindeki bilgileri haiz olabilecek pozisyonda görev yapan işçilerin olması gerekir (Sulu, 2016). Bu işçiler bakımından işverenin bu bilgi ve sırlarını korumak amaçlı bir haklı menfaat olacağı anlaşılmalıdır. Bu açıklamalardan sonuçla, işçinin çalışma esnasında öğrendikleri bilgiler teknik, sır veya önemli bilgileri haiz bir özellik barındırmıyorsa ve işçinin yapmış olduğu işin niteliği gereği işverenle rekabet oluşturacak özellikleri ihtiva etmemesi hâlinde, taraflarca kararlaştırılan rekabet yasağı geçersiz olacaktır (Dinç, 2011). Bu bakımdan, genel itibarıyla herhangi bir özelliği olmayan vasıfsız işçi dediğimiz işçilerle ilgili işverenlerin rekabet yasağı sözleşmesinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir (Köseoğlu, 1968).

İşverenin haklı menfaatine ilişkin olarak her ne kadar Kanunda açıklık bulunmadığını belirtmiş olsak da, TBK 444/2. maddesine göre; "Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir" (Korkmaz & Alp 2016). Bu açıklamayı tersten dikkate aldığımız zaman yukarıda açıklanan şartların olmaması hâlinde sözleşme geçerli olmayacaktır. Bu nedenle her ne kadar tipik bir şekilde haklı menfaat kavramı açıklanmamış olsa da, Kanun hükmünü bu şekliyle tersinden değerlendirmek suretiyle haklı menfaat kavramı içine alabilmemizin mümkün olduğu kanaatindeyim. Çünkü işçinin bir hizmet ilişkisi çerçevesinde işverenin müşteri çevresini, üretim sırlarını veya yaptığı işler hakkında bilgileri elde etme imkânı veriyorsa ve bu ilişki çerçevesinde öğrendiklerinin kullanılmasının da işveren bakımından önemli zararlara yol açmasına neden oluyorsa, bu durumda rekabet yasağı sözleşmesi yapmak bakımından işverenin haklı menfaatinin olduğu düşünülmelidir.

4.2. Müşteri Çevresi ve İş Sırlarına Nüfus Etme

Müşteri kavramından, bir işyeri ile az veya çok süre ile ilişki kurarak, işveren tarafından üretilen mal veya hizmetleri alan kimse anlaşılır (Taşkent & Kabakçı 2009). Ayrıca müşteri kavramı; "işverenin piyasadaki değer ve ticarî nüfuzunu artıran kişiler" şeklinde de ifade edilmiştir (Yılmaz, 2002). Bu bakımdan müşteri çevresi de, işverene ait işletmeden alışveriş yapan kişileri ifade eder. Başka bir ifadeyle, bir işletmeden sürekli mal satın alan veya onun hizmetlerini kabul eden, onunla az da olsa sürekli ilişki kuran kişilerin oluşturduğu çevreye müşteri çevresi denir (Dönmez, 2000). Bu bakımdan yerleşik görüşe göre, işyerinden bir kez alışveriş yapan kişiler müşteri kavramına dâhil edilmemektedir (Dönmez, 2000). Burada müşteri kavramının önemi günübirlik geçici müşteriler bakımından önem arz etmemekte, önemli olanın belirli bir süreklilik dâhilinde işyeri ile ilgili olan müşteriler ve bu suretle de işçinin işverene ait anılan grup müşterilere nüfus ederek işverenin müşteri çevresine nüfus etmektir. Kanun koyucunun da belirttiği gibi müşteri çevresine nüfus edebilecek düzeyde işçinin bulunması hâlinde, işverenin de rekabet yasağı sözleşmesi yapması bakımından haklı bir nedenin varlığı kabul görmelidir. İşçi, bu yetki ve etkisini kullanarak iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren işvereni zor durumda bırakabileceği varsayılacağından dolayı, işveren rekabet yasağı sözleşmesi imzalayabilecektir.

Müşteri çevresine ilişkin bilgiler kapsamına müşterilerin kişisel, mesleki, iletişim ve işyeri ile ilgili kayıtlarına ilişkin bilgiler girmektedir (Ayiter, 1958). Bu bilgiler bakımından önemli olan kısım ise, işçinin çalıştığı işyerindeki ticarî ve kişisel ilişkileri bilmesi ve bu bilgileri de ekonomik menfaat uğruna kullanmasıdır (Taşkent & Kabakçı 2009). Bu suretle işçi, işverene ait müşteri sırlarına hâkim olup o bilgileri kendi adına ya da rakip işletmeler lehine kullanarak menfaat sağlayabilecektir. Bir görüşe göre, müşteri çevresinin sır niteliğini haiz olmayan bir şekilde işçi tarafından öğrenilmesi hâlinde bile, eğer işçi bu müşteri çevresiyle işverenin zararına hareket edecek olursa, bu durumda da rekabet yasağı geçerli olacaktır (Manav, 2010). Rekabet yasağının amacı esasen uygulama bakımından çeşitli örnekler doğurmaktadır.

Bunun nedeni ise, işçinin niyetinin kötü olup olmadığıyla ilgilidir. Şöyle ki; kötü niyetli olmayan, rekabet amacı da olmayan ve farklı iş kolunda işverene rakip olmadan işletme açan işçinin bu eylem ve işlemi her ne kadar sözleşme ile rekabet yasağı olarak kayıt altına alınmış olsa da bu durum hakkaniyete ve sözleşme özgürlüğüne aykırılık teşkil edebilir. Ayrıca amacı işten çıktığı işvereni ile rekabet etmek olan ve işverene ait bilgilerle eylem ve işlemlere girişen işçinin fiili rekabet yasağı olarak kabul edilecektir.

İşçinin iş sözleşmesinde rekabet yasağı bakımından sınırlandırılmasının işverence haklı nedenlerinden sayılabilecek bir diğer hâli ise işverene ait sırları öğrenme unsurudur (Demirtaş, 2011). Sır kavramı adı üzerinde saklanması gereken bilgi olarak karşımıza çıkmaktadır (Soyer, 1994). Bir bilginin sır niteliğinde olup olmadığı olayın özelliklerine göre değişmektedir. Genel itibarıyla değerlendirme yapılacak olursa sır; rakip işletmeler bakımından bilinmemesi gereken bilgiler (Soyer, 2000), işverenin gizli tuttuğu veya öğrenilmesini istemediği ya da kimseyle paylaşmak istemediği bilgilerin (Ayiter, 1958) rekabet kavramının en etkili şekilde takip edildiği ve öğrenilmesinde işverenin mahvına veya telafisi güç veya imkânsız zararlara maruz kalmasına sebep olabilecek bilgiler (Soyer, 1994) şeklinde görünümle karşımıza çıktığı görülecektir.

Sır kavramının rekabet yasağı çerçevesinde değerlendirilebilmesi ve sır mahiyetinin kabulü için, işçinin öğrendiği bilgilerin işletmeyle ilgili ticarî, mesleki, yönetsel veya teknik alanlara ilişkin olması gerekmektedir (Dönmez, 2000). İş sırlarından anlam çıkarmak geniş yorumla iş ve işyeri ile ilgili bilgileri, özellikleri de içine alacak şekilde değerlendirilmelidir (Donay, 1978). Bu açıklamalar neticesinde iş sırrına ilişkin bilgiler sınırlı kişi ya da kişilerce bilinen bilgiler olarak karşımıza çıkmaktadır ve herkesçe bilinen bilgiler de sır niteliğini haiz değildir.

Kolay bir şekilde isteyen kişinin öğrenebileceği nitelikteki bilgiler de sır niteliğinde değildir. Dolayısıyla bu bilgilerin kullanılması bakımından rekabet yasağını ihlal ettiği gerekçesiyle işçi aleyhine olarak rekabet yasağı hükmü konulamayacak, konulsa da hüküm ifade etmeyecektir.

4.3. İşverenin Önemli Bir Zarara Uğrama İhtimali

İş sözleşmesinde rekabet yasağına kaydı, ancak işverenin müşterilerini tanıyan, iş ile ilgili önemli bilgileri öğrenen veya paylaşılması gerekli bilgileri haiz olan işçinin, bu bilgiler kapsamında işverene zarar verme ihtimali bulunduğu haklı bir çekince görülebilir (Şahlanan, 2008).

İş sözleşmesinde rekabet yasağı, işçinin iş sözleşmesinin son bulmasından itibaren işverenin menfaatlerini korumayı amaç edinir. Bu anlamda da işverenin korunmaya değer menfaatinin olması ve bu menfaatin işveren için önemli bir zarara duçar olabilmesi ihtimalini barındırması gerekmektedir. Bu nedenle, rekabet yasağının kararlaştırılabilmesi için işçinin müşterileri tanınması veya iş sırlarını öğrenmesi yeterli değildir. Ayrıca bu bilgilerin kullanılması hâlinde işverenin önemli bir zarar görmesi ihtimali olmalıdır (Baycık, 2015). Bazı görüşlere göre, işçinin çalışma pozisyonu gereği işverenin müşteri çevresine, işle ilgili sırlarına veya teknik bilgilere sahip bir görevde olması, işverenin önemli zarara uğrama ihtimaline karine teşkil eder (Soyer, 1994). Bu açıklamalardan sonuçla, işveren için önemli bir zarara uğrama ihtimalinin varlığı, rekabet yasağı sözleşmesi yapmaya yeterlidir. Zarar verme ihtimalinden kasıt, herhangi bir zarar ihtimali değil, önemli bir zarar verme ihtimalidir. İş sözleşmesinde rekabet yasağı kaydının konulabilmesi için normal zararın yeterli olmadığı, önemli ve etkisi hissedilebilecek düzeyde bir zarar olması lazım gelir (Taşkent & Kabakçı 2009). Bazı durumlarda zararın önemine ilişkin nitelendirmeyi hâkim yapacak olup, buna ilişkin tespit gerekecektir (Tunçomağ, 1997).

İşçinin çalıştığı esnada işverenin müşteri çevresine, sırlarına ya da teknik bilgilerine hâkim olduğu hâllerde rekabet yasağı ile zarar arasında illiyet bağı olması gerekmektedir. İlliyet bağının varlığı, işverenin rekabet yasağı sözleşmesini yapmasını haklı kılan bir hâldir. Bu sonuçla işverenin rekabet yasağı sözleşmesi yapması, işçinin öğrendiği bilgileri kendisiyle rekabet etmek maksadıyla kullanmasının önüne geçecek bir haklı menfaat olarak değerlendirilmelidir (Manav, 2010).

4.4. İşçinin Ekonomik Geleceğinin Tehlikeye Uğratılmaması

İş sözleşmesinde rekabet yasağı bakımından kararlaştırılacak rekabet yasağının, işçinin ekonomik geleceği bakımından tehlikeli olmaması gerekmektedir (Dursun, 2017). TBK 445/1. maddesine göre; "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". Anılan Kanun hükmüne göre, işçinin ekonomik geleceğini orantısız ve hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye girmesini ortadan kaldıracak şekilde sınırlandırılmamalıdır (Korkmaz & Alp 2016). Bu bakımdan rekabet yasağı kaydının konulmasında işveren sadece kendi menfaatini düşünmemeli, işçinin de ekonomik olarak zarara uğramasına veya ekonomik özgürlüğünün kısıtlanmadan geleceğini tehlikeye sokmaması gerekmektedir (Çelik, Caniklioğlu & Canbolat 2016). Eğer işveren, Kanun hükmüne aykırı olabilecek şekilde bir sözleşme ile işçiyi yükümlülük altına alırsa, bu durumda rekabet yasağı sözleşmesi, geçersiz olacaktır. Sonuç itibarıyla, Kanundaki şarta aykırı yapılan rekabet yasağı sözleşmesi hukuka aykırı düzenlendiği için geçersiz olacaktır (Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal 2014). Kanunda belirtilen şart bakımından bunun bir geçerlilik şartı olduğu ve işverenin bu şarta uyması gerektiği, aksi hâlde belirtildiği gibi sözleşmenin geçersiz olduğu kabul edilmelidir (Narmanlıoğlu, 1998). İş sözleşmesinde rekabet yasağına ilişkin olarak bir takım sınırlamalar ya da şartları sağlayarak sözleşme yapılmasının

amacı, işçinin sırf rekabet yasağından hareketle edinmiş olduğu mesleki faaliyetini yerine getirmesinin kısıtlanmamasıdır (Süzek, 2014). Bu durum neticesinde işçinin çalışma hürriyetinin ve ekonomik özgürlüğünün de kısıtlanmaması temin edilerek hakkaniyete ve Kanuna uygun bir ekonomik ortamın temini sağlanacaktır.

5. Sonuç ve Öneriler

İş sözleşmesinde rekabet yasağı, işçinin iş sözleşmesinde işverenin teknik veya mesleki sırlarının yanında müşterilerini de tanınması dolayısıyla iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren belirli bir iş kolunda, yerde ve zamanda işverenle rekabet edici nitelikte bir işle ilgili olmamasını sağlayan bir sözleşme çeşididir (Çelik, Caniklioğlu & Canbolat 2016). Burada işverenin asıl amacı, işçilerin önemli bilgileri öğrenerek kendisi aleyhine ya da rakip işletme lehine kullanarak serbest ekonomik piyasayı olumsuz yönde etkilemenin önüne geçmektir (Soyer, 2000).

İşçi, rekabet yasağına aykırı bir şekilde işveren aleyhine kendi adına işletme açamaz, rakip işletmede çalışamaz, rekabet edemez ve her ne ad adı altında olursa olsun rakip işletmelerle menfaat ilişkisi içine giremez (Sümer, 2010).

Rekabet yasağı sözleşmesi iş ilişkisinin sona ermesinden sonra hüküm ifade etmektedir (Korkmaz & Alp 2016). Şöyle ki, iş ilişkisi içerisinde işçinin rekabet etmeme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülük sadakat yükümlülüğünün bir uzantısı olarak değerlendirilir (Ertürk Arslan, 2010).

Rekabet yasağı sözleşmesi karşılıklı rızalar ile oluşturulan bir sözleşmedir. Diğer sözleşmelerde olduğu gibi burada da tarafların yükümlülükleri bulunmaktadır. İşçi, işverenle rekabet etmeyecek veya rekabet sayılacak eylem ve işlemlerde bulunmayacaktır (Altay, 2008). Buna karşılık işverende işçinin haklarını gözetip kollayacaktır.

Rekabet yasağı sözleşmesi diğer sözleşmelere göre bazı farklılıklar taşımaktadır. Bu farklılıklar; rekabet yasağı sözleşmesini imzalayacak olan işçinin fiil ehliyeti olması ve rekabet yasağı sözleşmesi yazılı bir şekilde yapılmasıdır (Çelik, Caniklioğlu & Canbolat 2016). Bu şartlar sözleşmenin geçerlilik şartı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun hilafında yapılan sözleşme geçerli olmayacaktır (Şahlanan, 2008). Bu şartların yanında, işçi işverenin müşteri çevresini ya da işler ile ilgili diğer sırlarını bilmelidir. Bu sırları bilmekte tek başına bir anlam ifade etmeyecektir. Bu bilgileri işçinin rakip bir işletmede kullanma ihtimali ya da kullanmasının işverenin haklı menfaatlerine zarar verebilecek mahiyette olması gerekir (Uşan, 2003).

Sonuç olarak, gerek işçilerin hukuksal konularda eğitilmesi gerekse rekabet yasağına ilişkin bir kültürün oluşturulabilmesi gerekmektedir. Belirtmeliyiz ki, insanımızın mağdur olmaması adına bazı sorumluluklar üstlenilmelidir. Sendikaların, meslek örgütlerinin, bakanlık ve ilgili kamu veya özel kurum ve kuruluşlarının, bir kamu yararı olarak hem ekonomimizin önemli ve vazgeçilmez unsuru olan işverenleri korumak için, hem emekleri ile ülkenin kalkınmasına vesile olan

ve geçimlerini sağlayan işçilerin korunması için hem de ülkemizin ekonomik düzenin rekabeti sarsıcı etkileri ortadan kaldıracak şekilde hareket etmesi için görev üstlenmesi gerekmektedir.

İş sözleşmesinin konusuna ve hakkaniyete aykırı olacak şekilde işçinin rekabet yasağına aykırı bir etkiye sahip olmayan daha farklı bir alanda olabilecek bir işi yapmasının önünde rekabet yasağı adı altında engellemeler içeren hükümler olmasının önüne geçilmesi gerekmektedir. İşverenler çoğu kez bu hakkı kötüye kullanarak kendilerine göre güçsüz konumda olan işçilerin aleyhine sonuçların doğmasına neden olmaktadır. Böyle bir durum, sözleşme özgürlüğünü kısıtlayıcı etki doğurur. Ayrıca Anayasaya da aykırılık teşkil etmektedir.

Kaynakça

- Akyiğit, E. (2018). *İş Hukuku*, 12. Baskı, Seçkin Yayıncılık.
- Altay, S. (2008). *Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İşçi İle İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt:14, Sayı:3.
- Atlan Kazan, H. (2012). *İş İlişkisinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 36.
- Ayiter, N. (1958). *Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Fer'i Rekabet Memnuiyeti Mukavelesi*, Ahmet Esat Arsebük'e Armağan, Ankara.
- Baskan, Ş. E. (2012). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Hacettepe Üniversitesi HFD, Cilt:2, Sayı: 2.
- Baycık, G. (2015). *Türk - İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu*, Yetkin Yayıncılık.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. & Canbolat, T. (2017). *İş Hukuku Dersleri*, 30. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Demir, F. & Demir, G. (2009). *İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması*, Kamu İş Dergisi, Cilt:11, Sayı:1.
- Demirtaş, N. S. (2011). *İşçinin Rekabet Yasağı Borcu*, İstanbul.
- Dinç, C. G. (2011). *İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Tezi*, S:14, İstanbul.
- Doğan, S. (2017). *İşçinin Rekabet Yasağı – İş Sırrının Korunması*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık.
- Donay, S. (1978). *Meslek Sırrının Açıklanması Suçu*, İstanbul.
- Dursun, Y. (2017). *İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş görme ve Rekabet Etme Borcu (Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan)*, Dokuz Eylül Üniversitesi HFD, C. 19, Özel Sayı.
- Dönmez, K. Y. (2000). *İşçinin Borçları*, Yetkin Yayınları, Ankara.

- Erdemoğlu, D. (2009). *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 21.
- Ertan, E., (2012), *İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı*, Doktora Tezi.
- Ertürk Arslan, A. (2010). *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, 1.Bası, İstanbul.
- Korkmaz, F. & Alp, N. S. (2016). *Bireysel İş Hukuku*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık.
- Köseoğlu, H. (1968). *Hizmet Akdinde İşçinin Rekabet Memnuiyeti*, Ankara Barosu Dergisi, Sayı:6.
- Keser, H. (2011). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Rekabet Yasağı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:6, Sayı:24.
- Manav, A. E. (2010). *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.87.
- Mollamahmut oğlu, H., Astarlı, M. & Baysal, U. (2014). *İş Hukuku (Genel Kavramlar – Bireysel İş İlişkileri)*, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku - Ferdi İş İlişkileri*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Nomer, H. N. (2012). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 12. Baskı, Beta Basım.
- Öztan, B. & Öztan, F. (2016). *Ölüme Bağlı Tasarruflara İlişkin Medeni Kanun'daki ve Noterlik Kanunu'ndaki Şekil Şartları*, Ankara Üniversitesi HFD, 65 (4).
- Soyer, M. P. (1994). *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Ankara.
- Soyer, M. P. (2000). *Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezaî Şartın Geçerliliği Sorunu*, Kamu-İş Dergisi, Cilt:5, Sayı:3.
- Sulu, M. (2016). *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi - Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 22, Sayı 2.
- Süzek, S. (2014). *Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 72, Sayı: 2.
- Şahlanan, F. (2008). *Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları, Hükümleri Ve Sonuçları*, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu-Galatasaray, 11. Yıl Toplantısı.
- Taşkent, S. & Kabakçı, M. (2009). *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Sicil Dergisi.
- Tuncay, A. C. (2016). *Rekabet Yasağının Geçerlilik Şartları (Bir Yargıtay Kararı Üzerine)*, C.I, İstanbul Kültür Üniversitesi HFD, Özel Sayı, C.15, S.1.
- Tuncay, A. C. (2001). *İşçinin Sadakat Yükümlülüğü*, C. 2, İstanbul.
- Tunçomağ, K. (1997). *Türk Borçlar Hukuku*, C. I (Özel Borç İlişkileri), İstanbul.
- Uşan, M. F. (2003). *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama Ve Rekabet Yasağı)*, Ankara.
- Yavuz, C., Acar, F. & Özen, B. (2014). *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, İstanbul.
- Yılmaz, E. (2003), *Hukuk Sözlüğü*, 1. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara.