AŞIRI NİTELİKTEKİ REKABET YASAĞININ HÂKİM TARAFINDAN SINIRLANDIRILMASI[*]

Arş. Gör. Gözdenur GÜLLÜ[**]

ÖZET

İşçinin, iş sözleşmesi sırasında vâkıf olduğu, işverene ait müşteri çevresi, üretim sırrı gibi bilgileri, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra, belirli bir yer, zaman ve faaliyet alanında, işverenle rekabet oluşturacak şekilde kullanmasının yasaklanması şartını içeren sözleşmeler rekabet yasağı sözleşmeleridir. Rekabet yasağı sözleşmeleri bir yandan işvereni korurken diğer yandan işçinin, Anayasa nezdinde de korunan çalışma özgürlüğünü sınırlamaktadır. Bu nedenle rekabet yasağı sözleşmeleri, TBK m. 444'te belirtilen şekil şartlarına tâbi tutulmuştur. Bununla beraber TBK m. 445 hükmü rekabet yasağı sözleşmelerine yer, zaman ve işin türü bakımından birtakım sınırlamalar getirmiştir. Bu sınırlamalara uyulmaması halinde ise hâkime, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, tüm koşulları serbestçe değerlendirerek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de dikkate alarak, kapsam veya süre bakımından sınırlama yetkisi tanınmıştır. Herhangi bir sınırlama içermeyen rekabet yasağı sözleşmeleri ise TMK m. 23 ve TBK m. 27 kapsamında değerlendirilmelidir. Bu çalışmada genel olarak rekabet yasağı sözleşmesi ve aşırı nitelikteki rekabet yasağının hâkim tarafından sınırlandırılmasının rekabet yasağına etkileri incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hâkimin sözleşmeye müdahalesi, rekabet yasağı, kısmi hükümsüzlük, hizmet sözleşmesi, rekabet yasağının sınırı.

[*] DOI: 10.33432/ybuhukuk.1103140– Geliş Tarihi: 13.04.2022 – Kabul Tarihi: 18.05.2022.

[**] Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Medeni Hukuk Anabilim Dalı, ggullu93@gmail.com, ggullu@ybu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9771-5189.

JUDGE'S INTERVENTION TO EXCESSIVE COMPETITION PROHIBITION

ABSTRACT

The agreements that include the condition that the employee is prohibited from using information belonging to an employer, such as customer data or secrets regarding production which he has learnt during the employment contract, in a certain place, time and area of activity, in a way to create competition with the employer, are non-competition agreements. Non-competition agreements protect the employer on the one hand and restrict the workers' freedom to work, which is protected by the Constitution, on the other. Therefore, non-competition agreements are subject to some formal requirements. However, some restrictions have been imposed on the non-competition agreements in terms of place, time, and type of work. If these restrictions are not complied with, the judge has been given the authority to limit the excessive prohibition of competition. The non-competition agreements that do not contain any restrictions should be evaluated within the scope of the Turkish Civil Code article 23 and Turkish Code of Obligation article 27. In this study, non-competition agreements, the effects of restrictions in the non-competition agreements and excessive competition prohibition by the judge are examined.

Keywords: Judge's intervention to the contract, non-competition agreements, partial invalidity, service contract, terms of non-competition.

GİRİŞ

Hizmet sözleşmelerinde, iş ilişkisi boyunca işçinin en önemli yükümlülüklerinden biri sadakat yükümlülüğüdür. Rekabet etmeme borcu, işçinin sadakat yükümlülüğü kapsamında değerlendirilen zorunlu davranışların başında gelir. TBK m. 396/III'e göre "*işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez.*"

İş ilişkisi sona erdiğinde işçinin sözleşmeden kaynaklanan yükümlülükleriyle birlikte sadakat yükümlülüğü de sona erer. Ancak bu durumda işçinin, önceki işverenin yanında edindiği bilgileri rakip bir işverenin işinde kullanması ya da kendi kurduğu rakip işletmede bu bilgilerden faydalanması işverene zarar verir. Bu ihtimalin bertaraf edilmesi amacıyla işçi ile işveren iş sözleşmesinin bitiminden sonra, işçinin rakip bir işletmede çalışmayacağı ya da rakip bir işyeri açmayacağına dair sözleşme yapabilmektedir. Bu sözleşme, rekabet yasağı sözleşmesidir.

Rekabet yasağı sözleşmesi, işverenin menfaatlerine hizmet etmekle birlikte işçi açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Anayasayla korunmakta olan çalışma ve sözleşme özgürlüğünün kısıtlanması niteliğindeki bu sözleşmenin işçi bakımından doğurması muhtemel sakıncalarını engellemek amacıyla, TBK m. 445'te rekabet yasağı sözleşmesi birtakım sınırlamalara tâbi tutulmuştur.

Bu çalışmada öncelikle rekabet yasağı sözleşmesi, TBK m. 444 vd. hükümleri kapsamında geçerlilik koşullarıyla birlikte açıklanmış, daha sonra bu sözleşmenin sınırlandırılması, hâkimin müdahalesi çerçevesinde değerlendirilmiştir.

I. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

A. GENEL OLARAK

İş ilişkisi, taraflar arasında bir güven ilişkisini zorunlu kılar. İşçi, çalışma ilişkisi sırasında, bu ilişkinin bir gereği olarak işverene ait iş ve üretim sırlarına, özel üretim ve pazarlama tekniklerine, müşteri çevresine dair bilgilere vâkıf olur. İşçinin çalışma esnasında öğrenmiş olduğu bu tür bilgileri iş sözleşmesi

sona erdikten sonra kullanması, işverenin haklı menfaatini zedeleyebilir. Rekabet yasağının amacı, çalışma ilişkisi esnasında öğrenilen bu bilgilerin, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra işçi tarafından işverene rekabet oluşturup zarar verecek biçimde kullanılmasının engellenmesidir[1].

Rekabet yasağı sözleşmesi öğretide, işçinin iş ilişkisi çerçevesinde işverenin müşterileriyle temas etmesi veya iş sırlarına vâkıf olması nedeniyle iş sözleşmesi sona erdikten sonra, belirli bir coğrafi bölgede, belirli bir zaman dilimi içinde ve belirli bir faaliyet alanında işverenle rekabet oluşturan davranışta bulunmasını yasaklayan sözleşme olarak tanımlanmıştır[2]. TBK m. 444'te rekabet yasağı "*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.*" şeklinde hükme bağlanmıştır.

B. REKABET YASAĞININ GEÇERLİLİK KOŞULLARI

1. Şekil ve Ehliyet

Türk Borçlar Kanunu m. 444'e göre rekabet yasağı sözleşmesi, fiil ehliyetine sahip işçi ile işveren arasında, yazılı şekilde akdedilir. 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 348/III'te, rekabet yasağı sözleşmesi yapıldığı sırada işçinin reşit olmaması halinde sözleşmenin geçersiz olacağı hükmüne yer verilmişti. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ise rekabet yasağı sözleşmesi akdedebilmek için işçinin fiil ehliyetine sahip olması koşulu aranmıştır. Rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmesi için açıkça fiil ehliyetine sahip olunmasının aranması karşısında, işçinin yalnızca ayırt etme gücüne sahip

[1] **Uşan, M. Fatih** (2003) İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, 1. Baskı, Ankara, Seçkin, s.49; **Alpagut, Gülsevil** (2011) "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 31, s.944; **Süzek, Sarper** (2014) "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", İÜHFM, C: 72, S: 2, s.457.

[2] **Uşan, M. Fatih** (2011) "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşıması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 6, S: 21, s.121.

olması yeterli sayılmamakta, aynı zamanda ergin olması ve kısıtlı olmaması gerekmektedir. Dolayısıyla küçük veya kısıtlılar adına yasal temsilcilerinin rekabet yasağı sözleşmesi yapmaları mümkün değildir[3]. 6098 sayılı TBK ile işçinin yalnızca reşit olmasının rekabet yasağı sözleşmesin geçerliliği için yeterli olmayıp aynı zamanda ayırt etme gücüne sahip olmasının aranması isabetli bir düzenleme olmuştur. Nitekim reşit olmasına karşın ayırt etme gücüne sahip olmayan bir işçinin rekabet yasağı ile çalışma özgürlüğünün kısıtlanması hakkaniyete aykırı sonuçlar doğurabilir. Örneğin bir işyerinde yalnızca getir-götür işleri yapan zihinsel engelli, ergin bir işçinin rekabet yasağına tâbi olması, zaten oldukça sınırlı bir çalışma alanı olan işçinin çalışma hayatının tamamen sona ermesi tehlikesiyle karşı karşıya kalmasına neden olabilir. Bu nedenle böyle bir işçinin çalışma özgürlüğünün rekabet yasağı sözleşmesiyle engellenmemesi uygun olur.

Fiil ehliyetine sahip olma şartı, rekabet yasağı sözleşmesinin akdedildiği ana göre değerlendirilmelidir. Bu bakımdan işçi, rekabet yasağı sözleşmesini akdettiği anda fiil ehliyeti bulunmuyorsa, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte tam ehliyetli olsa bile rekabet yasağı hüküm doğurmaz. Böyle bir durumda rekabet yasağı sözleşmesinin hüküm ifade etmesi için, işçi tam ehliyetli hale geldikten sonra yeni bir sözleşme kurulmalıdır[4].

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olması için gereken bir diğer şart, sözleşmenin yazılı yapılmasıdır. Rekabet yasağı kaydı iş sözleşmesinde yer alabileceği gibi ayrı bir sözleşmenin konusunu da oluşturabilir[5]. Asıl hizmet sözleşmesi yazılı yapılmamış olsa dahi rekabet yasağının yazılı olması şarttır[6]. Yazılı şekil şartı öngörülmesinin nedeni, işçinin rekabet yasağın içeriği hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktır[7]. Söz konusu şekil, geçerlilik şekli

---

3 **Süzek, Sarper** (2015) İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul, Beta, s.371.

4 **Taşkent, Savaş/ Kabakçı, Mahmut** (2009) "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 4, S: 16, s.35.

5 **Alpagut**, s.946.

6 **Altay, Sabah** (2008) "Türk Borçlar Kanunun Hükümlerine Göre İşçi ile İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi" MÜHF-HAD, C: 14, S: 3, s.198.

7 **Soyer, Polat** (1994) Rekabet Yasağı Sözleşmesi, 1. Baskı, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, s.44; **Taşkent/ Kabakçı**, s.35.

olup yazılı şekil şartına uyulmamış olması, rekabet yasağı sözleşmesinin geçersizliğine neden olur[8].

2. İşverenin Korunmaya Değer Menfaati Bulunması

a. Genel Olarak

İşçi, işyeri organizasyonuna dâhil olmakla iş sırrı niteliğindeki birçok bilgiye vâkıf olma olanağı elde etmektedir. Ancak her türlü bilginin rekabet amacıyla kullanılması mümkün olmadığı gibi, bilginin kullanılması da her zaman zarar oluşturmayabilir. Kanunda, müşteri çevresi, üretim sırları veya işverenin yaptığı işler, rekabet yasağı sözleşmesi bakımından rekabete elverişli bilgiler olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte bu bilgilere vâkıf olunması rekabet yasağı kaydının geçerli olması için yeterli olmayıp bu bilgilerin kullanılması halinde işverenin önemli bir zararına yol açacak nitelikte olması gerekir[9].

b. İşçinin Rekabet Konusu Bilgilere Vâkıf Olma Olanağı

i. Müşteri Çevresi Hakkında Bilgi Edinme Olanağı

TBK m. 444/II'ye göre rekabet yasağı sözleşmelerinin geçerli olabilmesi için işçinin konum itibariyle işverenin müşteri çevresine ilişkin bilgi sahibi olma olanağının bulunması gerekir.

Müşteri, bir işletme tarafından üretilen veya pazarlanan mal ve hizmetleri, az ya da çok düzenli bir ticari ilişki içinde satın alan gerçek ya da tüzel kişi olarak tanımlanabilir[10]. Müşteri adına temsilci veya aracı olarak sipariş veren kişiler de müşteri olarak değerlendirilebilir. Bir işletme için müşteri çevresi önemli bir ticari değer taşımaktadır. Kural olarak bir kez kurulan ilişki, müşteri nitelendirmesi için yeterli olmamaktadır. Yine, daha önceden herhangi bir ilişki kurulmamış potansiyel müşteriler, bu kapsamda müşteri olarak kabul edilemez. TBK m. 444/II anlamında müşteri bakımından belirleyici olan, ilgili kimselerin az da olsa düzenli biçimde işletmeyle ilişki halinde olmasıdır[11].

---

8 **Süzek** (2015), s.371.

9 **Alpagut**, s.946.

10 **Taşkent/ Kabakçı**, s.27; **Manav, Eda** (2010) "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları", TBB Dergisi, S: 87, s.335.

11 **Taşkent/ Kabakçı,** s.27.

İşçinin, işverenin müşteri çevresi hakkında bilgi edinebilmesi için onlarla az ya da çok kişisel ilişki içinde olmasını, müşterilerin kişisel özelliklerini, istek ve ihtiyaçlarını bilebilecek ve bu bilgileri kendisi veya bir başka işveren adına ekonomik olarak kullanabilecek durumda olması gerekir[12]. Bununla birlikte, müşteri çevresinin, işçinin şahsi özelliği, kabiliyeti ve bilgisi dolayısıyla edinilmiş olduğu hallerde bu kişilerle yapılan rekabet yasağı sözleşmeleri geçerli değildir. Örneğin, bir avukat, doktor veya kuaför, yanında çalışan işçi ile rekabet yasağı sözleşmesi yapamaz. Nitekim bu gibi serbest mesleklerde müşteriyle kurulan ilişki şahsi yeteneğe dayanır[13]. Böyle bir durumda işverenin olası zararı, işçinin müşteri çevresi hakkında bilgi sahibi olmasının değil, kişisel yeteneklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkar[14].

Müşteri çevresi hakkında bilgi sahibi olmadan söz edebilmek için, işçinin ilgili müşterilerle kişisel ilişki halinde olması ya da müşterilerin ihtiyaçları, kendilerine has özellikleri, talepleri gibi hususları öğrenme olanağına sahip olması anlaşılmalıdır[15]. Yargıtay 2019 tarihli bir kararında bir spor kulübünde şube temsilcisi-koordinatör olarak çalışan kişinin müşteri bilgilerine ulaşma imkânının bulunduğundan bahsetmiştir[16].

ii. Üretim Sırları veya İşverenin Yaptığı İşler Hakkında Bilgi Edinme Olanağı

Rekabet yasağı şartının geçerli olabilmesi için gereken şartlardan biri TBK m. 444/II'de belirtilen, işçinin işverene ait üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı bulunmasıdır.

Üretim sırları, işletmeyle ilgili, kısıtlı bir çevre tarafından bilinen, üçüncü kişilerce kolaylıkla öğrenilemeyen ve başkaları tarafından bilinmemesinde

---

12 **Süzek** (2015), s.373.

13 **Soyer**, s.58, 59; **Manav**, s.342; **Kovancı, Nuray** (2017) "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi" TAAD, C: 8, S: 31, s.780.

14 **Süzek** (2014), s.459.

15 **Taşkent/ Kabakçı**, s.27.

16 Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E: 2018/1799, K: 2019/3444, T: 6.5.2019 "*Somut olayda, davacının davalı ile yaptığı Şube Koordinatörlük Sözleşmesi incelendiğinde; davalının, davacıya ait spor kulübünde şube temsilcisi-koordinatör olarak görev yaptığı, müşteri bilgilerinin yanı sıra işverenin yaptığı işlerle ilgili bilgi edinme imkanına da sahip olduğu görülmektedir."* (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası).

işverenin haklı bir menfaatinin bulunduğu olgular olarak tanımlanabilir[17]. Örneğin gazetede yayımlanmış bir buluş veya üretim usulü ya da Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından yayımlanmak suretiyle alenileştirilmiş tasarımlar[18] üretim sırrı kapsamında değerlendirilemez[19]. Üretim sırları ve işverenin yaptığı işle ilgili bilgiler personele ilişkin, ticari veya teknik olabilir. Üretim teknolojisi, üretim süreci, özel üretim şekilleri, bir makinenin yapısı, özel bir ürünün içeriği, üçüncü kişilerce bilinmeyen işletme organizasyonu, fiyat seviyeleri, pazar planları, tüketici alanları, ham madde kaynakları, kredi imkânları, yatırım, bilanço hesaplama plan ve teknikleri, bilgisayar programları, işletmenin döküm ve muhasebe kayıtları, işçi buluşları, personel planlaması gibi konular her somut olayın özelliği de dikkate alınmak kaydıyla üretim sırları ve işverenin işine ilişkin bilgiler kapsamında değerlendirilebilir. Bununla birlikte, işçinin bu bilgileri fiilen öğrenmiş olması zorunlu olmayıp objektif olarak öğrenebilecek konumda olması rekabet yasağı sözleşmesinin akdedilebilmesi için yeterlidir[20].

Rekabet yasağı sözleşmesine konu olan üretim sırları ve işle ilgili bilgiler gizli bilgi niteliği taşımalıdır. Dolayısıyla genellikle alt kademede çalışan ve vasıfsız işçilerle yapılan rekabet yasağı sözleşmeleri geçersiz sayılmaktadır. Nitekim Yargıtay hemşire olarak çalışan bir işçinin iş sırlarına nüfuz etme olanağının bulunmaması nedeniyle rekabet yasağı kaydıyla bağlı tutulamayacağına hükmetmiştir[21]. Bununla birlikte bir ilaç firmasında çalışan

---

17 **Süzek** (2014), s.459.

18 Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E: 2016/4433, K: 2017/6926, T: 05.12.2017 "*Somut olayda, isnat olunan eylem davacı tarafa ait tescilli tasarımların aynı ya da benzerinin davalılar tarafından rakip işyerinde üretilmesi olup, zaten tasarım tescili aşamasında yetkili makam olan Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından yayınlanmak suretiyle aleni olan pasta tasarımları sebebiyle herhangi bir üretim sırrının kullanıldığından söz edilemeyeceği gibi anılan eylemin dışında davalı işçilerin üretim sırrı sayılabilecek bilgileri haiz oldukları ve bu bilgileri işveren aleyhine rakip işyerinde kullandıkları ya da kullanma pozisyonunda çalıştıkları iddia ve ispat edilmiş değildir. Bu sebeple yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulü doğru görülmemiş bozmayı gerektirmiştir.*" (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası).

19 **Manav**, s.339.

20 **Süzek** (2015), s.372.

21 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2007/19368, K: 2008/15558, T: 13.6.2008 "*Somut olayda davacının 15.09.2000 tarihinde çalışmaya başladığı halde iş sözleşmesinin 1.12.2003 tarihinde*

medikal araştırmacı[22] ile işyerinde hat sorumlusu olarak çalışan kişinin[23] iş sırlarına ilişkin bilgi edinme imkânının varlığı dolayısıyla rekabet yasağına tâbi olduklarına karar vermiştir.

iii. İşverenin Önemli Bir Zarara Uğrama İhtimali

Rekabet yasağı, iş sözleşmesi sona erdikten sonra, korunmaya değer gerçek bir yararının olması halinde eski işverenin korunmasını amaçlar. Bu nedenle, rekabet yasağının öngörülebilmesi için işçinin müşteri çevresine hâkim olması veya üretim sırlarını öğrenmesi yeterli olmayıp bu bilgilerin

imzalandığı anlaşılmaktadır. Davacı hemşire olup hizmet ilişkisinin sonradan imzalanan sözleşme ile belirli süreli hale dönüşmesi için objektif nedenler bulunmamaktadır. Bu nedenle davacının belirsiz süreli akitle çalıştığı kabul edilerek 7 maddede düzenlenen cezai şarta hükmedilemez. Davacının çalıştığı konum itibariyle işverenin ilişkide olduğu müşterileri tanıması ve görülmekte olan işin bütün ayrıntılarına ulaşma imkanı olmadığı, işverene önemli bir zarar verme olanağı bulunmadığı da açıktır. Dolayısıyla sözleşmenin 12. maddesinde değerlenen rekabet yasağına dair cezai şartın da reddi gerekmektedir." (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası).

22 Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E: 2015/1270, K: 2015/13764, T: 22.12.2015 "*Somut olayda, davalı taraf, davacı firmada medikal araştırmacı olarak görev yaparken 11.07.2011 tarihinde işten ayrılmış, bilahare dava dışı ilaç firmasında kurumsal ilişkiler uzmanı olarak göreve başlamış, taraflar arasındaki rekabet yasağı sözleşmesinde ise davalının herhangi bir sebeple işten ayrılmasından sonra 2 yıl içerisinde ... illerinde davacı firmanın iş dalında çalışamayacağı, aksi halde en son aylık brüt maaşın 10 katı tutarında cezai şart uygulanacağı hüküm altına alınmış, mahkemece davalının rekabet yasağına aykırı hareket ettiğinin ispatlanamadığı, davalının çalıştığı iş kolunun farklı olduğu gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir. Oysa, davalı taraf ilaç firmasındaki konumu itibariyle 818 Sayılı BK'nın 348/2. maddesi uyarınca, davacı firmanın üretim sırlarına, işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânına sahip olduğu gibi, bu bilgileri kullanması ve işverenin önemli bir zararına sebep olması da kuvvetli ihtimal dahilindedir. Kaldı ki, taraflar arasındaki sözleşmedeki yer, zaman, işin nevi hususundaki kısıtlamalar BK'nın 349. maddesindeki şartlara uygundur."* (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası).

23 Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E: 2018/2306, K: 2019/3876, T: 20.5.2019 "*Yapılan açıklamalar ışığında somut olaya bakıldığında, davalının davacıya ait iş yerinde hat sorumlusu olarak çalışmış olduğu, iş tanımına göre, işverence üretilen formüllerin doğru olarak uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmek gibi görevlerinin bulunduğu, davalı işçi tarafından yapılan işin işverenin üretim sırlarına nüfuz etme imkânı sağlamaya elverişli olduğu gibi, yapılan işin niteliği hakkında da bilgi edinmeye imkân sağladığı anlaşılmaktadır."* (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası).

kullanılmasının işverenin önemli bir zararına yol açma ihtimali olmalıdır[24]. İşverenin önemli ölçüde zarara uğrama ihtimali rekabet yasağının geçerliliği için gereklidir. Zira TBK m. 444/II hükmüne göre işverenin önemli bir yararı kalmadığı noktada rekabet yasağı sona erer[25].

İş ilişkisinin sona ermesinden sonra, işçi tarafından söz konusu bilgilerin kullanılmasının, eski işverenin işletmesinde somut bir zarar meydana getirmesi zorunlu değildir. Bu bilgilerin kullanılmasının, hayatın olağan akışına göre, önemli bir zarar doğurma tehlikesi yaratması yeterlidir. TBK m. 444/II'ye göre işverenin *önemli* bir zarara uğrama ihtimali olmalıdır. Önemli olmayan bir zarar tehlikesi rekabet yasağı sözleşmesine imkân vermez. Burada amaç işçinin çalışma özgürlüğünün sınırlanmasına neden olacak rekabet yasağı kaydının her durumda gereksiz olarak konulmasının önüne geçmektir[26]. Önemli zarardan kasıt zararın etkilerinin büyük olması ve kolaylıkla giderilememesidir. 818 sayılı BK m. 348'de önemli zarar "*hissolunacak derecede*" olarak ifade edilmiştir. Örneğin büyük oranda kazanç kaybı veya sipariş azalması, ilgili piyasada rekabet gücünde bir gerileme meydana gelmesi, iş yapma olanaklarının açık bir şekilde sınırlandırılması önemli zarar olarak sayılabilir. Hangi durumlarda zararın önemli sayılacağı her somut olay bakımından hâkim tarafından değerlendirilir[27].

II. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SINIRLANDIRILMASI

A. SINIRLANDIRMANIN GEREĞİ

Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçi, iş sözleşmesi sona erdikten sonra, belirli bir yer, zaman ve işin türüyle sınırlı olarak, eski işverenine rakip bir işletme açmayacağını veya rakip bir işletmede çalışmamayı ya da böyle bir işletmeyle başka bir menfaat ilişkisi içinde bulunmamayı taahhüt etmektedir. Bu sözleşme, bir yandan işverenin haklı menfaatlerini korumaktayken diğer yandan işçinin çalışma özgürlüğüne zarar verme ihtimalini doğurmaktadır.

---

24 **Soyer**, s.57; **Manav**, s.341.

25 **Taşkent/ Kabakçı**, s.27.

26 **Altay**, s.201.

27 **Taşkent/ Kabakçı**, s.27; **Manav**, s.341; **Süzek** (2014), s.460.

Rekabet yasağı sözleşmesi, işçi açısından Anayasa ile güvence altına alınmış çalışma ve sözleşme hürriyeti bakımından önemli engellemeler içermektedir. Bu durum işçinin ekonomik geleceği bakımından risk teşkil edebilir. Dolayısıyla her iki menfaat arasında adil bir denge kurulması adına, rekabet yasağı sözleşmesi, TBK m. 445/I'de belirli sınırlamalara tabi tutulmuştur[28].

TBK m. 445'e 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."*

Rekabet yasağı sözleşmesiyle işçinin ekonomik olarak zarar görmesi çoğu zaman kaçınılmazdır. Bu noktada önemli olan husus, işçinin çalışma hakkının tamamen engellenmemesi, ekonomik geleceğinin tehlikeye girmemesidir. Buradaki kıstas ise hakkaniyet düşüncesidir. Nitekim TBK m. 445/I hükmü de rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin ekonomik geleceğinin etkileneceğini, tehlikeye düşeceğini öngörmekte fakat bu durumun hakkaniyete aykırılık teşkil etmemesi gerektiğini söylemektedir. Rekabet yasağının, işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürecek nitelikte olup olmadığının belirlenmesinde, söz konusu yasağın işçinin gelecekte iş bulma olanağını olumsuz yönde etkileyip etkilememesi önem taşımaktadır. Bu bakımdan, işçinin eğitim durumu, iş deneyimi, ailevi durumu, sona ermiş olan iş ilişkisinin süresi, yaşı, iş kolu ilişkileri, iş piyasasının mevcut durumu ve işverenin hakkaniyete aykırılığı önlemek amacıyla işçiye taahhüt edeceği ekonomik edimler dikkate alınmalıdır[29].

Rekabet yasağı sözleşmesinin sınırlandırılmasına ilişkin TBK m. 445 hükmü birtakım ölçütler getirmiştir. Bu ölçütler zaman, yer ve işin türüdür. Söz konusu sınırlamaların aşılması halinde ise hâkime, rekabet yasağı sözleşmesine müdahale hakkı tanınmıştır.

---

[28] **Sümer, Haluk Hadi** (2019) İş Hukuku, 24. Baskı, Ankara, Seçkin, s.137.

[29] **Uşan** (2003), s.236; **Altay,** s.189; **Sulu, Muhammed** (2016) "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", MÜHF-HAD, C: 22, S: 2, s.584

B. SINIRLANDIRMANIN ÖLÇÜTLERİ

1. Süre Bakımından

Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin rekabet teşkil edebilecek fiillerden süresiz olarak kaçınmasını öngörmek, işçinin ekonomik açıdan yıkımına sebep olabileceği gibi işverenin menfaatlerinin süresiz korunması da işçi ile işveren arasındaki menfaat dengesine aykırıdır[30].

818 sayılı BK'da rekabet yasağının süresine ilişkin herhangi bir üst sınır düzenlenmemiş, yasağın, işçinin ekonomik mahvına sebep olmaması gerektiği belirtilmişti. Bu kanun döneminde Yargıtay uygulaması somut olaya göre rekabet yasağı süresini sınırlandırmak yönündeydi[31]. Kaynak İsviçre Borçlar Kanunu §340/a'ya göre, özel durumlar söz konusu olmadığı sürece rekabet yasağının süresi üç yılı geçemez. 6098 sayılı TBK m. 445/I hükmü ile rekabet yasağının süresinin özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamayacağı isabetli olarak düzenlenmiştir[32]. Yasağın süresi, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte başlar. Yasak süresince açılacak bir dava bu sürenin işlemesine engel olmaz[33]. Rekabet yasağına ilişkin getirilmiş olan süre nispi emredici niteliktedir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesiyle azami sürenin kısaltılması mümkündür[34].

---

30 **Doğan, Sevil** (2019) İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması, 2. Baskı, Ankara, Seçkin, s.108.

31 İlgili kararlar için bkz **Uysal Tuna, Büşra** (2019) İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, 1.Baskı, Ankara, Seçkin, s.89, dipnot 344 vd.

32 Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E: 2018/1016, K: 2019/6713, T: 24.10.2019 *"Somut olayda, taraflar arasındaki sözleşmede 10 yıllık rekabet yasağı süresi öngörülmüş, rekabet yasağının geçerli olacağı yer Kemalpaşa ilçesi başta olmak üzere Ege ve Marmara Bölgesi dahilindeki il ve ilçeler olarak belirlenmiştir. TBK'nın 445/1 fıkrasında bu tür sözleşmeler bakımından yer ve zaman sınırlaması öngörüldüğü gibi, aynı maddenin ikinci fıkrasında da mahkemece aşırı nitelikteki rekabet yasağı hükümlerinin kapsamı veya süresi bakımından sınırlandırılabileceği düzenlenmiştir. Bu durumda, mahkemece taraflar arasındaki 19/01/2012 tarihli sözleşmenin 6098 Sayılı TBK'nın 445/2. maddesi çerçevesinde değerlendirilip, tartışılarak bir sonuca gidilmesi gerekirken, Bölge Adliye Mahkemesince, yazılı gerekçelerle davacının tüm taleplerinin reddine karar verilmesi doğru olmamış, bozmayı gerektirmiştir."* (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası).

33 **Süzek** (2014), s.460.

34 **Doğan**, s.110.

TBK m. 445/I'e göre özel durumların varlığı halinde rekabet yasağının süresi 2 yılı aşabilir. Maddede belirtilen özel durum ve koşulların neler olabileceğine dair öğretide birkaç örnek verilmiştir. Buna göre, işçinin üst düzey yönetici olması, işyerindeki uzmanlığı, işverenin üretimle ilgili teknik iş sırları hakkında kapsamlı bilgiye sahip olması bu kapsamda belirleyici nitelik taşır[35].

2. Yer Bakımından

TBK m. 445/I'e göre, rekabet yasağı sözleşmesinde, işçinin rekabet etmemekle yükümlü olduğu coğrafi alan belirlenmelidir. Burada önemli olan husus, işçinin ekonomik geleceğinin hakkaniyete aykırı olarak güçleştirilmemesidir. Bu bakımdan yasağın kapsamı belirli bir şehir ya da bölgeyle sınırlı tutulabilir[36].

Rekabet yasağının yer bakımından kapsamı, işverenin iş ilişkilerinin yürütüldüğü fiili alanı aşamaz[37]. İşverenin coğrafi olarak faaliyet gösterdiği bölge ve müşteri ilişkileri dışında kalan bir alanın yasak kapsamına alınması, böyle bir durumda işverenin rekabet yasağı ile korunmaya değer haklı menfaatinden söz edilemeyeceğinden uygun görülemez. Müşteri çevresi, teknik ve ticari iş sırlarına ilişkin bilgilerin, işverenin fiilen ticari faaliyetlerini yürüttüğü alanın dışında kullanılması durumunda, zararın meydana gelmesi beklenmez[38].

Rekabet yasağının yer bakımından sınırlandırılması hususunda öğretide bir görüşe göre, ülke sınırlarını aşmamak kaydıyla yalnızca belirli bir şehir, bölge ya da ülkenin tamamını kapsayan bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilir, bu sınırları aşan rekabet yasağı sözleşmeleri geçersizdir[39]. Diğer bir görüşe göre, işçinin ekonomik geleceğini ve haklı menfaatlerini gözetmek

---

35 **Doğan, s.**109; **Baskan, Esra** (2012) "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 2, S: 2, s.121; **Kovancı** s.784.

36 **Taşkent/ Kabakçı**, s.31.

37 **Uşan** (2011), s.123; **Süzek** (2014), s.461; **Ünal, Akın** (2017) Kelepçeleme Sözleşmeleri, 2. Baskı, Ankara, Adalet, s.158.

38 **Taşkent/ Kabakçı**, s.31; **Süzek** (2014), s.461.

39 **Başpınar, Veysel** (1999) "Kişilik Hakkı Açısından Kelepçeleme Sözleşmeleri", Ankara Barosu Dergisi, S: 1, s.32.

koşuluyla, ülke sınırlarını aşan bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilir. Özellikle uluslararası nitelikteki bir işletmede bu mümkün olmalıdır[40]. Zira önemli olan, işverenin faaliyet gösterdiği sahadır. Fakat böyle bir durumda korunan durum çok ince bir uzmanlaşma gerektirmelidir[41]. Örneğin, bir kola firmasında kolanın elde edildiği kısımda çalışan ve kolanın formülüne de vâkıf olan bir gıda mühendisinin, sahip olduğu bilgiler nedeniyle kendisiyle yapılacak bir rekabet yasağı sözleşmesi tüm dünyada geçerli olabilmelidir. Hâkim bu konuda karar verirken somut olayın özelliklerini de dikkate almalı ve hakkaniyete uygun bir çözüm üretmelidir[42]. Ülkenin tamamında işyerleri bulunan bankalar gibi işletmeler bakımından böyle bir yasak, yasağın süresinin kısa tutulması kaydıyla hukuka uygun görülebilir[43].

Yargıtay uygulamasında ise, tüm Türkiye'yi kapsayan rekabet yasağı hükümleri geçerli kabul edilmemekte, böyle bir yasağın ancak yabancı uyruklu olup çalışma hayatının çoğunu Türkiye dışında geçirmiş bir işçi bakımından kabul edilebileceği kararlaştırılmaktadır. Belirli bir bölge veya şehre ilişkin sınırlamalar ise işin niteliğine göre geçerli sayılabilmektedir[44].

---

40 **Uşan** (2011), s.123; **Ünal,** s.158, dipnot 509; **Ayiter, Nuşin** (1958) "Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Fer'i Rekabet Memnuiyeti Mukavelesi", Arsebük'e Armağan, s.472, 473; **Taşkent/ Kabakçı**, s.31; **Baskan**, s.121; **Manav**, s.348.

41 **Ayiter**, s.472, 473.

42 **Ünal**, s.158, dipnot 509; **Manav**, s.348; **Öktem, Seda** (2006) "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 5, S: 1, s.179, 180.

43 Tüm Türkiye'yi kapsayan rekabet yasağının geçersiz sayılmasına ilişkin Yargıtay kararı için bkz; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 1999/8262, K: 1999/12073, T: 06.7.1999 "*Ancak sözleşme davacının ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı şekilde tehlikeye girmesini yasaklayacak ölçülerde şart edilmemiş ve mahal ve çalışma alanı kapsamında normalin üzerinde sınırlamalar getirilmiştir. Gerçekten 'Türkiye'deki tüm bankalarda çalışmamayı kabul ve taahhüt eder' biçimindeki düzenleme iki yıl süre ile sınırlı olarak getirilmiş ise de, Türkiye'deki tüm bankaları kapsaması bakımından mahal ve banka açısından bir sınır sözkonusu olmadığı için davacı bankacının geleceği bakımından ağır sonuçları beraberinde getirecek bir düzenleme olarak kabul edilmelidir. Rekabet yasağının bu yönden geçersiz sayılarak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddedilmesi hatalı ise de sonucu itibariyle doğru olan kararın yukarıda belirtilen gerekçeyle ONANMASI gerekmiştir."* (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası).

44 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2009/1286, K: 2011/3918, T: 18.2.2011 *"Dairemizce, Türkiye sınırları içinde rekabet etmeme yönünden öngörülen düzenlemelere geçerlilik tanınmamıştır. Ancak yabancı uyruklu olup çalışma hayatının çoğunu Türkiye dışında geçirmiş bir işçi*

3. İşin Türü Bakımından

Rekabet yasağının işin türü bakımından sınırlanması, işçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra hangi faaliyetlerde bulunabileceğinin, hangi faaliyetlerde bulunamayacağının belirlenmesi açısından önemlidir[45]. Rekabet yasağı, işverenin bütün faaliyet alanıyla değil, işçinin işletmede yaptığı somut göreviyle sınırlı olmalıdır[46]. Rekabet yasağının konu itibariyle sınırlandırılmasının amacı işçinin öğrenmiş olduğu yegâne mesleğin kullanılamaması dolayısıyla işçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye düşmesini önlemektir[47].

Özellikle şirketlerin ticaret siciline kayıt sırasında faaliyet alanlarının geniş tutulduğu ülkemizde işçinin bütün alanlarda çalışmasının sınırlandırılması mümkün olmamalıdır[48]. Yasağın üst sınırını da işverenin faaliyet alanı oluşturur. Faaliyet alanının sınırı ise iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe göre belirlenmelidir. Zira işverenin daha önce terk ettiği faaliyetler veya iş ilişkisi sonra erdikten sonra giriştiği faaliyetler kural olarak korunmaya değer bir menfaatin kalmamış olması nedeniyle rekabet yasağının kapsamına dâhil edilemez[49].

---

bakımından rekabet yasağının Ülke sınırlarıyla belirlenmesi mümkün olabilecektir. Yine, il sınırları ya da belli bir bölgeyle sınırlandırma işin niteliğine göre yerinde görülebilir." Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2009/3417, K: 2011/2307, T: 3.2.2011; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2011/20759, K: 2013/19695, T: 26.6.2013; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2012/24556, K: 2014/23283, T: 3.7.2014. (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası).

45 **Manav**, s.350.

46 **Süzek** (2014), s.461; **Kunt, Püren** (2012) "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", İstanbul Barosu Dergisi, C: 86, S: 3, s.245.

47 **Ayiter**, s.473.

48 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2012/24556, K: 2014/23283, T: 3.7.2014 *"Rekabet yasağının işverene ait işlerden hangisi ya da hangileri ile sınırlandırıldığı net biçimde belirlenmelidir. Özellikle şirketlerin ticaret siciline kayıt sırasında faaliyet alanlarının geniş tutulduğu ülkemizde, işçinin bütün alanlarda çalışmasının sınırlandırılması mümkün olmaz. İşçinin işverene ait işyerinde yapmakta olduğu işle doğrudan ilgili ve işverenin asıl faaliyet alanına giren işler bakımından böyle bir sınırlama getirilmelidir."* (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası).

49 **Taşkent/ Kabakçı**, s.32.

C. HÂKİMİN MÜDAHALESİ

1. Genel Olarak

Sözleşmeler hukukunda kural, ahde vefa *(pacta sund servanda)* ilkesi uyarınca bir sözleşmenin akdedilmesiyle tarafların üstlendikleri edimlere bağlı kalmalarıdır. Ahde vefa ilkesi gereği borçlu, edimini üstlendiği şekilde sözleşmeyle bağlı olarak ifa etmekle yükümlüdür. Bununla birlikte her hal ve şartta kişilerin sözleşmeyle bağlı olması mümkün ve adil olmamaktadır. Bu noktada da sözleşme adaletinin sağlanmasına hizmet eden bir enstrüman olarak hâkimin sözleşmeye müdahalesi gündeme gelmektedir[50]. Hâkimin, kendi yarattığı kurucu etkili bir kuralla mevcut sözleşmeyi değiştirmesi veya ortadan kaldırması halinde hâkimin sözleşmeye müdahalesinden bahsedilir[51].

TBK m. 445/II'ye göre, *"Hâkim, 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 sınırlayabilir."* Burada hâkimin aşırı nitelikteki rekabet yasağı içeren sözleşmeye, kendi getireceği kurucu bir kararla müdahalesi söz konusudur. Hâkim, sözleşme taraflarının kararlaştırmış olduğu hükmü değiştirmekte, yerine kendisi bir kural koymaktadır. Dolayısıyla TBK m. 445/II hükmü hâkimin sözleşmeye müdahalesi niteliğindedir.

TBK m. 445/II hükmü 818 sayılı kanunda yer almamasına rağmen öğreti[52] ve uygulamada[53] mehaz İsviçre Borçlar Kanunu'nun 340-a/2'de olduğu

---

50 **Kaplan, İbrahim** (2013) Hâkimin Sözleşmeye Müdahalesi, 3. Baskı, Ankara, Yetkin, s.112.

51 **Kaplan**, s.23.

52 **Ayiter**, s.473; **Manav,** s.353; **Taşkent/ Kabakçı, s.**33; **Uşan** (2011), s.123; 818 sayılı kanun döneminde, sınırlamalara uymayan rekabet yasağının kesin hükümsüz olacağına ilişkin bkz. **Altay**, s.188 vd.

53 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2007/17815, K: 2008/11014, T: 02.05.2008 *"Rekabet yasağının ihlaline bağlı taraflarca kararlaştırılmış olan belli bir ödemeyi öngören yaptırım, niteliği itibarıyla bir cezai şart hükmüdür. Böyle olunca Borçlar Kanunun 161/son maddesi hükmü gereğince fahiş olan cezai şartın hakim tarafından indirilmesi gerekir."* <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2007-17815-k-2008-11014-t-02-05-2008> (s.e.t. 01.04.2022). Aynı yönde bkz; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2009/37429, K: 2011/50111, T: 28.12.2011; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2009/1286, K: 2011/3918, T:

gibi, aşırı nitelikteki rekabet yasağına hâkimin müdahale edebileceği kabul edilmekteydi. Rekabet yasağının ihlaline bağlı yaptırımın bir cezai şart niteliğinde olması dolayısıyla aşırı nitelikteki rekabet yasağının indirilmesinin kanuni dayanağını, hâkim aşırı gördüğü cezaları indirmekle yükümlü olduğuna ilişkin 818 sayılı BK m. 161/III hükmü teşkil etmekteydi. Aynı şekilde tellallık ücretinin indirilmesine ilişkin BK m. 409 hükmünün de aşırı nitelikteki rekabet yasağının indirilmesine olanak sağladığı savunulmaktaydı[54]. 6098 sayılı TBK ile birlikte İsviçre Borçlar Kanunu'ndaki hüküm aynen alınmış ve aşırı nitelikteki rekabet yasağına hâkimin müdahalesi yasal bir düzenlemeye kavuşmuştur.

Rekabet yasağı sözleşmesinin TBK m. 444'te belirtilen geçerlilik koşullardan herhangi birine sahip olmaması halinde sözleşme geçersiz olup hâkimin müdahalesinden bahsedilemez. Hâkimin müdahale edebileceği alan TBK m. 445/I'de yer alan sınırlandırmalara ilişkindir. TBK m. 444'ten farklı olarak TBK m. 445/I'de belirtilen koşulların sözleşmede mevcut olmaması halinde, hâkime sözleşmeye müdahale ederek aşırı nitelikteki rekabet yasağını sınırlandırma yetkisi tanınmıştır[55].

2. Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Hiçbir Sınırlama Bulunmaması

Rekabet yasağı sözleşmesinde herhangi bir yer, zaman ve konu sınırlaması getirilmemiş olması halinde hâkimin sözleşmeye müdahale edip etmemesi gerektiği tartışılabilir. Bunun belirlenmesi için öncelikle TBK m. 445/I'de belirtilen rekabet yasağı sözleşmesine sınırlama getirilmesine ilişkin hükmün rekabet yasağı sözleşmesinin bir geçerlilik koşulu olup olmadığı tespit edilmelidir. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik koşulları TBK m. 444'te sayılmıştır. TBK m. 445/I hükmü ise *"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."* şeklindedir. Lafzına bakıldığında bu hükmün emredici bir hüküm olduğu görülmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesi TBK m. 444'teki koşullara uygun olarak akdedilmediği takdirde sözleşmenin geçerlilik

18.2.2011; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2009/3417, K: 2011/2307, T: 3.2.2011 (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası).

54 **Öktem**, s.182

55 **Uysal Tuna**, s.102; **Doğan**, s.130

koşullarına uyulmadığı için kesin hükümsüzlük yaptırımına tâbi olur. TBK m. 445/I'deki sınırlamalara uymayan bir rekabet yasağı sözleşmesinde geçersizlik ise, sözleşmenin geçerlilik koşullarında bir eksiklik olarak değil, TMK m. 23 veya TBK m. 27 bakımından değerlendirilmelidir. Nitekim herhangi bir sınırlama içermeyen rekabet yasağı sözleşmesi, TMK m. 23 anlamında kişinin çalışma özgürlüğünden hukuka veya ahlaka aykırı bir biçimde vazgeçmesine yol açabilir. Benzer şekilde böyle bir sözleşme TBK m. 27 çerçevesinde kanunun emredici hükümlerine, ahlaka veya kişilik haklarına aykırı bir sözleşme olarak değerlendirilebilir ve kesin hükümsüz sayılabilir. Söz konusu durumlar her somut olay bakımından incelenmeli ve sınırlama içermeyen rekabet yasağı sözleşmesinin TMK m. 23 veya TBK m. 27 bakımından kesin hükümsüz bir sözleşmeye yol açıp açmadığı tespit edilmelidir.

Rekabet yasağı sözleşmesi, müşteri çevresi ve iş sırlarına vâkıf olan işçiye özel, somutlaştırılarak akdedilmesi gereken bir sözleşmedir. İşçiye özel hale getirilmemiş, hiçbir sınırlama içermeyen rekabet yasağı sözleşmelerine hâkimin müdahalesi mümkün olmamalı, sözleşme TMK m. 23 veya TBK m. 27 uyarınca geçersiz sayılmalıdır[56]. Ayrıca TBK m. 445/II hükmü, hâkime ancak aşırı nitelikteki bir rekabet yasağı bulunması halinde müdahale yetkisi vermektedir. Hâkimin hiçbir sınırlama içermeyen bir sözleşmeye müdahale ederek yepyeni bir hüküm koyması mümkün olmamalıdır. Sözleşme özgürlüğüne müdahale niteliği taşıyan böyle bir hükmün dar yorumlanması gerekir. Bununla birlikte örneğin yalnızca yer ve süre bakımından sınırlama getirilmesi, işin türü bakımından ise herhangi bir sınırlama öngörülmemesi halinde hâkim sözleşmeye müdahale edebilir. Nitekim Yargıtay, 2019 tarihli bir kararında, İstanbul ili sınırlarında 5 yıl süre için akdedilmiş ancak işin türü bakımından sınırlama getirilmemiş olan rekabet yasağı sözleşmesine hâkimin TBK m. 445/II uyarınca müdahale etmesi gerektiğini belirtmiştir[57].

---

[56] **Doğan**, 131; **Uşan** (2011), s.123; **Ayiter**, s.473; **Sulu**, s.589.

[57] Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E: 2019/1461, K: 2019/8220, T: 16.12.2019 "*Somut olayda, taraflar arasındaki iş sözleşmesinde 5 yıllık rekabet yasağı süresi İstanbul ili için geçerli olmak üzere öngörülmüş, işin türü bakımından ise kısıtlama yapılmamıştır. TBK'nin 445/1 fıkrasında bu tür sözleşmeler bakımından yer, zaman ve işin türü bakımından sınırlama öngörüldüğü gibi, aynı maddenin ikinci fıkrasında da mahkemece aşırı nitelikteki rekabet yasağı hükümlerinin kapsamı veya süresi bakımından sınırlandırılabileceği düzenlenmiştir. Bu*

3. Hâkimin Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasağını Sınırlandırması

TBK m. 445/II'ye göre aşırı nitelikteki rekabet yasağı hâkim tarafından süre ve kapsam yönünden sınırlandırılabilir. Hâkim bu sınırlamayı yaparken somut olayın koşullarını ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutar.

Rekabet yasağı sözleşmesinin süre bakımından kanundaki sınır olan 2 yıla indirilmesi halinde teknik olarak hâkimin sözleşmeye müdahalesinin söz konusu olup olmadığı tartışılabilir. Nitekim daha önce belirtildiği gibi hâkimin müdahalesi, hâkimin kendi yarattığı kurucu etkili bir kuralla mevcut sözleşmeyi değiştirmesi veya ortadan kaldırması halinde söz konusu olur[58]. İki yılı aşan bir rekabet yasağı sözleşmesinin süresinin iki yıla indirilmesi halinde sürenin yalnızca kanundaki sınıra çekilmesi, hâkimin herhangi yeni bir kural getirmediği ve bunun hâkimin yaptığı bir tespitten ibaret olduğu düşünülebilir. Oysa TBK m. 445/II uyarınca hâkimin iki yılı aşan rekabet yasağını doğrudan iki yıla indirmesi söz konusu olmayıp somut olayı değerlendirerek iki yılı aşan rekabet yasağının özel durum teşkil edip etmediğini, teşkil ediyorsa iki yılın üzerinde veya somut olaya göre iki yıldan daha az bir süreye hükmetmesi söz konusu olabilir. Dolayısıyla iki yıllık süreyi aşan rekabet yasaklarında hâkimin rolü yalnızca süreyi kanunda belirtilen iki yıllık sınıra indirmek değil, somut olayın özelliklerine göre kanundaki iki yıllık sınırı göz önünde bulundurarak değerlendirme yapmaktır. Bu durumda süre bakımından da hâkimin sözleşmeye müdahalesinin olduğu söylenebilir.

Hâkimin sözleşmeye müdahale yetkisinin bulunmasının amacı, rekabet yasağı ile getirilen aşırı sınırlamanın hakkaniyete uygun bir sınıra çekilmesidir. Bu durumda, işçinin ekonomik geleceğinin ne ölçüde tehlikeye düştüğü, rekabet yasağı sözleşmesinin mesleğini veya işini yapmasını ne derecede kısıtladığı, işverene bağlı çalışırken gördüğü işin türü önem taşır. İşçi açısından

durumda, mahkemece taraflar arasındaki rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükmünün TBK'nin 445/2. maddesi çerçevesinde değerlendirilip, tartışılarak bir sonuca gidilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmesi doğru olmamış, bozmayı gerektirmiştir." (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası).

58 **Kaplan**, s.23.

getirilen rekabet yasağının bir meslek yasağı halini alması sınırlamanın aşırı olduğu anlamında gelir ve daraltılmalıdır[59].

Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, TBK m. 445/II'ye göre sınırlayabilir. Ancak tarafların hiç kararlaştırmadığı, örneğin işverenin işçiye bir karşı edimde bulunması gibi hususlara hâkim kendiliğinden karar vermesi mümkün değildir[60]. Hukukumuzda rekabet yasağı sözleşmesinde işverene bir karşı edim getirilmesi zorunluluğu yoktur. İşveren için karşı edim yükümlülüğü, isteğe bağlı olarak sözleşmeyle kararlaştırılabilir. Böyle bir yükümlülüğün olması, rekabet yasağının geçerliliğinde değil, aşırı olup olmamasının belirlenmesinde etkilidir. Rekabet etmeme yükümlülüğü karşılığında işverene bir edim yükümlülüğü getirilmesi işçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye girmesi ihtimalini hafifletmekte ya da ortadan kaldırmaktadır. Bununla birlikte hâkimin takdir yetkisi, hiçbir zaman işverenin işçiye karşı edimde bulunma yükümlülüğü getirilmesini veya kararlaştırılmış edimin arttırılmasını kapsamaz[61].

Rekabet yasağının sınırlandırılmasında hâkimin dikkat edeceği diğer bir husus işverenin haklı menfaatlerinin ne ölçüde korunması gerektiğidir. Bu bakımdan işçinin iş sırlarına sahip olup olmaması, sırrın mahiyeti, işçinin işyerindeki görevi, müşteri çevresiyle ilişkisi ve bu ilişkinin derecesi gibi hususlar belirleyicidir. Örneğin işletmede satış uzmanı, satış müdürü, genel müdür, müşteri temsilcisi statülerinde çalışan işçiler bakımından müşteri çevresini tanımaları, kimyager, ürün müdürünün üretim sırlarına sahip olması açısından işverenin haklı menfaatinin derecesi yüksektir[62]. Hâkim tarafından değerlendirilmesi gereken bu somut şartlar iş sözleşmesinin sona erdiği andaki şartlardır[63].

4. Hâkimin Müdahalesinin Sonuçları

TBK m. 445/II'ye göre aşırı nitelikteki rekabet yasağının hâkim tarafından sınırlandırılması halinde rekabet yasağı sözleşmesi ayakta kalmakta,

---

59 **Doğan**, s.133.

60 **Doğan**, s.131.

61 **Doğan**, s.134; **Manav**, s.357; **Süzek** (2014), s.462.

62 **Doğan**, s.134.

63 **Taşkent/ Kabakçı**, s.34.

bununla birlikte aşırı görülen hükümler indirilmektedir[64]. Burada mutlak bir geçersizlik öngörülmemiş olup sözleşmenin ayakta kalması ilkesi esas alınmıştır[65]. Hâkim, sözleşmede öngörülen cezaî şartı indirebileceği gibi, işçiyi korumak amacıyla zaman, yer ve konu bakımından rekabet yasağına ilişkin öngörülmüş olan aşırı sınırlamaları uygun bir seviyeye de indirebilir. Ancak yukarıda belirtildiği gibi hâkim, işverenin bir karşı edim ödemesine ya da kararlaştırılmış bir karşı edimin artırılmasına karar veremez[66].

Rekabet yasağı söz konusu noktalarda işçinin ekonomik geleceğini aşırı olarak sınırlandırıyorsa, aşırı kısım hâkim kararıyla geçersiz sayılır. Örneğin rekabet yasağının süresi özel koşullar dışında iki yılı aşarsa yasağın tümü değil, sadece bunu aşan kısmı geçersiz sayılır ve kural olarak en çok iki yıl, özel durumların varlığı halinde daha uzun süre geçerli görülür[67]. Bu durum TBK m.

---

64 Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E: 2015/12450, K: 2016/6672, T: 16.6.2016 "*Tüm bu yapılan açıklamalar çerçevesinde her ne kadar mahkemece, taraflar arasında imzalanan sözleşmelerde yer alan 'Tüm Dünya' ibaresinin yaptırımının kesin hükümsüzlük olduğu kabul edilmiş ise de ...'nın 445/1 ve 2. maddesi hükmü nazara alındığında hakime, rekabet yasağı sözleşmesindeki aşırı hükümlere karşı sözleşmeyi ayakta tutacak önlemleri alma ve sözleşmeye müdahale etme imkanı tanınmış olup, somut uyuşmazlıkta rekabet yasağı konusunda tarafların iradeleri birleştiğinden anılan sözleşmede kesin hükümsüzlük-butlan hali bulunmayıp hakimin müdahalesi ile giderilebilecek hükümsüzlük hali bulunduğundan ...'nın 445/2. maddesi hükmüne göre bir değerlendirme yapılıp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yanılgılı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi doğru görülmemiş, bozmayı gerektirmiştir."* <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/11-hukuk-dairesi-e-2015-12450-k-2016-6672-t-16-6-2016> (s.e.t. 13.04.2022).

65 Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E: 2018/1393, K: 2019/2838, T: 10.4.2019 "*6098 Sayılı TBK'nın 445/2. maddesi 'Hâkim, 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 sınırlayabilir.' hükmünü haiz olup, anılan madde hükmü ile 6098 Sayılı Kanun 818 Sayılı Kanun'dan farklı olarak, rekabet yasağı ile ilgili doğrudan mutlak bir geçersizliğin öngörülmediği, Anayasa ve diğer mevzuat hükümleri ile somut olgu nazara alınarak rekabet yasağının aşırı nitelikte olması halinde, yasağın kapsamı bakımından hakime uyarlama yetkisi tanındığı anlaşılmaktadır. Hakime tanınan bu yetkinin gerek müstakil açılan bir uyarlama davasında ve gerekse de ihlal halinde açılacak bir tazminat davasında kullanılabileceği kuşkusuzdur*" (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası).

66 **Manav**, s.357.

67 **Akyiğit, Ercan** (2018) İş Hukuku, 12. Baskı, İstanbul, Seçkin, s.344.

27/II'de düzenlenen kısmi hükümsüzlüktür[68]. Bir sözleşmenin içerdiği bölümlerden bir kısmının sözleşme özgürlüğünün sınırlarını aşması halinde yalnızca bu kısmın geçersiz olması, kalan hükümlerle sözleşmenin ayakta kalması kısmi hükümsüzlük olarak adlandırılır[69]. Sözleşme bir ağaç olarak düşünülürse, çürük dalın budanması işlemi kısmi hükümsüzlüktür[70]. Kısmi hükümsüzlükte geçersiz sayılması gereken hüküm sözleşmeden tamamen çıkarılabileceği gibi kanuna uygun düzeye de indirilebilir[71]. TBK m. 445/II hükmü gereği aşırı nitelikteki rekabet yasağına hâkimin müdahale ederek sınırlandırması sonucu sözleşme kısmi hükümsüzlük yaptırımına tâbi olur. Hâkimin aşırı rekabet yasağına müdahale ederek vermiş olduğu karar geçmişe etkili hüküm doğurur[72].

SONUÇ

Rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin iş ilişkisi içinde işverenin müşterileriyle temas etmesi veya iş sırlarına vâkıf olması nedeniyle iş sözleşmesinin bitiminden sonra, belirli bir coğrafi bölge, belirli bir zaman dilimi ve belirli faaliyet alanında işverenle rekabet oluşturan davranışlarda bulunmasını yasaklayan sözleşmedir. TBK m. 444'e göre bu sözleşmeyi

---

68 **Eren, Fikret** (2019) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. Baskı, Ankara, Yetkin, p.1021; **Kılıçoğlu, Ahmet M.** (2018) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Bası, Ankara, Turhan, s.150; **Başpınar, Veysel** (1998) Borç Sözleşmelerinin Kısmi Butlanı, 1. Baskı, Ankara, Bankacılık ve Ticaret Hukuku Enstitüsü, s.157, 158. TBK m. 445/II hükmünde bulunan yaptırımın *geçerliliği koruyucu indirgeme* olduğuna ilişkin bkz. **Furrer, Andreas/ Muller-Chen, Markus/ Çetiner, Bilgehan** (2021) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 1. Baskı, İstanbul, Onikilevha, s.181, 182. Geçerliliği koruyucu indirgemeye göre bir sözleşme kanun veya ahlak kurallarının izin verdiği en üst sınırı aştığı ölçüde hükümsüzdür, bu sınır kapsamında kalan içerik ayakta tutulur.

69 **Eren**, p.1051; **Başpınar** (1998) s.29, **Antalya, Gökhan** (2019) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt V/1, 1, 2. Baskı, İstanbul, Seçkin, s.465 vd.; **Nomer, Haluk N**. (2020) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 17. Baskı, İstanbul, Beta, s.67; **Kocayusufpaşaoğlu, Necip** (2017) Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme, 7. Baskı, İstanbul, Filiz, s.601 vd.

70 **Serozan, Rona** (2018) Medeni Hukuk, 8. Baskı, İstanbul, Vedat, s.391.

71 **Oğuzman, Kemal/ Öz, Turgut** (2019) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-1, 17. Baskı, İstanbul, Vedat, p.568; **Kılıçoğlu**, s.151.

72 **Manav**, s.357.

akdedebilmek için işçi, fiil ehliyetini haiz olmalıdır. Ayrıca sözleşme, yazılı geçerlilik şekline tâbidir.

Rekabet yasağına ilişkin bir diğer geçerlilik şartı, hizmet ilişkisinin işçiye "*müşteri çevresi, üretim sırları veya işverenin yaptığı işlerle ilgili bilgi edinme imkânı*" sağlamasıdır. Bununla birlikte bu bilgilerin kullanılması, işverenin *önemli* bir zararına neden olacak nitelikte olmalıdır. Bu şartlara uyulmadığı takdirde rekabet yasağı sözleşmesi geçersizdir.

Rekabet yasağı sözleşmesi bir yandan işverenin haklı menfaatlerini korumaktayken diğer yandan işçinin Anayasa ile güvence altına alınmış çalışma özgürlüğüne zarar verme ihtimalini barındırmaktadır. Bu durum işçinin ekonomik geleceği açısından risk teşkil edebilir. Bu bakımdan her iki menfaat arasında adil bir denge kurulması adına, rekabet yasağı sözleşmesi, TBK m. 445/I'de belirli sınırlamalara tâbi tutulmuştur. Rekabet yasağı, "*işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek şekilde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez. Rekabet yasağının süresi, özel durum ve koşullar hariç olmak üzere iki yılı aşamaz.*" Herhangi bir sınırlama içermeyen rekabet yasağı sözleşmeleri ise TMK m. 23 ve TBK m. 27 kapsamında değerlendirilmeli ve kesin hükümsüz sayılmalıdır. Söz konusu sınırlamaların aşılması halinde ise hâkime, rekabet yasağı sözleşmesine müdahale hakkı tanınmıştır. TBK m. 445/I'deki iki yıllık sürenin aşılması halinde hâkimin müdahalesinin mi yoksa yalnızca tespitinin mi olduğu tartışılabilirse de hâkimin somut durumun özelliklerine göre iki yılın üstünde veya altında bir süreye de hükmedebileceği, dolayısıyla burada yine hâkimin müdahalesinin olduğu söylenebilir.

Hâkim, somut durumdaki her hal ve koşulu serbestçe değerlendirerek ve işverenin üstlenmiş olabileceği ücret gibi karşı edimleri de hakkaniyete uygun biçimde dikkate alarak aşırı nitelikteki rekabet yasağını, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir. Hâkimin yapacağı böyle bir sınırlama rekabet yasağı sözleşmesinin kısmi hükümsüzlük yaptırımına tâbi olmasına sebep olur.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan (2018) İş Hukuku, 12. Baskı, İstanbul, Seçkin.

Alpagut, Gülsevil (2011) "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 31 s.913-959.

Altay, Sabah (2008) "Türk Borçlar Kanunun Hükümlerine Göre İşçi ile İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi" MÜHF-HAD, C: 14, S: 3, s.171-207.

Antalya, Gökhan (2019) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt V/1, 1, 2. Baskı, İstanbul, Seçkin.

Ayiter, Nuşin (1958) "Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Fer'i Rekabet Memnuiyeti Mukavelesi", Arsebük'e Armağan, s.463-479.

Baskan, Esra (2012) "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 2, S: 2, s.116-125.

Başpınar, Veysel (1999) "Kişilik Hakkı Açısından Kelepçeleme Sözleşmeleri", Ankara Barosu Dergisi, S: 1, s.17-34.

Başpınar, Veysel (1998) Borç Sözleşmelerinin Kısmi Butlanı, 1. Baskı, Ankara, Bankacılık ve Ticaret Hukuku Enstitüsü.

Doğan, Sevil (2019) İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması, 2. Baskı, Ankara, Seçkin.

Eren, Fikret (2019) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. Baskı, Ankara, Yetkin.

Furrer, Andreas/ Muller-Chen, Markus/ Çetiner, Bilgehan (2021) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 1. Baskı, İstanbul, Onikilevha.

Kaplan, İbrahim (2013) Hâkimin Sözleşmeye Müdahalesi, 3. Baskı, Ankara, Yetkin.

Kılıçoğlu, Ahmet M. (2018) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Bası, Ankara, Turhan.

Kocayusufpaşaoğlu, Necip (2017) Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme, 7. Baskı, İstanbul, Filiz.

Kovancı, Nuray (2017) "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi" TAAD, C: 8, S: 31, s.769-800.

Kunt, Püren (2012) "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", İstanbul Barosu Dergisi, C: 86, S: 3, s.235-253.

Manav, Eda (2010) "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları", TBB Dergisi, S: 87, s.322-363.

Nomer, Haluk N. (2020) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 17. Baskı, İstanbul, Beta.

Oğuzman, Kemal/ Öz, Turgut (2019) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-1, 17. Baskı, İstanbul, Vedat.

Öktem, Seda (2006) "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 5, S: 1, s.167-195.

Serozan, Rona (2018) Medeni Hukuk, 8. Baskı, İstanbul, Vedat.

Soyer, Polat (1994) Rekabet Yasağı Sözleşmesi, 1. Baskı, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları.

Sulu, Muhammed (2016) "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", MÜHF-HAD, C: 22, S: 2, s.575-600.

Sümer, Haluk Hadi (2019) İş Hukuku, 24. Baskı, Ankara, Seçkin.

Süzek, Sarper (2014) "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", İÜHFM, C: 72, S: 2, s.457-468.

Süzek, Sarper (2015) İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul, Beta.

Taşkent, Savaş/ Kabakçı, Mahmut (2009) "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 4, S: 16, s.21-46.

Uşan, M. Fatih (2003) İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, 1. Baskı, Ankara, Seçkin.

Uşan, M. Fatih (2011) "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşıması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 6, S: 21, s.116-128.

Uysal Tuna, Büşra (2019) İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, 1.Baskı, Ankara, Seçkin.

Ünal, Akın (2017) Kelepçeleme Sözleşmeleri, 2. Baskı, Ankara, Adalet.

Diğer kaynaklar

www.kazanci.com

www.lexpera.com