667 SAYILI KHK (RG. T. 23.7.2016, S. 29779) İLE BU
ÜNİVERSİTE KAPATILMIŞTIR.

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
GAZİANTEP

HUKUK FAKÜLTESİ DERGİSİ

SAYI: 1 - EYLÜL 2012

• **KİŞİLERİN HUZUR VE SÜKUNUNU BOZMA SUÇU (TCK m.123)**
Crime of Disturbing an Individuals' Peace and Harmony
Doç. Dr. Recep GÜLŞEN

• **İSLAM VE OSMANLI HUKUKUNDA ZİMMÎLERLE İLGİLİ HÜKÜMLER**
Provisions Related Zimmîs (non-muslims) in Ottoman and Islamic Law
Doç. Dr. Abdullah DEMİR
Yrd. Doç. Dr. Ramazan GÜNAY

• **TÜRK HUKUKUNDA ÖZEL BİLİRKİŞİLİK UYGULAMASI (CMK m.67/6; HMK m.293)**
Application of Private Expertise in Turkish Law
Yrd. Doç. Dr. Yahya DERYAL

• **TÜRK BOĞAZLARININ MEVCUT HUKUKÎ STATÜSÜ IŞIĞINDA ALTERNATİF KANAL TARTIŞMALARI: HUKUKÎ YAKLAŞIM**
Alternative Channel Discussions in the Light of Current Legal Status of the Turkish Straits: The Legal Approach
Yrd. Doç. Dr. Fevzi TOPSOY

• **HİZMET İLİŞKİSİNDE REKABET YASAĞI KAYDININ YER İTİBARİYLE SINIRLANDIRILMASI**
The Location Specific Constraint of the Competition Prohibition in The Service (Labor) Relationship
Yrd. Doç. Dr. Özlem TÜZÜNER

• **ULUSLARARASI TOPLUMUN KORUMA SORUMLULUĞU KAPSAMINDA ASKERİ MÜDAHALE**
Military Intervention as Part of Responsibility to Protect of the International Community
Dr. Lider BAL

• **GERÇEK KİŞİ İSMİNDEN OLUŞAN TİCARET UNVANI VE MARKANIN HACZEDİLEBİLİRLİĞİ**
Trade Name and Brand of the Person Name by Confiscation
Arş. Gör. Aziz Serkan ARSLAN

• **ANONİM ŞİRKETLERDE PAY SAHİBİNİN SERMAYE KOYMA BORCUNU YERİNE GETİRMEMESİNİN SONUÇLARI**
The Consequences of Failure of Shareholders to Pay the Share Capital In Joint - Stock Corporations
Arş. Gör. Esra KARAKAN

• **GENEL HUKUK PRENSİPLERİ**
(Legal Maxims - Batı Hukuku İlkeleri)
Arş. Gör. Esra KARAKAN, Arş. Gör. Yavuz KORUCU, Arş. Gör. İbrahim SİNEKÇİ,
Arş.Gör. Şafak ORHAN, Arş.Gör. Abdullah ÖZGER

www.seckin.com.tr
ISSN 2147-2513
17.50 TL

seçkin

Sahibi
Zirve Üniversitesi Adına Rektör
Prof. Dr. Adnan KISA

Genel Yayın Yönetmeni
Doç. Dr. Recep GÜLŞEN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Yrd. Doç. Dr. Yahya DERYAL

Yayın Kurulu
Doç. Dr. Recep GÜLŞEN
Doç. Dr. Abdullah DEMİR
Yrd. Doç. Dr. Yahya DERYAL
Yrd. Doç. Dr. Aydın İPEK
Yrd. Doç. Dr. Alptekin AKTALAY
Yrd. Doç. Dr. Fevzi TOPSOY

Kapak Tasarımı
İsmail ÇAM

Sayfa Tasarımı
Emre KIZMAZ

Yazışma Adresi
Zirve Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Kızılhisar Kampüsü 27260
GAZİANTEP
Tel: 0342 211 67 53
Faks: 0342 211 66 77

Baskı
Seçkin Yayıncılık A.Ş. Sağlık Sok. No: 21
Sıhhiye / ANKARA
Tel: 0312 435 30 30
Faks: 0312 435 24 72

ISSN
2147-2513

Danışma Kurulu
Prof. Dr. HasanTahsin FENDOĞLU
Prof. Dr.M.Hakan HAKERİ
Prof. Dr.Seyithan DELİDUMAN
Prof. Dr.Mustafa AVCI
Prof. Dr. Osman KAŞIKÇI
Prof. Dr. Ramazan YILDIRIM
Prof. Dr. Mustafa TİFTİK
Prof. Dr. Sami KARAHAN
Prof. Dr. Samir SALHA
Prof. Dr.Hakan KARAN
Prof. Dr. İbrahim ERCAN
Prof. Dr. Mustafa ÇEKER
Prof. Dr. Murat ŞEN
Prof. Dr. Refik KORKUSUZ
Prof. Dr. Zafer ZEYTİN
Doç. Dr. Recep GÜLŞEN
Doç. Dr. Abdullah DEMİR
Doç. Dr. Hakan ACAR
Doç.Dr. AgahKadir ADAK
Doç.Dr. Erdal ABDULHAKİMOĞULLARI
Yrd. Doç. Dr. Yahya DERYAL
Yrd. Doç. Dr. Tuba KUTOĞLU
Yrd. Doç.Dr.Aydın İPEK
Yrd. Doç. Dr. Alptekin AKTALAY
Yrd. Doç. Dr. Fevzi TOPSOY
Yrd. Doç. Dr. Yakup KORKMAZ
Yrd. Doç. Dr. Derya KESKİNCİ

Zirve Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi yılda iki kez yayımlanan hakemli bir dergidir.

H

1. Dergiye gönderilecek
2,5 cm boşluk bırakıl
Roman yazı karakter
arası önce 6 nk, sonra
2. Kapak sayfasında ya
kurumun adı, kısa bir
3. Çeviri yazılar hariç, i
ve anahtar kelimeler
4. Özet, yazının amacı
ibaret olmalı ve 10 pu
ile yazılmalıdır.
5. Yazı başlığı büyük ha
bölümleri dahil tüm a
koyu olarak 12 punto
6. Metin içinde kullanıla
7. Atıflar otomatik dipn
lıdır. Kaynak gösterm
belirtilmelidir.
8. Kaynakçada, sadece
soyadına göre alfabet
ile yazılmalıdır. Maka
Ayrıca dergi ve arma
belirtilmelidir. İnterne
9. Dergiye gönderilen y
memiş olması gerekir
10. Yayınlanan yazıların
11. Yayın Kurulu tarafınd
rilmesi için bir hakem
düzeltildikten sonra te
12. Zirve Üniversitesi Hu
ronik ortamda da yay
13. Dergi editörü, yabanc
disi yapabilir.
14. Dergide yayınlanan y
doğabilecek tüm soru
15. Makalelerin hakem ir
celemesi sonucu yayın

Metin

HİZMET İLİŞKİSİNDE REKABET YASAĞI KAYDININ YER İTİBARİYLE SINIRLANDIRILMASI

Yrd. Doç. Dr. Özlem TÜZÜNER*

Özet

Hizmet ilişkisi sona erdikten sonra işçinin rekabet etmeme borcu altına girmesi, sözleşmeye eklenecek bir kayıtla veya ayrı bir sözleşmeyle kararlaştırılabilir. Hizmet ilişkisi sona erdikten sonra, işçiye rekabet etmeme borcu yükleyen sözleşme veya kayıtlar, bir dizi şartlara bağlanmıştır. Bu şartlardan biri, rekabet yasağının yer itibariyle sınırlandırılmış olmasıdır. Aşağıda, doktrin ve içtihatlar ışığında bu konu değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler

Rekabet yasağı kaydı, rekabet etmeme borcu, yer itibariyle sınırlama

THE LOCATION SPECIFIC CONSTRAINT OF THE COMPETITION PROHIBITION IN THE SERVİCE (LABOR) RELATIONSHIP

Abstract

After the termination of the employee's affiliation, the responsibility that employee will not compete can be decided by a separate contract or an addition of a clause to the labor contract. The clauses or the contracts that guaranties the worker nót to compete after the termination of the work affiliationare bound to some validity conditions. The location specific constraint is one of these validity conditions. In light of the doctrine and jurisprudences, this topic will be examined in this article.

Keywords

The clause of competition prohibition, the obligation of not to compete, the location specific constraint.

I. ÇATIŞAN MENFAATLERİN SUNULMASI

Çalışma yaşamında, gerek Türk Borçlar Kanunu'nda[1] düzenlenen hizmet ilişkilerinde, gerek İş Kanunu'nda[2] düzenlenen iş ilişkilerinde, rekabet yasağı düzenlemelerine sıkça rastlanmaktadır[3]. Aslında işçi, sadakat borcu kapsamında, rekabet etmemekle yükümlüdür. Fakat söz konusu rekabet etmeme borcu, yalnızca hizmet sözleşmesi varlığını sürdürdüğü sürece geçerlidir. Sözleşme sona erdiğinde, işçinin sadakat ve dolayısıyla rekabet etmeme borçları da sona ermektedir. Buna karşılık, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet etmeme

* Okan üniversitesi Hukuk Fakültesi Medenî Hukuk Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

1 RG. 4.2. 2011, S. 27836; 6098 sayılı Kanun.

2 RG. 10.6.2003, S. 25134; 4857 sayılı Kanun.

3 Bu çalışmada, "rekabet yasağı" terimi, işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet etmesinin sözleşme veya sözleşme hükmüyle yasaklanmasını ifade etmektedir. "Hizmet sözleşmesi" terimi, iş sözleşmelerini de kapsayan boyutta kullanılmaktadır (TBK. m. 393 vd.; İK. m. 8). Çünkü Türk Borçlar Kanunu'nda, rekabet yasağı konusu düzenlenmiştir (TBK. m. 444-447). İş Kanunu'nda ise, rekabet yasağına ilişkin özel hüküm bulunmamaktadır. Türk Borçlar Kanunu'ndaki hükümler, teknik tabirleriyle, hem hizmet, hem de iş sözleşmelerinde geçerlidir.

borcundan, yani rekabet yasağından bahsedebilmek için, geleceğe etkili rekabet yasağı öngören ayrı bir sözleşme bulunmalı ya da hizmet sözleşmesine bu hususa ilişkin bir kayıt (şart veya hüküm), kısacası rekabet yasağı kaydı (*clause de non-concurrence*; *claused'interdiction de concurrence*) eklenmelidir[4].

[4] *Rivero J./Savatier J.*, Droit du travail, Paris, 1964, p. 499.
Javillier J. C., Droit du travail, Paris, 1981, p. 358.
Javillier J. C., Droit du travail, Paris, 1981, p. 301.
Ollier P. D., Le droit du travail, Paris, 1972, p. 142.
Ghestin J., Droit du travail, Paris, 1972, p. 234.
Aubert G., Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, Lausanne, 1984, p. 171.
Ray J. E., Droit du travail, Paris, 2003, p. 365.
Caen L. G./Pélissier J./Supiot A., Droit du travail, Paris, 1994, p. 347.
Vannes V., Le contrat de travail: aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, 2003, p. 268, 269.
Olgaç S., Hizmet Akdi, İstanbul, 1966, s. 438.
Olgaç S., Hizmet Akdi, Ankara, 1977, s. 96.
Saymen H. F./Ekonomi M., Türk İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1967, s. 82.
Tunçomağ K., Türk iş Hukuku, C. I, İstanbul, 1975, s. 226.
Soyer P. M., Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK. m. 348-352), Ankara, 1994, s. 8, 9.
Esener T., İş Hukuku, Ankara, 1987, s. 158.
Tunçomağ K./Centel T., İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2003, s. 98, 99.
Uşan Fatih. M., İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), Ankara, 2003, s. 10.
Süzek S., İş Hukuku, İstanbul, 2011, s. 304.
Çelik N., İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2011, s. 141.
Aktay N. A./Arıcı K./Senyen T. E., İş Hukuku, Ankara, 2011, s. 94.
Baştürk F., İş Hukukunda Profesyonel Futbolcu, İstanbul, 2007, s. 159.
Narmanlıoğlu Ü., İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, C. I, İzmir, 1998, s. 207, 208.
Ayiter N., Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Fer'i Rekabet Memnuiyeti Mukavelesi, Prof. Dr. Ahmet Esat Arsebük'ün Aziz Hatırasına Armağan, Ankara, 1958, s. 463-479, s. 463, 464, 2.3.2012 tarihinde http://auhf.ankara.edu.tr/auhf-yayinlari-arsivi/armaganlar/ahmet-esat-arsebuk-armagani/ayiter-2.pdf adresinden erişildi.
Karagöz V., Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Cezai Şart (Karar İncelemesi), EÜHFD, C. XIII, S. 1–2, Y. 2009, s. 193- 216, s. 201, 2.3.2012 tarihinde http://hukuk.erzincan.edu.tr/dergi/makale/2009%20XIII_1-8.pdf adresinden erişildi.
Manav E. A., İş Hukuku'nda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlik Koşulları, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 87, Y. 2010, s. 322-364, 29.1.2012 tarihinde http://portal.ubap.org.tr/App_Themes/Dergi/2010-87-613.pdf adresinden erişildi.
Iteanu O., La clause de nonconcurrence dans le contrat de travail et la protectiondes Technologies, 16.3.2012 tarihinde www.journaldunet.com/juridique/juridique010314_2.shtml adresinden erişildi.
Werro F., L'européanisation du droit privé, Universités de Berne, Fribourg, Genève, Lausanne et Neuchâtel, Enseignement de 3e cycle, Fribourg, 1997, p. 298, 19.3.2012 tarihinde http://ravi.ch/Le%20contract%20d'agence%20en%20droit%20suisse%20et%20en%20droit%20europen1.pdf adresinden erişildi.
Orhan Ü., Sporcu ve Teknik Adam Sözleşmelerinde Rekabet Etmeme Borcu, Rekabet Yasağı Sözleşmeleri ve Centilmenlik Anlaşmaları, 2.3.2012 tarihinde www.sporhukuku.org.tr/images/stories/sporcu-teknik-adam-sozlesme.pdf adresinden erişildi, s. 7.
Şahlanan F., Rekabet Yasağının Geçerlilik Koşulları Karar İncelemeleri, 2.3.2012 tarihinde www.tekstilisveren.org/ttsis//index.php?option=com_content&task=view&id=133&Itemid=197 adresinden erişildi.
Şenel M., İş Hukukunda Rekabet yasağı Sözleşmeleri, 29.1.2012 tarihinde www.msenel.av.tr/makaleler/rekabet-yasagi-sozlesmeleri/ adresinden erişildi.

Rekabet yasağı sözleşmeleri, bir taraftan, işverene kendi üretim, hizmet veya satış yöntemlerinin, ayrıca müşteri portföylerinin rakip firmalarca ele geçirilmesine karşı güvence sağlamakta; diğer taraftan, işçinin mezkûr işinin akabindeki çalışma yaşamında iş bulma imkânını azaltmaktadır[5]. İşletmeler, rakiplerinden geri kalmamak veya onları geçmek kaygısıyla, iş sır ve yöntemlerinin korunmasına önem vermektedir. Ancak mesleğin türünü, icra edileceği sektörü ve coğrafî alanı seçme hürriyeti, çalışma hürriyetinin kapsamındadır. Anılan iki zıt menfaat arasında denge kurulması, gerek kanun koyucuyu, gerek doktrin ve temyiz makamlarını meşgul etmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda, çalışma hürriyeti hükme bağlanmıştır (AY. m. 49). Söz konusu Anayasa hükmü şunu ortaya koymaktadır: rekabet yasağı sözleşmeleri, işçinin çalışma hürriyetinin, işçi aleyhine, işveren lehine sınırlandırılması anlamına gelir[6]. Fransız Hukuku'nda, rekabet yasağı kayıtları, çalışma hürriyetine sınırlama (*restriction à la libertédutravail*) şeklinde nitelendirilmektedir[7]. Fransız Yüksek Mahkemesi'nin 10 Temmuz 2002 tarihli kararıyla, rekabet yasağı kaydında, meslekî aktivitenin serbestçe icra edilmesi hakkının işçi aleyhine sınırlandığı hususu tekrar edilmiştir[8].

Çalışma yaşamında, anayasal bir hak olan meslek seçme özgürlüğünün özel hukuka ilişkin sözleşmelerle sınırlandırılmasına sık rastlanmaktadır. Ancak sözleşme serbestisi ilkesinin mutlak olarak uygulanmasına izin vermek suretiyle, kanun koyucunun böylesine sözleşmeleri şartlara bağlamaması, meslek seçme özgürlüğüne ket vurulması sonucunu doğurur[9]. Bu yüzden, işçinin profesyonel geleceğine

5 *Hüseyin İ. F.*, İş İlişkisinde Rekabet Yasağı Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları, 2.3.2012 tarihinde www.alomaliye.com/2009/h_irfan_firat_rekabet.htm adresinden erişildi.

6 Eklemek gereklidir ki, bütün rekabet yasağı kayıtları, büyük çerçevede, anayasa ile teminat altına alınan sözleşme serbestisini, ayrıca iş yapma ve rekabet etme özgürlüklerini kısıtlar (AY. m. 167, 48). Bu yönde bkz. *Aydoğan F.*, Ticaret Ortaklıklarında Rekabet Yasağı, İstanbul, 2005, s. 3, 4.

7 *Javillier*, 1981, p. 358; *Javillier*, 1996, p. 301; *Ollier*, p. 143, 530; *Werro*, p. 291; *Caen/Pélissier/Supiot*, p. 347; *Vannes*, p. 271.
Verdier J. M./Coeuret A./Souriac M. A., Droitdutravail, Paris, 2002, p. 548.
Verdier J. M./Coeuret A./Souriac M. A., Droitdutravail, Paris, 1999, p. 490.
Pélissier J./Supiot A./Jeammaud A., Droitdutravail, Paris, 2002, p. 151.
Rivero J./Savatier J., Droitdutravail, Paris, 1993, p. 510.
Puigelier C., Droitdutravail, Paris, 2001, p. 94.
Ayrıca bkz. *PettitiC.*, La clause de non concurrence en droit du travail et l'applicabilité directe du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 Décembre 1966, p. 2, 16.3.2012 tarihinde www.droits-fondamentaux.org/IMG/pdf_df7cpcncdt.pdf adresinden erişildi.

8 Ch. soc., 10 juillet 2002, Bull. n° 239; 16.3.2012 tarihinde www.lexinter.net/JF/clause_de_non_concurrence_et_contrat_de_travail.htm adresinden erişildi.

9 *Atamer M. Y.*, Acentelerin Rekabet Etme Yasağı- Sözleşme Tarafları Arasında Güç Dengesinin Bulunmadığı Hâllerde Meslek Seçme Özgürlüğünün Sözleşmesel sınırlamalara Karşı Korunması, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Y. 1997, C. LV, S. 4, s. 355-361, 29.1.2012 tarihinde www.iudergi.com/tr/index.php/hukukmecmua/article/view/4012/3605 adresinden erişildi, s. 358, 359.
Anonim şirket pay sahipleri için aksi yönde bkz. *Göksoy Y. C.*, Ortaklıklar Hukukunda Rekabet Yasaklarının Kapsamı, DEÜHFD, C. 9, Y. 2007, Özel Sayı, s. 633-681, s. 649, 650, 2.3.2012 tarihinde http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz9ozel/cgoksoy.pdf adresinden erişildi.

işveren tarafından bu şekilde müdahale edilmesi, Türk Borçlar Kanunu ile geçerlik şartlarına bağlanmıştır (TBK. m. 444-447). Doktrinde, anılan hükümlerin emredici olduğu; ancak kamu düzeninden olmadığı; çünkü rekabet yasağının geçerlik şartlarının, devletin temel menfaatlerini ilgilendirmediği savunulmuştur[10]. Tam aksine, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile korunan çalışma özgürlüğü uluslararası hukuk kapsamında mahkemelerce dikkate alınması gereken bir ödevdir. Bu açıdan, hizmet ilişkilerinde rekabet yasağına ilişkin sınırlamaların kaynağı, kamu düzeninde ve çalışma özgürlüğünün korunmasında ifadesini bulmaktadır. Bu nedenle, söz konusu hükümler, hem emredici karakterli, hem de kamu düzeniyle yakın ilişkilidir.

Türk Borçlar Kanunu'nda, rekabet yasağı kaydı, sözleşmenin sona ermesinden sonra, işçinin, herhangi bir biçimde işverenle rekabet etmekten kaçınmayı üstlenmesidir. Bu kaydın geçerlik şartları, bir iş sözleşmesi bulunması; rekabet yasağının yazılı olarak kararlaştırılması; işçinin fiil ehliyetini haiz olması; hizmet ilişkisinin, işçiye, müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması; bu bilgilerin kullanılması üzerine, işverenin önemli zarara uğrayacak olması (TBK. m. 444).

Bu şartlara, rekabet yasağının kararlaştırılmasını engelleyen özel bir kanun hükmünün bulunmaması koşulu da eklenmelidir[11]. Meselâ Basın İş Kanunu'na[12] göre, sözleşmenin feshinden sonra gazetecinin mesleğini yerine getirmesini sınırlandıran hükümler batıldır (BİK. m. 13/2). "Bu özel hüküm dolayısıyla gazetecilerle iş sözleşmesi sona erdikten sonra hüküm ifade edecek bir rekabet yasağı sözleşmesi yapmak hiçbir şekilde mümkün değildir"[13].

Rekabet yasağı sözleşmeleri, "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" (TBK. m.445/1). Söz konusu hükmün gerekçesinde şu satırlara yer verilmiştir. "Maddenin birinci fıkrasında, rekabet yasağının, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremeyeceği ve süresinin, 818 sayılı Borçlar Kanununun 349'uncu maddesinden farklı olarak, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamayacağı belirtilmiştir"[14].

Esasen işveren lehine bir mekanizma olarak işleyen rekabet yasağının, Türk Borçlar Kanunu'nda, bir takım geçerlilik şartlarına bağlanması, bu kurumun işçi lehine yumuşatılması veya onun yararına dengelenmesidir. Rekabet yasağına ilişkin

---

10 *Wantiez C.*, Lesclauses de non-concurrence et le contrat de travail, Bruxelles, 2001, p. 7-9

11 *Soyer*, s. 39.

12 RG. 20.6.1952, S. 8140; 212 sayılı Kanun.

13 *Manav*, s. 326.

14 Türk Borçlar Kanunu tasarısının madde gerekçeleri için bkz. www.inisiyatif.net/document/tanitim/BKTasari2007/

özel hükümler olmasaydı bile, "iktisadî hürriyeti geniş ölçüde tahdit eden bu müessesenin medenî hukukta iki kuvvetli freni olurdu"[15]: TBK. m.27 ve TMK. m.23.

İşverenin önemli ticarî sırlarına ulaşan ve müşteri çevresini tanıyan ve onlarla sıkı ilişkiler kuran işçinin işyerinden ayrılmasından sonra rakip bir firma kurmasını veya böyle firmalarda çalışmasını yasaklayan sözleşme hükümlerinin geçerlik şartlarından biri, yasağın yer itibariyle sınırlandırılmış olmasıdır[16]. Bu çalışmada, rekabet yasağının, zaman ve işlerin türü açılarından sınırlandırılması dışarıda bırakılmıştır. İşçiyi, ailesiyle birlikte, önceki çalıştığı ilçeden, şehirden veya ülkeden taşınmak zorunda bırakan kayıtlara; bu anlamda, rekabet yasağı kaydının yer itibariyle sınırlandırılmasına odaklanılmıştır. Rekabet yasağının yer itibariyle sınırlandırılması, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra, işçinin hangi coğrafî alanda rekabet etmekten kaçınacağının belirlenmesi demektir[17]. Ancak yer itibariyle sınırlama tespit edilirken, konu itibariyle sınırlama da ölçüt alınmaktadır. Kısacası yer ve konu itibariyle sınırlamanın kesiştiği noktalar söz konusudur. İşyerinin sunduğu emtia veya hizmetlerin dikkate alınması bakımından bu kesişmeye değinilmelidir. Aşağıda, öncelikle doktrin ve yargı içtihatları sunulacak; ardından doktrin ve içtihatlardan elde edilen veriler değerlendirilecektir.

II. DOKTRİNDEKİ GÖRÜŞLER

Rekabet yasağının yer itibariyle sınırlandırılması konusunda, doktrinde ileri sürülen görüşler çeşitlilik arz etmektedir. Türk hukuk doktrini ve mukayeseli hukuk doktrini zaman zaman paralel ilerlemekte; bazen de birbirlerini tamamlamaktadır.

Rekabet yasağının nerede uygulanacağı sözleşmede açık bir şekilde kararlaştırılabileceği gibi, işverenin çalışma alanına atıfta bulunmak suretiyle örtülü olarak da belirlenebilir[18]. Fransız doktrininde, bölge, sektör veya mahalle (semt) olarak belirtmenin yeterli olduğu kaleme alınmıştır[19].

İsviçre Hukuku'nda, örtülü belirleme fikrine karşı çıkılmakta; yere göre sınırlamanın (*la limitationquantaulieu*) muhakkak açıkça yapılmasına işaret edilmektedir. Şöyle ki coğrafî sınırlama (*la limitationgéographique*), net bir şekilde taraflarca öngörülüp kararlaştırılmalıdır. Bunun için, *Genève* kantonu, *Ain* departmanı şeklinde özel yer adlarından yararlanılabilir. Toprak (*le territoire*) veya bölge (*la region*) gibi hukukî kavramlardan veya *Neuchâtel* ili toprakları (*le territoire de la Ville de Neuchâtel*) gibi örfî adlandırmalardan (*lesdénominationsusuelles*)

15 818 sayılı Kanun döneminde BK. m. 20 ve MK. m. 23 olarak bkz. *Ayiter*, s. 471.

16 *Çil Ş.*, Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları, s. 2, 29.1.2012 tarihinde *www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/.../Cil_ESC_yargitayKararlar.doc* adresinden erişildi.

17 *Soyer*, s. 66. Aynı yönde bkz. *Manav*, s. 347.

18 *Uşan*, s. 241.

19 *Verdier/Coeuret/Souriac.*, 2002, s. 548; *Verdier/Coeuret/Souriac*, 1999, p. 490.

faydalanılabilir. Eğer sık kullanılan bir yer adı, birden çok bölgeyi kapsıyorsa, "*Colombier*2013" veya "*1114 Colombier* 1114" şeklinde numaralarla ayırt etme yoluna gidilmelidir. Diğer taraftan, kilometre bazında bölge olarak, meselâ elli kilometrelik bir bölge (*dans un rayon de 50 km*) şeklinde ayırt etme yapılmışsa, merkezin de gösterilmesi lazımdır. Bu durumda, topografya, yani pafta numaralarıyla belirleme tercih edilebilir. *Lémanique* anıtı, Bazellilerin bölgesi (*regiobasiliensis*), *Valais*'nin güneyi, Şampanya yöresi (*regio de Champagne)*, sahil kesimi (*la Côte*), *Bagnes* vadisi, arka sokaklar gettolar (*lesruesbasses)*, *Malagnou* mahallesi veya bütün İsviçre gibi aşırı geniş, genel veya müphem sınırlamalar tercih edilemez. Bu tür sınırlamalar, mahkeme tarafından aşağı çekilecektir[20].

Rekabet yasağının yer itibariyle sınırlanması, sözleşen tarafların meslekî aktivitelerine göre değişiklik arz eder. Yukarıda örneklendiği üzere, yer sınırlaması, bir ilçe veya il şeklinde belirebileceği gibi, bir bölge veya kanton, bunların birleşimi, hatta menfaatler dengesi izin veriyorsa bütün ülke olarak kararlaştırılabilir[21]. Her hâlde, sözleşmede öngörülen yer sınırlaması (*limitation dans l'espace*), işverenin korunmakta menfaati bulunan coğrafyayı aşmamalıdır. Kararlaştırılan coğrafî bölge, hiçbir zaman eski işverenin iş ilişkilerinin ulaştığı fiilî sınırı aşmamalıdır[22]. Diğer bir deyişle, işçinin rekabet yapmasının yasaklandığı coğrafî alan hiçbir zaman işverenin iş ilişkisi içinde bulunduğu faaliyet sahasını aşmamalıdır[23]. Rekabet yasağı, işçi tarafından öğrenilen bilgilerin işverene ait faaliyet alanına etki ettiği bölgeyle sınırlıdır[24]. Rekabet yasağı kaydı, işçinin iş görme edimini ifa ettiği sektörün coğrafî sahasına tekabül etmelidir[25]. Bu saha, eski işyerinin profesyonel icraatlarının yayıldığı coğrafyayla, yani normal olarak meslek ve aktivitesini icra ettiği sahayla belirlenir[26]. Meselâ, sadece Marmara Bölgesi'nde

---

20 *Chappuis F.*, Prohibition de faire concurrence: des limitations géographiques, temporelles et matérielles, 19.3.2012 tarihinde https://secure1.fer-ge.ch/wps/portal/fer-ge/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3jHUGN_CydDRwN3D3MDA88AD293Sz9HIwt_M_2CbEdFAGbRBWo!/?WCM_PORTLET=PC_7_AU3O8B1A0GH700IPHKG9NA28O7017374_WCM&WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/fergelib/eferge/espaces+dedies/eferge_sitearea_sajec/eferge_sitearea_sajec_articles/eferge_sitearea_sajec_articles_obligations/sajec_prohibition_concurrence adresinden erişildi.

21 *Les CCI d'Alsace*, Conditions de validité de la clause de non- concurrence, p. 2, 16.3.2012 tarihinde www.alsaeco.com/publicmedia/pdf/CONDITIONS_DE_VALIDITE_DE_LA_CLAUSE_DE_NON-CONCURRENCE.pdf adresinden erişildi.

22 Bohny, s. 125; Hemmeler, s. 33; Brühwiller, Art. 340 a N.1; *Soyer*, s. 66'dan naklen. Aynı yönde bkz. *Javillier*, 1981, p. 359; *Javillier*, 1996, p. 301; *Ghestin*, p. 234; *Mazeaud A.*, Droitdutravail, Paris, 2006, p. 302. Ayrıca bkz. *Uşan*, s. 240; *Manav*, s 347.
Özdemir B. E., Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s. 12.

23 *Soyer*, s. 66. Aynı yönde bkz. *Manav*, s. 347.

24 Bohny, s. 126; *Soyer*, s. 66'dan naklen.

25 *Tyl-Gaillard* B., La clause de non-concurrence, 16.3.2012 tarihinde www.juritravail.com/Actualite/clause-non-concurrence-employeur/Id/4661 adresinden erişildi.

26 *Ghestin*, p. 235.

faaliyette bulunan bir işveren söz konusu iken, işçinin rekabet yasağı teşkil eden muameleleri Manisa'da gerçekleştirmesi aykırılık teşkil etmez[27]. Özellikle kimya ve ilaç endüstrileri sınırlı bölgelere yerleştikleri için, bu tür saklı sektörlerde, rekabet yasağının inhisar ettiği alanın haksız genişletilmesi korunmamalıdır[28].

Rekabet yasağının yer itibariyle sınırı tayin edilirken, işyerinin hizmet veya emtialarını sunduğu sektör dikkate alınmalıdır. Bu sektörün yayıldığı alanda, haksız rekabet (*concurrencedéloyale*) olasılığı dolayısıyla, ancak bu alanla sınırlı olarak rekabet yasağı geçerli kabul edilebilir. Çünkü eski işyerinin müşterileri (*lesclients de l'ancien*) ve rakip firmaları (*lesentreprisesconcurrentes*), yalnızca bu sektörün yayıldığı coğrafyada bulunmaktadır[29]. Ayrıca, belirlenen yerde, işçinin, eski işvereni aleyhine ciddi rekabet (*concurrencesérieuse*) yapabilecek kapasitesi bulunmalıdır[30]. Ciddi rekabet tehlikesi, yer itibariyle sınırlama şartıyla bir noktada kesişmektedir. Şöyle ki, belirlenen yer, işletmenin doğası ve faaliyet alanıyla alakalı olarak, işçinin işverenle gerçek (ciddi) rekabet (*concurrenceréelle*) edebileceği yer olmalıdır[31].

Rekabet yasağı kaydının yeterince sınırlanıp sınırlanmadığı, sadece eski işverenin hitap ettiği sektöre göre değil; ayrıca, hatta çoğunlukla rakip teşebbüslerin bulunduğu bölgeye göre değerlendirilir. Fakat bir işletmenin pek çok bölgede rakip teşebbüsleri bulunabilir. Bu husus doktrinde mercek altına alınmıştır. "Rekabet yasağının yer bakımından uygulama alanına tecavüz edilip edilmediği, çoğu kez rakip teşebbüsün kurulu bulunduğu bölgeye değil, fakat işçi tarafından bu teşebbüsle yapılan çalışmanın yer bakımından etkisine bakarak tespit edilebilir. Çünkü yasak kapsamına girmeyen bir yerde kurulu herhangi bir teşebbüsün, yasağa dâhil olan bölgede rekabet açısından etkili olması mümkündür"[32].

Yer itibariyle sınırlama, "işverenin korunmakta menfaati bulunan sahaya inhisar etmelidir. Bu saha, icabı hâle göre bütün dünya olabilir. Fakat bu hâlde korunan mevzu çok ince bir ihtisaslaşma işi olmalıdır"[33]."Yer bakımından sınırlama işin niteliğine göre sınır ötesi bir etkiye de sahip olabilir. Zira önemli olan işverenin faaliyetlerinin etki alanıdır"[34]. Meselâ, bir kola firmasında kolanın elde edildiği kısımda çalışan ve kolanın formülüne de vakıf olan bir gıda mühendisi-

27 *Yasan M.*, Anonim Şirketlerde İdare Meclisi Azalarının Rekabet Yasağı (TTK. m. 335), s. 409-446, s. 431, 2.3.2012 tarihinde http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz7-ozel/PDF/yasan15.pdf adresinden erişildi.

28 *Pettiti*, p. 2.

29 *Savatier/Rivero*, 1964, p. 499, 500; *Javillier*, 1981, p. 359; *Ghestin*, p. 234; *Caen/Pélissier/Supiot*, p. 347, dpn. 4; *Vannes*, p. 270.

30 *Ollier*, p. 143; *Vannes*, p. 283.

31 *Wantiez*, p. 34; *Vannes*, p. 283; *Verdier/Coeuret/Souriac*, 2002, s. 549; *Verdier/Coeuret/Souriac*, 1999, p. 492.

32 Bohny, s. 126; *Soyer*, s. 67'den naklen.

33 "Oser-Schönenberger art 358 2a da verilen kakao, süt endüstrisi misali"; *Ayiter*, s. 473'den naklen.

34 Slade, s. 371; Brearley/Bloch, s. 160; *Uşan*, s. 243'den naklen.

nin, sahip olduğu bilgiler nedeniyle kendisiyle yapılacak bir rekabet yasağı sözleşmesi tüm dünyada geçerli olabilmelidir[35]. İşçinin çalıştığı işletme, yapılan faaliyetler konusunda ne kadar uzmanlaşmışsa, işçinin iktisadî geleceğini hakkaniyete aykırı olarak güçleştirmemek koşuluyla, yasağın etki alanı da o kadar geniş olabilir[36]. Eğer işçi uluslararası çapta faaliyette bulunan bir işyerinde çalışıyorsa, işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmemek kaydıyla, ulusal sınırı aşacak boyutta, örneğin bir veya birkaç yabancı ülkeyi kapsayacak boyutta sınırlama getirilebilir. Ancak rekabet yasağının yer itibariyle böylesine genişletilmesi için, süre ve konu bakımlarından iyice daraltılması gereklidir[37].

Rekabet yasağı kaydıyla, işçinin önceki işyerinin mevcut müşteri çevresinin müstakbel ekonomik getirileri garanti altına alınmaktadır[38]. Rekabet yasağı sözleşmesiyle, ancak mevcut müşterilere ilişkin bilgiler koruma altına alınabilir; potansiyel müşteriler yasağı genişletmek üzere gerekçe sayılmaz. Belirli bir müşteri çevresi için getirilen rekabet yasağı, sadece mevcut müşterilerin bulunduğu bölgeyle sınırlı kabul edilmelidir[39]. Başka bir şekilde ifade edilirse, müstakbel veya muhtemel müşterilerin bulundukları yer, rekabet yasağının geçerli olduğu bölgeye dâhil edilmemelidir.

Nihayet, doktrinde, konu spor hukuku, özellikle profesyonel futbolcular açısından da değerlendirilmiştir. Yer itibariyle sınırlandırmanın spor hukukuna "rakip takım" şeklinde yansıdığı; "işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye sokmama" şartına bağlı olarak, gelecekte rakip takımla sözleşme imzalamayı yasaklayan kayıtların batıl olduğunun kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir[40]. Çünkü rekabet yasağı sözleşmeleri, işverenin spor kulübü veya ticaret şirketi olmasına göre ikiye ayrılarak irdelenmelidir. Spor kulüpleri, özünde rekabeti barındıran ve teşvik eden kurumlardır[41]. Sporcunun iş sırrı öğrenmesi mümkün olmadığı gibi, sporda müşteri mefhumundan da bahsedilemez; yalnızca taraftar topluluğundan bahsedilebilir. Taraftar çevresine ilişkin bilgilere ticarî bilgi vasfı tanınamayacağı ve yeni spor kulübüne rekabete ilişkin bilgiler aktarılamayacağı için, spor hukukunda, gerek yurt içinde, gerek yurt dışına transferlerde, rekabet yasağı kayıtlarının kesin hükümsüz kabul edilmesi gerektiği açıklığa kavuşturulmuştur[42].

---

35 *Uşan*, s. 244.

36 Bohny, *s. 126; Soyer*, s. 66'dan naklen. Aynı yönde bkz. *Manav*, s. 347; *Özdemir*, s. 12.

37 *Manav*, s. 349.

38 *Ollier*, p. 143.

39 Bohny, *s. 126; Soyer*, s. 66'dan naklen. Aynı yönde bkz. *Manav*, s. 347; *Özdemir*, s. 12.

40 *Orhan*, s. 15.

41 *Erkiner K.*, Spor Yöneticiliğinin Farkları, Spor Hukuku Dersleri, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2007, s. 681, 682.

42 *Baştürk*, s. 158, 161.

III. İÇTİHATLARDAKİ PRENSİPLER

Rekabet yasağı kaydının yer itibariyle sınırlandırılması meselesi, hem Yargıtay, hem de Fransız Yüksek Mahkemesi ile İsviçre Federal Mahkemesi kararlarında çözümlenmiştir. Aşağıdaki içtihatların benzeri somut olaylarda yol gösterici olması temenni edilmiştir.

Yargıtay, davalı işçi ile davacı bankanın hizmet ilişkisinin sona ermesinden itibaren, davalının Türkiye'deki tüm bankalarda çalışmamasına ilişkin kararlaştırdıkları rekabet yasağı hükmünü, işçinin iktisadî geleceğini olumsuz etkileyecek olması gerekçesiyle, yer bakımından geçersiz bulmuştur[43].

"Yargıtay, bankada müfettiş yardımcısı olarak çalışan davalının tarafı olduğu rekabet yasağı sözleşmesi uyuşmazlığına ilişkin kararı eksik inceleme gerekçesiyle bozmuş, karara muhalif üyeler ise rekabet yasağı sözleşmesinin geçersizliği nedeniyle davanın reddi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Söz konusu kararda yasağın kapsamı, Marmara, Ege ve İç Anadolu bölgeleri olarak belirtilmiştir. Karara karşı oy kullanan üyeler, bu üç bölgenin bankacılık faaliyetleri bakımından çok yoğun olduğunu ve bu bölgelerin tamamı için getirilen rekabet yasağının davacının içine düşeceği mali koşullar açısından sözleşmenin geçersizliği sonucunu doğurması gerektiğini ileri sürmüşlerdir"[44].

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na intikal eden olayda, bankada müfettiş yardımcısı olarak çalışan işçi ile rekabet yasağı sözleşmesi yapılmış ve fesihten itibaren iki yıl süreyle Marmara, Ege ve İç Anadolu bölgelerindeki banka ve finans kuruluşlarında çalışması yasaklanmış, aksi hâlde cezai şart ödeyeceği kararlaştırılmıştır. İlk derece mahkemesi rekabet yasağının ihlal edildiği gerekçesiyle cezai şartı kabul etmiş, Yargıtay kararı bozmuştur. Bozma kararında, işyerinde müfettiş yardımcısı olarak çalışan işçinin müşterileri tanıma ve işin sırrına ulaşma gibi konularda ne gibi bilgi sahibi olduğunun araştırılması gerektiği belirtilmiştir. İlk derece mahkemesinin direnmesi üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, işçinin sonraki çalışma özgürlüğünün rekabet yasağı ile sınırlandırılabilmesi için müşteri çevresine, iş ve üretim sırlarına ait bilgilere ulaşma ve kullanabilme imkânının olması gerektiğini, aksi halde rekabet yasağından söz edilemeyeceğini kabul etmiştir[45].

---

43 Anılan yayımlanmamış karar için bkz. Yarg.9. HD., T. 6.7.1999, E. 1999/8262, K. 1999/12073; *Ekmekçi Ö.*, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2001, s. 70; *Karagöz*, s. 211, dpn. 33; *Süzek*, s. 305; *Çelik*, s. 143; *Uşan*, s. 241, 242.

44 Yarg. 9. HD., T. 23.5.2006, E. 2006/6891, K. 2006/15193; *Manav*, s. 350. Aynı kararın incelenmesi için bkz. *Şahlanan F.*, Rekabet Yasağının Geçerlilik Koşulları Karar İncelemeleri, 2.3.2012 tarihinde www.tekstilisveren.org/ttsis//index.php?option=com_content&task=view&id=133&Itemid=197 adresinden erişildi. Ortaklık konusuna binaen rekabet yasağının sınırlandırılmış sayılamayacağı; çünkü ortaklık faaliyet konularının şirket esas sözleşmelerinde çok geniş belirlendiği yönünde bkz. *Göksoy*, s. 656, 657.

45 Yarg. HGK., T. 22.9.2008, E. 2008/9-517, K. 2008/566.; *Çil*, s. 2, dpn. 14. Bu kararın incelenmesi için ayrıca bkz. *Karagöz*, s. 201-216.

Yargıtay, bir başka içtihadında, rekabet yasağının, yer ve işin türü açılarından kayıt altına alınmasını birlikte yorumlamıştır. "Borçlar Kanunun 349'uncu maddesinde ise, rekabet yasağının işçinin iktisadi geleceğini tehlikeye düşürmemesi için süre, yer ve işin türü bakımından duruma göre sınırlandırılması gerektiği ifade edilmiştir. Buna göre süre, yer ve işin türü bakımından sınırlandırılmış olmadıkça rekabet yasağı geçerli olmayacaktır. Sınırlamaların işin ve hatta işçinin niteliğine göre belirlenmesi gerekir. Dairemizce, Türkiye sınırları içinde rekabet etmeme yönünden öngörülen düzenlemelere geçerlilik tanınmamıştır. Ancak yabancı uyruklu olup çalışma hayatının çoğunu Türkiye dışında geçirmiş bir işçi bakımından rekabet yasağının ülke sınırları ile belirlenmesi mümkün olabilecektir. Yine, il sınırları ya da belli bir bölge ile sınırlandırma işin niteliğine göre yerinde görülebilir. Süre konusunda da en fazla bir ya da birkaç yılı aşmayacak şekilde rekabet yasağı öngörülebilir. Aksi durum işçinin ekonomik anlamda yıkımına neden olabilecektir. 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"[46].

Lyon Mahkemesi, telefon görüşmelerini manyetofona kaydetme yöntemine ilişkin bir kararında, içtenlik (*sincérité*), tarafsızlık (*impartialité*) ve güvenilirlik-gerçeklik (*authenticité*) niteliklerini haiz olmayan rekabet yasağı kayıtlarına itibar edilemeyeceğini; ancak böyle bir yöntemin ülkenin neresinde olursa olsun aynı elektronik sektörde çalışan işyerlerine hitap ettiğini; işçinin yeni işyerinde çalışmasının kuşku-güvensizlik iklimi (*un climat de méfiance*) yaratmaması gerektiğini içtihat etmiştir[47]. Benzer biçimde, Fransız Yüksek Mahkemesi, sözleşmede kararlaştırılan alanın genişliğini tartarken, amaçla araç arasında orantılılık (*proportionnalité*) ve gereklilik (*nécessité*) kıstaslarından faydalanmıştır[48].

Fransız Yüksek Mahkemesi, 28 Ekim 1997 tarihli kararında, bütün Fransa metropol toprakları (*le territoirela France métropolitaine*) şeklindeki yer belirlemesini aşırı bulmuştur[49]. 18 Eylül 2002 tarihli kararında, görünüşte yer ve zaman sınırlamasının kâfi olmadığını; eski işverenin müşterilerinin (*les clients de son ancien employeur*) dikkate alınması gerektiğini; yasağın bu müşteri çev-

[46] Yarg. 9. HD., T. 24.12.2009, E. 2009/26954, K. 2009/36971; *Çil*, s. 2, dpn. 13.

[47] Cour d'appel de Lyon, 21 décembre 1967, société Villedieu et Fils c / Courmont et autres; *Ghestin*, p. 235'den naklen.

[48] Cass. Soc. 19 novembre 1996; Cass. Soc. 30 octobre 2000; *Verdier/Coeuret/Souriac*, 2002, p. 549'dan naklen; *Verdier/Coeuret/Souriac*, 1999, p. 492'den naklen.

[49] Cass. Soc. 28 octobre 1997; *Puigelier*, p. 95'ten naklen.
Benzer olarak, Belçika Temyiz Mahkemesi, 25 Ocak 1977 tarihli kararında, Avrupa topraklarının tamamı üzerinde (*sur l'ensembleduterritoireeuropéen*) öngörülen rekabet yasağını geçersiz saymıştır (C.T. Bruxelles, 21 janvier 1977, J.T.T., 1977, p. 204; *Vannes*, p. 283'ten naklen.

resiyle sınırlandırılmasının isabetli olacağını içtihat etmiştir. 17 Aralık 2004 tarihli kararında ise, aslen ekonomik karşılık konusunu incelemiş; ancak her hâlde, mühendisler açısından, sektörün bölge (toprak veya ülke) olarak netleştirilmesi (*préciser le secteur territorial)* şartına da işaret etmiştir[50].

İsviçre Federal Mahkemesi, *Neuchâtel* kantonunda rekabet yasağı kaydını incelemiştir. Olayda, davalı işçi, *Neuchâtel* kantonundaki *Fleurier* bölgesinde yıllarca ticaret yapmıştır. *Fleurier* bölgesi, *Neuchâtel* kantonunda yer alması ve davacı işverene yakın olması itibariyle ona vahim zararlar verebilecek bir bölgedir. Davalı işçi, kuzeni tarafından, bir mektupla, *Fleurier* bölgesindeki işyerinin başına geçmek üzere yetkilendirilmiştir. Mahkeme, 2 Haziran 1925 tarihli kararında, *Neuchâtel* kantonu yerine daha spesifik bir yer belirlemesi yapılsaydı ve ayrıca zaman sınırlaması yapılsaydı, davacı lehine hükmedilebileceğini; ancak bu şartlarda davacının temyiz talebinin reddedilmesi gerektiğini açıklayarak; ilk derece mahkemesinin kararını onamıştır[51].

Federal Mahkeme'ye göre, "ayda altı yüz İsviçre Frangı maaş ve komisyon alan bir terziye karşı iki yıl süresince elli kilometre karelik bir bölge için rekabet yasağı"kararlaştırılabilir. Yine, "bir hazır giyim müessesesinin müstahdemine karşı aynı yerde iki yıl süreli rekabet yasağı" kararlaştırılması mümkündür[52].

İsviçre Federal Mahkemesi, eski işverenin meşru menfaatlerinin korunması için, *Genève* olarak bir kanton (*un canton*) veya *Genève*'inbir vilayeti (*uneville*) sınırlaması yeterli iken, bütün İsviçre'de yasak konulmasını hukuka aykırı bulmuş; *Vernier*'de işe başlayan davalı işçinin bu şekilde indirgenmiş yasağa aykırı davranmış sayılamayacağını içtihat etmiştir[53]. 1 Aralık 1987 tarihli kararında ise, bütün İsviçre sınırlamasının *Fribourg*'a indirgenmesi, yalnızca işverenin faaliyet alanının dikkate alınmadığını; ayrıca işçinin işverene zarar vermeyi riske ettiği coğrafî bölgenin (*le rayon géographique dans lequel l'employé risque de porter préjudice à l'employeur*) dikkate alındığını göstermektedir[54].11 Mart 2003 tarihli

---

50 Ch. Soc., 18 septembre 2002, Bull. n° 272; *Ch. Soc., 17 décembre 2004, pourvoi n° 03-40.008;* 16.3.2012 tarihinde www.lexinter.net/JF/clause_de_non_concurrence_et_contrat_de_travail.htm adresinden erişildi.

51 Arrêt da la Iresectionciviledu 2 juin 1925 dans la causeGallicontreKonti; 19.3.2012 tarihinde www.servat.unibe.ch/dfr/pdf/c2051220.pdf adresinden erişildi.

52 "BG 21.5.1919; karar için bkz. Becker, s. 573; BG in Journ, destrib., 1910; karar için bkz. Becker, s. 573"; *Manav*, s. 348'den naklen.

53 TF, 31.10.1978; B: TF, 20.11.1979; C: CA, VII, 17.6.1980; *Aubert*, p. 171-175'den naklen.

54 Cf. l'ATFdu 1er décembre 1987, in Semaine Judiciaire 1989, pp. 683-689, p. 686; 19.3.2012 tarihinde https://secure1.fer-ge.ch/wps/portal/fer-ge/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3jHUGN_CydDRwN3D3MDA88AD293Sz9HIwt_M_2CbEdFAGbRBWo!/?WCM_PORTLET=PC_7_AU3O8B1A0GH700IPHKG9NA28O7017374_WCM&WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/fergelib/eferge/espaces+dedies/eferge_sitearea_sajec/eferge_sitearea_sajec_articles/eferge_sitearea_sajec_articles_obligations/sajec_prohibition_concurrence adresinden erişilen *Chappuis F.*, Prohibition de faire concurrence: des limitations géographiques, temporelles et matérielles sayfasından naklen).

bir başka kararında, işletmeye elli kilo metre mesafede (*à l'entreprise dans un rayon de 50 km*) beş yıl boyunca rekabet edilmemesi şartını değerlendirmiştir. Davacı, davalı işçinin, taşımacılık faaliyetini yürüttüğü işyerinin kendi işyerine elli buçuk kilometre (*situé à 50,5 km*) mesafede bulunduğunu iddia etmiştir. Mahkeme, işyerlerinin arasının ölçülemeyeceğini; kantonlara ilişkin kabullere göre (*selon les constatations cantonales*) hareket edilmesi gerektiğini; dava konusu işyerlerinin bulunduğu kantonlar arasında elli kilo metre bulunduğunu belirtmiştir. Bu nedenlerle, davacının yarım kilometrelik iddiasına itibar etmemiştir[55].

İsviçre Federal Mahkemesi, 25 Mayıs 2007 tarihli kararında, enformatik sektöründe teknisyen olarak çalışan bir işçinin imzaladığı rekabet yapmayı yasaklayan klozu (*uneclause de prohibition de faireconcurrence*) geçerli kabul etmiştir. İşçinin ayrıldığı işyerinin sertifikasının benzeri olan yeni bir sertifika almakla, anılan klozu ihlal ettiğini; çünkü bu şekilde eski işyerinde edindiği meslekî sırları kullandığını içtihat etmiştir. Kararın devamında tazminat hesabının inceliklerini açıklamıştır[56]. Bu kararda açıkça anılmasa da, enformatik sektöründe çalışan teknisyen işçinin bütün İsviçre'de rekabet etmemeyi üstlendiği ve kaydın böylece geçerli kabul edildiği anlaşılmaktadır.

Nihayet, İsviçre ulusal futbol liginde oynayan bir futbolcunun, iki sene boyunca hiçbir kulüple sözleşme imzalamaması yönünde bir sözleşme şartını, rekabet yasağı kaydı saymıştır. Bütün dünyada futbol ligleri ve takımları bulunduğu üzere, hiçbir yer sınırlaması bulunmadığı için anılan kaydın geçersiz olduğunu içtihat etmiştir[57].

IV. GÖRÜŞ VE İÇTİHATLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Rekabet yasağının kararlaştırıldığı esnada, işçinin işveren huzurundaki "pazarlık gücü" kısıtlıdır[58]. Bu anlamda, rekabet yasağının, sadece yer, zaman ve konu açılarından sınırlandırılmış olması yeterli değildir. Ayrıca, bütünüyle değerlendirildiğinde, yasağın, işçinin iktisadî geleceğini tekrar kurmasını imkânsızlaştırmaması veya aşırı güçleştirmemesi gereklidir. Diğer taraftan, rekabet etmeme borcu, sadakat borcunun ardıl izdüşümü kabul edilirse, eski işverenin lehine, sona ermiş hizmet sözleşmesiyle hedeflenen amaca hizmet eder[59]. Şu hâlde, rekabet yasağı, eski işverenin ticarî ve meslekî menfaatlerini meşru boyutta destekliyor olmalıdır. Bunun için, işverenin faaliyet alanı, endüstriyel, teknik

55 4C.5/2003 /ech, Arrêtdu 11 mars 2003, IreCourcivile; 19.3.2012 tarihinde www.polyreg.ch/d/informationen/bgeunpubliziert/Jahr_2003/Entscheide_4C_2003/4C.5__2003.html adresinden erişildi.

56 ATF 4 A 25/2007 du 25 mai 2007; 16.3.2012 tarihinde www.polyreg.ch/d/informationen/bgeunpubliziert/Jahr_2007/Entscheide_4A_2007/4A.25__2007.html adresinden erişildi.

57 TF, 15.6.1976; ATF 102 II 211 = SJ 1977, p. 449 = JT 1977 I 127; *Aubert*, p. 180'den naklen.

58 Acentenin kısıtlı pazarlık gücü olduğu yönünde bkz. *Atamer*, s. 360, 361.

59 Sadakat borcunun işverenin iş sözleşmesiyle hedeflediği amaca ulaşmasına hizmet eden bir borç olduğu yönünde bkz. *Ertürk Arslan A.*, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul, 2010, s. 144.

ticarî (*technico-commerciale*) veya hiç olmazsa ticarî sayılabilmelidir[60]. Bu meşru menfaatlerin (*lesintérêtslégitimes*) içinde, müşteri kayıtları, *know-how* (*savoir-faire*) bilgileri, imalât usulleri, iş defterlerinin muhteviyatı, tarifeler, baremler, sözleşmeler, muhaberat, fiyat listeleri, formüller, piyasa bilgi kayıtları ve benzeri iş sırları bulunmaktadır. Bunların gizli kalmasını temin etmekle yetinmeyip, eski işveren lehine terazinin dengesini aşırı bozan rekabet yasağı kayıtları zaten geçersiz sayılmalıdır[61]. "İşverenin bu yasağın uygulanmasına hiçbir haklı menfaati yoksa şartın bulunmasına rağmen işçiyi çalışmaktan alıkoyamaz; aksi takdirde, hakkını suiistimal etmiş olur"[62].

Bu çalışmanın konusunu teşkil eden yer bakımından sınırlamanın tek başına yeterli olmadığına; yer sınırlamasının diğer geçerlik şartlarıyla bağlantı hâlinde bütünsel yorum metoduyla değerlendirilmesi gerektiğine işaret edilmiştir. Fransız İş Hukuku'nda, belirli bir döneme kadar, zaman ve yer sınırlamalarının alternatif (seçimlik) karakteri (*Caractère alternatif deslimitations de durée et de lieux*) ilkesinden bahsedilmiştir. Bu ilkeye göre, sözleşen taraflar, rekabet yasağını, yalnızca zamanla veya yerle sınırlayabilir. Eğer sınırlama her mekâna sirayet ediyorsa zaman bakımından; eğer sınırlama sonsuza değin devam ediyorsa, yer bakımından sınırlandırılmalıdır[63]. Doktrinde, Yüksek Mahkeme'nin 10 Temmuz 2002 tarihli kararıyla, anılan mutat uygulamanın ve ekonomik düzenin alt üst olduğu dile getirilmektedir. Yüksek Mahkeme, kaydın geçerlilik şartlarını belirlemekle yetinmeyip; artık bu şartların kümülatif olarak varlığını aramaktadır. Geçerlik şartlarının birikmesi (*le cumuldesconditions de validité*) ilkesine göre, rekabet yasağı kaydı, işverenin meşru menfaatleri için kaçınılmaz olmalı; zaman ve yer açılarından özelleştirilmiş olmalı; işçinin iş görme ediminin özelliklerini kapsamalı ve makul bir ekonomik karşılık içermelidir. Artık, tek başına, metalürji veya tekstil gibi sektörlere belirli süre eklenmesi yeterli değildir. Bu sektörlerin, Fransa veya durum müsaitse Avrupa Birliği'nin ilgili bölge veya bölgeleriyle özelleştirilmesi icap etmektedir[64].

---

60 *Wantiez*, p. 19.

61 *Olgaç*, 1977, s. 97; *Olgaç*, 1966, s. 438; *Rivero/Savatier*, 1993, p. 510; *Mazeaud*, p. 301; *Pélissier/Supiot/Jeammaud*, p. 151; *Caen/Pélissier/Supiot*, p. 349.

62 *Ekonomi/Saymen*, s. 82.

63 *Les CCI d'Alsace*, Conditions de validité de la clause de non- concurrence, p. 3, 16.3.2012 tarihinde www.alsaeco.com/publicmedia/pdf/CONDITIONS_DE_VALIDITE_DE_LA_CLAUSE_DE_NON-CONCURRENCE.pdf adresinden erişildi.

64 Ch. Soc., 10 juillet 2002, Bull. n° 239; 16.3.2012 tarihinde www.lexinter.net/JF/clause_de_non_concurrence_et_contrat_de_travail.htm adresinden erişildi.
Mazeaud, p. 302, 303; *Ray*, p. 365; *Caen/Pélissier/Supiot*, p. 349. Aynı yönde bkz. *Collier V.*, Les clauses de non concurrence en droit social, étude générale et nouveauté, 16.3.2012 tarihindewww.village-justice.com/articles/Etude-clauses-concurrence-droit, 1965.html adresinden erişildi. Ayrıca bkz. www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/du-nouveau-pour-la-clause-de-non-concurrence.html.
Anılan içtihadı birleştirme kararından önce geçerlik şartlarının kümülatif olmadığı yönünde bkz. *Verdier/Coeuret/Souriac*, 2002, p. 548; *Verdier/Coeuret/Souriac*, 1999, p. 490; *Puigelier*, p. 94.

Rekabet yasağı kaydı, görünüşte yer itibariyle sınırlandırılmış olsa da, yine de işçinin ekonomik geleceğini tekrar inşa etmesini imkânsızlaştırıyor veya aşırı güçleştiriyor olabilir. Aktarılan görüşler ve içtihatlar ışığında, rekabet yasağı kaydının yer itibariyle sınırlandırılmasının kâfi olup olmadığı incelemesinin, sektör, haksız rekabet teşkil eden bölge gibi kesin kurallarla basitleştirilemeyeceği ortaya konulmuştur. Somut olayın gereklerine göre, yer itibariyle sınırlama, yer itibariyle sınırlamama noktasına ulaşabilir. İşçinin vakıf olduğu bilgiler, kola üretimi gibi gıda mühendisliğine ilişkin büyük bir sırra tekabül ettiğinde, mezkûr sektörün yalınlaştırılması kaydıyla, bütün dünyaya genişletilebilir. Böylesine istisnai durumlar dışında, bir dizi kriterler önerilebilir. Her şeyden önce, işverenin işçinin çalışma hürriyetini böylesine sınırlaması, içten, yani samimi ve meşru bir ihtiyaçta kaynağını bulmalıdır. Bu ihtiyaç da, işverenin, ticarî emeğinin korunmasıdır. Diğer bir deyişle, rekabet yasağı, gerek yer itibariyle, gerek diğer geçerlik şartları itibariyle, işverenin ticarî emeğini, meslekî bilgi birikimini, müşteri portföyünü ve benzeri değerlerini korumaya yönelmiş olmalıdır. Bu noktada, işverenin korunmaya lâyık gerçek menfaat şartına değinilmelidir[65]. Bu şart, Türk Borçlar Kanunu'nda da hükme bağlanmıştır (TBK. m. 352/1). Gerçek menfaat şartı, gerek zaman ve konu, gerek yer itibariyle sınırlamanın üst kimliği olarak, işverenin ticarî emeğinin korunmasına yönelik samimi ihtiyacın varlığını zorunlu kılmaktadır. Tabii ki, işverenin ticarî emeğinin korunması gereken bölge, doğrudan doğruya ticaret siciline göre belirlenmemelidir. İşveren tarafını teşkil eden ticarî işletmenin ticaret siciline kayıtlı olduğu bölge, tek başına kriter olarak seçilemez. Çünkü ticarî işletme, herhangi bir ticaret sicilinde kayıtlı olup, diğer ticaret sicillerine bağlı yerlerde de faaliyet gösteriyor olabilir.

Rekabet yasağının bu şekilde uygun sınır içinde kalıp kalmadığı hususu, işçi veya işveren tarafından açılan bir tespit davasında değerlendirilebileceği gibi, işveren tarafından sözleşmeye aykırılık gerekçesiyle açılan bir tazminat davasında da değerlendirilebilir[66]. Öyle ki, rekabet yasağı kaydı, otomatik olarak uygulanmaz. İşverenin, bu kaydın uygulanmasını dava yoluyla talep etmesi gereklidir[67].

Türk Borçlar Kanunu'na 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" (TBK. m. 445/2). Doktrine göre, hâkim, her iki tarafın menfaatlerini, somut olayın şartları ve özelliklerini, hizmet sözleşmesinin sona erdiği anı dikkate almalıdır[68]. Anılan hükmün uygu-

65 *Süzek*, s. 306; *Çelik*, s. 143; *Aktay/Arıcı/Senyen*, s. 95; *Narmanlıoğlu*, s. 208.

66 *Soyer*, s. 59, 61. Aynı yönde bkz. *Özdemir*, s. 13; *Karagöz*, s. 210. Aynı yönde, ayrıca işçi tarafından açılan alacak davalarında savunma olarak ileri sürülebileceği yönünde bkz. *Vannes*, p. 284, 285.

67 *Iteanu O.*, La clause de nonconcurrence dans le contrat de travail et la protectiondes Technologies, 16.3.2012 tarihinde www.journaldunet.com/juridique/juridique010314_2.shtml adresinden erişildi.

68 *Soyer*, s. 59, 61. Aynı yönde bkz. *Özdemir*, s. 13; Karagöz, s. 210.

lamasında, hâkim, rekabet yasağını kanunî sınırlara indirilebilir veya tamamen geçersiz sayabilir[69]. Fransız doktrininde de, olayların büyük çoğunluğunda nisbi butlan (*nullitérelative*) yaptırımının uygun görüldüğü; yasağın makul sınırlara uyarlanması (*modérer*) veya indirilmesi (*diminuer*) yolunun tercih edildiği aktarılmaktadır. Hâkimin bu hususta çok geniş bir takdir yetkisi bulunmaktadır[70]. Ancak hâkimin, rekabet yasağına karşı edim ödenmesine veya kararlaştırılmış karşı edimin arttırılmasına ya da azaltılmasına hükmetme yetkisi bulunmamaktadır[71]. Bu noktada, fahiş cezaî şartın indirilmesi veya gabin gibi istisnalar dışarıda bırakılmalıdır (TBK. m. 182/3, 28).

69 *Soyer*, s. 73; *Uşan*, s. 248-253. Aynı yönde bkz. *Özdemir*, s. 13; *Karagöz*, s. 210. Aynı yönde bkz. *Ray*, p. 366. Tek taraflı bağlamazlık bakış açısı için bkz. *Soyer*, s. 60, 71 vd.; *Uşan*, s. 236; *Süzek*, s. 306. Kanuna aykırılıktan hükümsüz olduğu yönünde bkz. *Narmanlıoğlu*, s. 208.

70 *Javillier*, 1981, p. 359, 360; *Javillier*, 1996, p. 301, 302; *Ollier*, p. 143; *Savatier/Rivero*, 1964, p. 500; *Wantier*, p. 39-41; *Verdier/Coeuret/Souriac*, 2002, p. 550; *Verdier/Coeuret/Souriac*, 1999, p. 491. Yazılılık sıhhat şekli haricindeki şartlar bakımından nisbi butlan yönünde bkz. *Vannes*, p. 276, 277, 291.

71 *Soyer*, s. 73; *Uşan*, s. 248-253. Aynı yönde bkz. *Özdemir*, s. 13.

KAYNAKÇA

Aktay Nizamettin A./Arıcı Kadir/Senyen Tuncay E., İş Hukuku, Ankara, 2011.

Atamer M. Yeşim, "Acentelerin Rekabet Etme Yasağı- Sözleşme Tarafları Arasında Güç Dengesinin Bulunmadığı Hâllerde Meslek Seçme Özgürlüğünün Sözleşmesel Sınırlamalara Karşı Korunması", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Y. 1997, C. LV, S. 4, s. 355-361, 29.1.2012 tarihinde www.iudergi.com/tr/index.php/hukuk-mecmua/article/view/4012/3605 adresinden erişildi.

AubertGabriel, Quatrecentsarrêts sur le contrat de travail, Lousanne, 1984.

Aydoğan Fatih, Ticaret Ortaklıklarında Rekabet Yasağı, İstanbul, 2005.

AyiterNûşin, "Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Fer'i Rekabet Memnuiyeti Mukavelesi", Prof. Dr. Ahmet Esat Arsebük'ün Aziz Hatırasına Armağan, Ankara, 1958, s. 463-479, 2.3.2012 tarihinde http://auhf.ankara.edu.tr/auhf-yayinlari-arsivi/armaganlar/ahmet-esat-arsebuk-armagani/ayiter-2.pdf adresinden erişildi.

Baştürk Faruk, İş Hukukunda Profesyonel Futbolcu, İstanbul, 2007.

Caen Lyon Gérard/Pélissier Jean/SupiotAlain, Droitdutravail, Paris, 1994.

Chappuis Fernand, Prohibition de faire concurrence: des limitations géographiques, temporelles et matérielles, 19.3.2012 tarihinde https://secure1.fer-ge.ch/wps/portal/fer-ge/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3jHUGN_CydDRwN3D3MDA88AD293Sz9HIwt_M_2CbEdFAGbRBWo!/?WCM_PORTLET=PC_7_AU3O8B1A0GH700IPHKG9NA28O7017374_WCM&WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/fergelib/eferge/espaces+dedies/eferge_sitearea_sajec/eferge_sitearea_sajec_articles/eferge_sitearea_sajec_articles_obligations/sajec_prohibition_concurrence adresinden erişildi.

Collier Vincent, «Les clauses de non concurrence en droit social, étude générale et nouveauté», 16.3.2012 tarihindewww.village-justice.com/articles/Etude-clauses-concurrence-droit.1965.html adresinden erişildi.

Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2011.

Çil Şahin, "Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları", 29.1.2012 tarihinde *www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/.../Cil_ESC_yargitayKararlar.doc* adresinden erişildi.

Ekmekçi Ö., Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2001.

Erkiner Kısmet, Spor Yöneticiliğinin Farkları, Spor Hukuku Dersleri, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2007, s. 681-707.

Ertürk Arslan Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul, 2010.

Esener Turhan, İş Hukuku, Ankara, 1987.

GhestinJacques, Droitdutravail, Paris, 1972.

Göksoy Yaşar Can, "Ortaklıklar Hukukunda Rekabet Yasaklarının Kapsamı", DEÜHFD, C. 9, Y. 2007, Özel Sayı, s. 633-681, 2.3.2012 tarihinde http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz9ozel/cgoksoy.pdf adresinden erişildi.

Hüseyin İrfan F., "İş İlişkisinde Rekabet Yasağı Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları", 2.3.2012 tarihinde www.alomaliye.com/2009/h_irfan_firat_rekabet.htm adresinden erişildi.

IteanuOlivier, "La clause de nonconcurrence dans le contrat de travail et la protectiondesTechnologies", 16.3.2012 tarihinde www.journaldunet.com/juridique/juridique010314_2.shtml adresinden erişildi.

Javillier Jean-Claude, Droitdutravail, Paris, 1981 (Javiller, 1981).

Javillier Jean-Claude, Droitdutravail, Paris, 1996 (Javiller, 1996).

Karagöz Veli, "Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Cezai Şart (Karar İncelemesi)", *EÜHFD, C. XIII, S. 1–2, Y. 2009,* s. 193- 126, 2.3.2012 tarihinde http://hukuk.erzincan.edu.tr/dergi/makale/2009%20XIII_1-8.pdf adresinden erişildi.

Les CCI d'Alsace, "Conditions de validité de la clause de non- concurrence", www.alsaeco.com/publicmedia/pdf/CONDITIONS_DE_VALIDITE_DE_LA_CLAUSE_DE_NON-CONCURRENCE.pdf.

Manav Eda A., "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlik Koşulları", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 87, Y. 2010, s. 322-364, 29.1.2012 tarihinde http://portal.ubap.org.tr/App_Themes/Dergi/2010-87-613.pdf adresinden erişildi.

MazeaudAntoine, Droitdutravail, Paris, 2006.

Olgaç Senai, Hizmet Akdi, Ankara, 1977 (Olgaç, 1977).

Olgaç Senai, Hizmet Akdi, İstanbul, 1966 (Olgaç, 1966).

Ollier Pierre-Dominique, Le droitdutravail, Paris, 1972.

Orhan Ümit, "Sporcu ve Teknik Adam Sözleşmelerinde Rekabet Etmeme Borcu, Rekabet Yasağı Sözleşmeleri ve Centilmenlik Anlaşmaları", 2.3.2012 tarihinde www.spor-hukuku.org.tr/images/stories/sporcu-teknik-adam-sozlesme.pdf adresinden erişildi.

Özdemir Banu E., Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Pélissier Jean/SupiotAlain/JeammaudAntoine, Droitdutravail, Paris, 2002.

PettitiChristophe, "La clause de nonconcurrence en droitdutravail et l'applicabilitédi rectedupacteinternationalrelatifauxdroitseconomiques, sociaux et culturelsdu 16 Décémbre 1966", 16.3.2012 tarihinde www.droits-fondamentaux.org/IMG/pdf_df7cpcncdt.pdf adresinden erişildi.

PuigelierCatherine, Droitdutravail, Paris, 2001.

Ray Jean Emmanuel, Droitdutravail, Paris, 2003.

Rivero Jean/Savatier Jean, Droitdutravail, Paris, 1964 (Rivero/Savatier, 1964).

Rivero Jean/Savatier Jean, Droitdutravail, Paris, 1993 (Rivero/Savatier, 1993).

Saymen H. Ferit/Ekonomi Münir, Türk İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1967.

Soyer Polat M., Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK. m. 348-352), Ankara, 1994.

Süzek Sarper, İş Hukuku, İstanbul, 2011.

Şahlanan Fevzi, "Rekabet Yasağının Geçerlilik Koşulları Karar İncelemeleri", 2.3.2012 tarihinde www.tekstilisveren.org/ttsis//index.php?option=com_content&task=view&id=133&Itemid=197 adresinden erişildi.

Şenel Mustafa, "İş Hukukunda Rekabet yasağı Sözleşmeleri", 29.1.2012 tarihinde www.msenel.av.tr/makaleler/rekabet-yasagi-sozlesmeleri/ adresinden erişildi.

Tunçomağ Kenan, Türk iş Hukuku, C. I, İstanbul, 1975.

Tunçomağ Kenan/Centel Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2003.

Tyl-Gaillard Bernardine,"La clause de non-concurrence", 16.3.2012 tarihinde www.juritravail.com/Actualite/clause-non-concurrence-employeur/Id/4661 adresinden erişildi.

Uşan Fatih M., İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), Ankara, 2003.

VannesViviane, Le contrat de travail: aspectsthéoriques et partiques, Bruxelles, 2003.

Verdier Jean Maurice/CoeuretAlain/Souriac Marie Armelle, Droitdutravail, Paris, 2002 (Verdier/Coeuret/Souriac, 2002).

Verdier Jean Maurice/CoeuretAlain/Souriac Marie Armelle, Droitdutravail, Paris, 1999 (Verdier/Coeuret/Souriac, 1999).

WantiezClaude, Lesclauses de non-concurrence et le contrat de travail, Bruxelles, 2001.

Werro Franz, L'éuropeanisationdudroitprivé, Universités de Berne, Fribourg, Genève, Lausanne et Neuchàtel, Enseignement de 3e cycle, Fribourg, 1997, 19.3.2012 tarihinde http://ravi.ch/Le%20contract%20d'agence%20en%20droit%20suisse%20et%20en%20droit%20europen1.pdf adresinden erişildi.

Yasan Mustafa, "Anonim Şirketlerde İdare Meclisi Azalarının Rekabet Yasağı (TTK. m. 335)", s. 409-446, 2.3.2012 tarihinde http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/Dergi-Miz7-ozel/PDF/yasan15.pdf adresinden erişildi.

KISALTMALAR

ATF : Federal Mahkeme Prensip Kararı (*Arrêtsprincipaux*)
Bkz. : Bakınız
Bull : Bülten (*Bulletin*)
C : Cilt
c : Karşı (*contre*)
CCI : *Chambre de commerce et d'industrie de Strasbourg et du Bas-Rhin en Alsace*
C.T. : Belçika Temyiz Mahkemesi (*CassationTribunal*)
Cass : Temyiz (*Cassation*)
Ch : Daire (*Chambre*)
Dpn : Dipnot
E : Esas
HD : Hukuk Dairesi
HGK : Hukuk Genel Kurulu
Ire : Birinci (*Première*)
İK : İş Kanunu
JT : İsviçre Federal Mahkemesi kararlarının yayınlandığı resmî gazete (*Journaldestribinaux*)
J.T.T. : Belçika Yüksek Mahkemesi iş hukuku dairesi kararlarının yayınlandığı resmî gazete (*Journaldestribunauxdutravail*)
K : Karar
m : Madde
n° : Numara (*Numéro*)
p. : Sayfa (*page*).
S : Sayı
s. : Sayfa
Soc : Sosyal (*Social*; İş hukuku dairesi)
T : Tarih
TBK : Türk Borçlar Kanunu
TF : Federal Mahkeme (*TribunalFédéral*) Olay Kararı
Y : Yıl
Yarg : Yargıtay