

Av. Ahmet KOYUNCU

EBSO Çalışma Komisyonu Üyesi

# İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasağı

## 1. REKABET KAVRAMI

### 1. Genel Olarak

Sözlük anlamı itibariyle rekabet; “iş ve sanatta, ilim ve hünerde üstün olmaya çalışmak ve başkalarına rağmen kazanma gayreti” , “aynı amacı güden kişiler arasında çekişme, kıskançlık; rekabet etmek, birbirleriyle yarışmak”<sup>1</sup> yanında “mal ve hizmet piyasalarındaki teşebbüsler arasındaki özgürce ekonomik kararlar verilebilmesini sağlayan yarış”<sup>2</sup> olarak da tanımlanmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar dışında Anayasa’ya bakıldığında ise rekabet müessesesine ilişkin herhangi bir düzenlemenin açık bir şekilde yapılmadığını görmekteyiz. Hukukumuzda rekabet müessesesine ilişkin en açık düzenlemenin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkındaki Kanun’un 3. maddesinde; “mal ve hizmet piyasalarındaki teşebbüsler arasında özgürce ekonomik kararlar verebilmesini sağlayan yarış” olarak yapıldığını görmekteyiz.

Rekabet kavramı dışında rekabet yasağı kavramı ise en genel anlamda Borçlar Kanunu ile Ticaret Kanunu’nda düzenlenmiştir. Zira en genel anlamda rekabet yasağı olgusu ile amaçla-

nan husus, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisi sonucu ortaya çıkan sadakat yükümlülüğünün bir uzantısı olarak, tarafların rekabet yapması sonucu haksız menfaat elde etmelerini engellemektir.

### 2. Borçlar Hukuku Bakımından

Borçlar hukuku bakımından rekabet yasağı müessesesi, B.K.’nın 348-352. maddeleri arasında hizmet sözleşmesine ilişkin olarak, 526. maddesinde ise ticari mümessil ve vekil gibi tacir yardımcılara ilişkin olarak düzenlenmiştir. Sözleşme ilişkisinden kaynaklanan bir yükümlülük olan rekabet yasağının, taraflarca ihlal edilmesinin, haksız rekabetin sadece bir kesimi olduğu da ifade edilmiştir.<sup>3</sup>

Yukarıda ifade edilmeye çalışıldığı üzere; B.K. bakımından işçi ile işverenin bağitlamış oldukları hizmet sözleşmesi muvacehesinde, işçinin rekabet yasağı borcu sadakat yükümlülüğünden kaynaklanmaktadır. Zira ilerleyen bölümlerde işçinin işverene karşı sadakat yükümlülüğünün bir uzantısı olan rekabet etmeme yükümlülüğü İş Kanunu açısından da ayrıca ir-  
delenmiştir.

### 3. Ticaret Hukuku Bakımdan

TTK'da rekabet yasağına acente-müvekkil ile ortaklık ilişkisi çerçevesinde yer verilmiştir. Acente için rekabet yasağı, TTK'nın 118. maddesinde "İnhisar" başlığı altında düzenlenmiştir. Bundan başka, TTK'da ticaret ortaklıklarına ilişkin hükümler çerçevesinde her bir ortaklıkta ortaklar bakımından rekabet etme yasağı öngörülmüştür. TTK'nın 172-173. maddelerinde kollektif şirket ortakları; 247. maddesi ile 483. maddesinde adi ve paylı komandit şirket ortakları; 335. maddesinde anonim şirketlerde yönetim kurulu üyeleri ve 547. maddesinde de limited şirket müdürleri açısından rekabet yasağı düzenlenmiştir.<sup>4</sup>

## II. İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

### 1. Genel Olarak

Hizmet akdi hukuki nitelik itibariyle her iki tarafa borç yükleyen, tam karşılıklı taahhütlere havi bir sözleşmedir. İşte hizmet akdinin bu niteliği gereği, hizmet akdinin tarafları olan işçi ve işverenin birbirlerine karşı bir takım yükümlülükleri vardır.<sup>5</sup> Hizmet sözleşmesinin bu niteliği sonucu işçinin en önemli yükümlülüklerine örnek olarak iş görme borcu, itaat borcu, sadakat borcu bulunduğunu söylemek mümkündür.<sup>6</sup>

Bu açıklamalar ışığında işçinin rekabet yasağının ise, sadakat borcunun doğal bir uzantısı olduğu söylenebilir.

### 2. İşçinin İşgörme Yükümlülüğü ve Yerine Getirmemesinin Yaptırımı

#### A. İşçinin İşgörme Yükümlülüğü

İşçinin iş görme yükümlülüğü, işverenin talimat verme hakkının tam karşılığıdır. Zira işverenin talimat verme hakkı onun yönetim hakkına dayanan bir haktır. Bu hususu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinden anlıyoruz. İ.K. 2. maddede "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasın-

### İşçinin iş görme yükümlülüğü, işverenin talimat verme hakkının tam karşılığıdır.

da kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir..." şeklinde açık bir düzenleme mevcuttur.

İşte işçi, işverenin talimat verme hakkı karşısında olan iş görme borcunu ifa ederken işi bizzat kendisi yerine getirmeli<sup>7</sup> ve bu işi yerine getirirken objektif ihtimam mükellefiyetini ihlal etmemeli yani işi özenle yapmalıdır. Zira kanunda buna ilişkin açık bir düzenleme yoktur. Doktrinde iş ilişkisinin devrine ilişkin olarak bir takım görüşler mevcuttur. Buna göre, yasa da yer almamasına karşın sözleşme özgürlüğü çerçevesinde iş sözleşmesini bir bütün olarak, tüm hak ve borçları ile bir başka işverene sürekli olarak devrini engelleyen bir düzenleme de yoktur. Ancak bu konuda sadece eski ve yeni işverenin bu iş ilişkisinin devri konusunda anlaşması yeterli olmayıp, aynı zamanda işçinin de görüşü alınmalıdır.<sup>8</sup>

İş ilişkisinin devri konusunda işçinin de onayının alınması gerekliliği geçerli bir görüştür. Zira hizmet akdinin bir tarafı işveren iken diğer tarafı vasıfsız işçi olabileceği gibi kimi zamanlar vasıflı işçi olmaktadır. İşte bu durumda, vasıfsız işçilerin yaptıkları işlerde işçilerden şahsi becerileri, özellikleri konusunda fazlaca bir beklenti içerisinde bulunulmaz. Oysa vasıflı işçiler açısından mesleki bilgi ve tecrübe hususları iş sözleşmesinin oluşumunda daha ön planda olduğundan, bu işçilerin işlerinin devri konusunda onay alınması gerekmektedir.

Yukarıda açıklananlar dışında işçinin işi özenle yapması gerekmektedir. Bu husus zaten işçinin sadakat yükümlülüğü ile yakından ilgilidir. Bu husus ilerleyen bölümlerde incelenecektir.

#### B. İşçinin İşgörme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesinin Yaptırımı

Genel bir ifade ile işçinin iş görme yükümlülüğünü yerine getirmemesi sonucunda bu olumsuz eyleminden dolayı meydana gelen zarardan sorumlu olduğunu söylemek müm-

## İşçinin sadakat borcu, sınırları önceden kesin olarak belirlenebilen ve içi tam olarak doldurulabilen bir kavram değildir.

kündür. Zira bu husus B.K.'nın 321. ve 96. maddelerinde düzenlemiş durumdadır. Ancak işçinin bu olumsuz eyleminden dolayı sorumlu tutulmasının en ağır yaptırımlarından birisi ise; İ.K. 25. madde uyarınca derhal ve tazminatsız olarak işverenin, işçinin hizmet akdini sona erdirmesi olacaktır.

Hizmet akdinin derhal sona erdirilmesi ve istenebilecek tazminat konusunda ileriye sürülen görüşlerden birisi de B.K. 321. ve 26. maddeler uyarınca da tazminat istenebileceği hususudur.<sup>9</sup>

### 3. İşçinin Sadakat Yükümlülüğü ve Buna Aykırı Davranmasının Yaptırımı

#### A. İşçinin Sadakat Yükümlülüğü

İşçi ile işveren arasındaki bu sadakat bağı her şeyden önce iş akdinin nevi şahsına münhasır bir akit olmasından kaynaklanmaktadır. Zira hizmet akdinin hukuki niteliği itibarıyla açıklamalarını yukarıda yapmıştık.

İşte hizmet akdinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kurması, işçinin işverene karşı bir sadakat yükümlülüğünün olduğu sonucunu doğurmaktadır.<sup>10</sup> Burada işçinin sadakat borcu ile ifade edilen ve aynı zamanda sadakat borcunun kapsamını belirten husus, işçinin yapılması gerekenleri yapması, yapılmaması gerekenleri ise yapmamasıdır. Dolayısıyla sadakat yükümlülüğünün bir olumlu yanı bir de olumsuz yanı mevcuttur.<sup>11</sup>

Yukarıda yapılan açıklamalardan da açıkça anlaşılacağı üzere, işçinin sadakat borcu, sınırları önceden kesin olarak belirlenebilen ve içi tam olarak doldurulabilen bir kavram değildir. İşçinin sadakat borcunun kapsamı belirli ölçülerde sözleşme ile düzenlenebilir.<sup>12</sup>

Bu bağlamda işçinin yapılması gerekenleri yapmak şeklinde yükümlü olduğu hususlar,

işverenin veya işletmenin yararına olabilecek hususlar şeklinde olmalıdır.<sup>13</sup> Bunlara örnek olarak işyeri düzenini bozan işçilerin işverene bildirilmesi, işyerindeki makine ve teçhizatlar da meydana gelen arızaların işverene bildirilmesi gösterilebilir.

Bunun dışında sadakat borcu kapsamında işçinin yapmamakla yükümlü olduğu davranışlar da vardır ve bu davranışlar sadakat borcunun olumsuz yanını teşkil etmektedir. Bu davranışlar işçinin, işyerini, işletmeyi veya işverenin şöhretini zarara uğratabilecek her türlü davranıştan kaçınması şeklinde olabilir.<sup>14</sup> Bu bağlamda sadakat borcunun bu yanına örnek olarak gösterilebilecek davranışlar ise; işçinin çalıştığı işe ilişkin meslek sırlarını açıklamamak, işverenin güvenini kötüye kullanmamak ve en önemlisi işçinin rekabet etmeme borcu<sup>15</sup> olabilir.

#### B. İşçinin Sadakat Yükümlülüğüne Aykırı Davranmasının Yaptırımı

İşçinin bu gibi davranışları işverene zarar vermişse, işçi bu zararı B.K. 96-99. maddeleri gereğince tazmin etme zorunluluğu içerisinde dir. Ayrıca eylem veya işlem ve diğer koşulların niteliğine göre işveren, işçinin hizmet sözleşmesini haklı nedenlerle veya geçerli sebeplerle feshedebilir.<sup>16</sup>

### 4. İşçinin İşverenin Emir ve Talimatlarına Uyma Yükümlülüğü ve Buna Aykırı Davranmasının Yaptırımı

#### A. İşçinin İşverenin Emir ve Talimatlarına Uyma Yükümlülüğü

İşçinin itaat borcu, işverenin talimat verme hakkının karşılığını içermektedir. İş Kanunu'nun 2. maddesinden anladığımız işverenin yönetim hakkına dayanarak işin yapılması ve işyerinin düzenine ilişkin verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır.

Ancak pek tabii ki işverenin talimatları, işyerinin ihtiyaçları, o işin adeti hatta hakkaniyete uygun olarak yapılması gereği ile sınırlıdır.<sup>17</sup>

Bunun dışında İ.K.'nın 8. maddesinde de

işçinin işverene karşı bağımlı olarak iş görme borcunun var olduğuna ilişkin bir düzenleme mevcuttur. Nitekim İ.K. 8. maddede “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir...” şeklinde bir düzenlemenin mevcut olduğu görülmektedir. İ.K. 8. maddenin ayrıntılı tetkikinde de işçinin itaat borcunun şu sınırları taşıdığını görmekteyiz. Bunlar hukuk kuralları, işyeri ihtiyaçları ve işin adetidir. Bu açıklamaların doğal bir sonucu olarak da yukarıda anılı sınırları aşan talimatları işçi yerine getirmek zorunda değildir.

Uygulamada işçinin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü karşımıza özellikle iki önemli ana başlıkta çıkmaktadır. Bunlardan birisi giriş ve çıkış kontrolü, diğeri ise sigara içme yasağıdır.

Mevzuatımızda yapılan değişikliklerle yürürlüğe giren 4207 sayılı Yasa uyarınca; kapalı alanlarda sigara içilmesinin yasaklanmasının, uygulamada sigara içme yönünden karşılaşılan bu olumsuzluğu oldukça giderdiği kanaatindeyim.

Bunun dışında giriş ve çıkış kontrolü niteliğindeki üst ve baş aranması ise her ne kadar Anayasa'nın 23. maddesine aykırılık teşkil etse de, işveren işin ve işyerinin güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.<sup>18</sup> İşte bu Anayasa'ya aykırılık durumunun ise işçilerin işe giriş ve çıkışlarda üzerlerinin bir nevi sondaj usulü aranması, yani içlerinden birkaçının aranması şeklinde uzlaştırıcı bir yol ile giderilebileceği düşünülebilir.

### **B. İşçinin İşverenin Emir ve Talimatlarına Uyma Yükümlülüğüne Aykırı Davranmasının Yaptırımı**

İşçinin emir ve talimatlara uymamasına ilişkin yaptırımlar, işçinin sadakat yükümlülüğüne aykırı davranması halinde karşılaşılabilecek yaptırımlar ile paralellik göstermektedir.

## **III. İŞÇİNİN REKABET ETME YASAĞI MÜESSESESİ**

### **1. Genel Olarak**

Yukarıda yapılan açıklamalardan da açıkça anlaşılacağı üzere işçinin rekabet etme yasağı,

## **Rekabet yasağı sözleşmesiyle işçinin ancak rekabet teşkil edecek faaliyetleri yasaklanabilir.**

en genel anlamda B.K.'nın 348-352. maddeleri arasında düzenlenmiş olup, aynı zamanda da işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat yükümlülüğünün en önemli uzantısı niteliğindedir.

İşçinin hizmet sözleşmesi sonrası rekabet etmeme yükümlülüğüne ilişkin dikkat edilmesi gereken en önemli nokta, hizmet akdinden sonra işçinin rekabet etme yasağının ancak işçi ve işveren tarafından kararlaştırılması halinde gündeme geleceğidir.<sup>19</sup> Zira işçinin iş sözleşmesi sırasında rekabet etmemesi asıldır ve bu işçinin sadakat yükümlülüğünün bir uzantısıdır, ancak işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra böyle bir yükümlülüğü ancak tarafların kararlaştırması ile gerçekleştirilebilecektir.<sup>20</sup>

Bu sebeple işçinin iş sözleşmesi sırasında rekabet borcuna aykırı davranışlarda bulunması, doğruluk ve bağlılığa uymayan, sadakat borcuna aykırı davranış olarak sayılır ve işveren için önelsiz ve tazminatsız fesih hakkını doğurur.<sup>21</sup>

İş hukuku alanında her ne kadar sözleşme serbestisi bulunsa dahi, doktrinde bazı yazarlar rekabet yasağı sözleşmesinin ancak B.K.'nın 348. maddesinde belirlenen sınırların aşılması halinde geçerli olacağını ileri sürmektedir.<sup>22</sup> Buna göre hangi sınırların aşılması halinde rekabet yasağı sözleşmesinin mevcut olmayacağı ileriki bölümlerde irdelenecektir.

## **2. İşçinin Rekabet Etme Yasağı Sözleşmesinin Unsurları**

### **A. İşçi-İşveren Arasında Yazılı Bir Sözleşme Olmalı veya Sözleşmeye Ek Hüküm Konulmalı**

Yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere işçinin iş sözleşmesi sonrası rekabet etmeme borcu, işçinin sadakat borcu-iş görme borcu-emir ve talimatlara uyma borcu gibi iş

## İşçinin cezai şart dolayısıyla işverene karşı sorumlu tutulabilmesi cezai şart müessesesinin hukuki niteliğinden de anlaşılacağı üzere ancak tarafların kararlaştırmaları halinde mümkün olacaktır.

sözleşmesinden kaynaklanan borçlardan değildir. İş görme, itaat ve sadakat borçları zaten taraflar arasında kararlaştırılmasa bile mevcut olan borçlardır.<sup>23</sup> Oysa işçinin rekabet etmeme borcu, hizmet sözleşmesinde veya iş sözleşmesine konulacak bir ek cezai hüküm olmadıkça gündeme gelmeyecektir. Burada rekabet yasağı sözleşmesi veya işçinin hizmet sözleşmesine konulacak olan ek hükmün geçerli olabilmesi için işçinin müşterileri tanıması ve işin sırlarını biliyor olması gereklidir.<sup>24</sup> Zira B.K.'nın 350. maddesi işçi işveren arasındaki rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik şartını yazılı şekle tabi tutmuştur. Bunun aksi bir durumda işçi ve işveren arasında bir rekabet yasağı sözleşmesinin mevcut olduğunu söylemek mümkün değildir.

Rekabet yasağı sözleşmesinde aranan bu yazılı şekil şartı, işçinin korunması ilkesinin bir uzantısıdır.<sup>25</sup> Zira işçinin, işvereni ile olan hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra, işverene bağlı olarak yapmış olduğu bu işi devam ettirmek istemesi muhtemeldir. İşçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete uygun olmayacak şekilde yer ve zaman bakımından sınırlayan bu sözleşmeler geçerli olamazlar.

### **B. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Zaman Bakımından Sınırlandırılmış Olması**

B.K.'nın rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin olarak mevcut düzenlemelerindeki en büyük eksiklik, yasada rekabet sözleşmesini zaman bakımından sınırlayan bir hükmün mevcut olmamasıdır.<sup>26</sup>

Ancak B.K.'da rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin açık bir düzenlemenin mevcut olma-

ması tarafların sınırsız anlamda diledikleri bir zaman diliminde bir rekabet yasağı sözleşmesi yapmalarına imkan vermemektedir. Burada makul bir süre için yapılacak olan bir rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olacağını anlamak gerekir. Yargıtay çeşitli kararlarında işçinin hizmet akdinin sona ermesinden sonra işçinin ekonomik hayatını olumsuz yönde etkileyecek rekabet yasağı sözleşmelerinin geçerli bir sözleşme sayılmayacağı yönünde kararlar vermektedir.

### **C. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Yer Bakımından Sınırlandırılmış Olması**

Rekabet yasağı sözleşmesinin yer bakımından sınırlandırılmış olması şartı onun bir diğer unsuru olup, aynı zamanda geçerlilik şartıdır. Buradaki sınırlama, ancak ve ancak işverenin iş ilişkisi dolayısıyla ulaşabileceği sınırı ifade etmektedir. İşverenin veya işletmenin ulaşabileceği sınırın dışı, sözleşmede kararlaştırılmış olsa bile geçerli olmayacaktır.

### **D. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Konu Bakımından Sınırlandırılmış Olması**

Rekabet yasağı sözleşmesiyle işçinin ancak rekabet teşkil edecek faaliyetleri yasaklanabilir. Buradaki konu bakımından sınır, işverenin faaliyetini oluşturmaktadır. Faaliyetin de alanını hizmet akdinin sona erdiği alana göre belirlemek gerekir.<sup>27</sup>

### **E. İşçinin Rekabet Yasağı Sözleşmesini İmzaladığı Anda Reşit Olması**

B.K.'nın 348. maddesi rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğini, işçinin reşit olması koşuluna bağlamıştır. Buradaki rüşt şartı, işçinin sözleşmeyi imzaladığı sırada içerisinde bulunduğu yaşı ifade etmektedir. Bu bakımdan işçinin reşit olduktan sonra işe başlaması, o sözleşmeyi geçerli kılmayacaktır.<sup>28</sup>

Nitekim Yargıtay 9. H.D. de genç yaşta iş yerinden ayrılan işçinin ekonomik durumunun korunması açısından ekonomik geleceğinin sınırlandırılmaması gerekliliğini vurgulamıştır.<sup>29</sup>

## F. Sözleşmenin Yazılı Yapılması

Yukarıdaki açıklamalarımızdan da açıkça anlaşılacağı üzere işçi ve işveren arasındaki rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olması onun ancak ve ancak yazılı olması şekil şartına bağlanmıştır. Bunun dışındaki bir rekabet yasağı sözleşmesinin hukuken geçerli olduğunu söylemek mümkün değildir. Zira yasa koyucunun burada rekabet yasağı sözleşmesini yazılı şekle tabi kılmasının en önemli sebebi işçinin korunması ilkesine dayanmaktadır. İşçi ancak rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı olduğu durumlarda rekabet yasağına uymak zorunda olduğu hususlarını daha iyi bilebilecek konumda olacaktır.

## 3. REKABET ETME YASAĞINA AYKIRI DAVRANMANIN HÜKÜM VE SONUÇLARI

### A. İşçinin Tazminat Ödeme Zorunluluğu

Öncelikle belirtmek gerekir ki B.K. genel hükümleri uyarınca hizmet sözleşmesi sonrası işçinin rekabet yasağı yükümlülüğüne aykırı davranması sonucunda işverenin işçiden tazminat isteme yükümlülüğü hakkı mevcuttur. Burada dikkat edilmesi gereken husus rekabet yasağı sözleşmesinde ayrıca bir cezai şart öngörülmemiş olsa bile genel hükümlerden bahisle işverenin tazminat isteyebileceğidir. Zira bu husus B.K. 351/1. maddede açıkça düzenlenmiştir.

İşçinin buradaki tazminat ödeme zorunluluğundan kurtulabilmesinin tek yolu işçinin kusurlu olmadığına ispatına bağlıdır.<sup>30</sup>

### B. İşçinin Cezai Şartın Gereğini Yerine Getirme Zorunluluğu

İşçinin cezai şart dolayısıyla işverene karşı sorumlu tutulabilmesi cezai şart müessesesinin hukuki niteliğinden de anlaşılacağı üzere ancak tarafların kararlaştırmaları halinde mümkün olacaktır.

İşveren açısından rekabet yasağı sözleşmesine muhtelif şekilde aykırı davranılabilir ve bu da işverenin bu aykırılığı ispatlaması açı-

sından pratikte ciddi ispat sorunları yaratır.<sup>31</sup> İşte bu olumsuzluğu önlemek açısından cezai hükümlerinin sözleşmeye eklenmesi işveren açısından önem taşımaktadır. İşçi rekabet yasağına aykırı davrandığı durumlarda tarafların kararlaştırmış olduğu cezai şartın gereğini işverene karşı yerine getirmek zorundadır.<sup>32</sup> Ancak unutmamak gerekir ki tarafların belirlemiş olduğu cezai şartın makul, kabul edilebilir nitelikte olması halinde geçerli olması beklenir. Bunun dışında fahiş nitelikteki mevcut bir cezai şartın uygulanması zorunluluğu ortaya çıktığında bu durumun giderilmesini talep etmek ve böylece bunun tenkisini sağlamak mümkündür.

## DİPNOTLAR

- 1 Türk Dil Kurumu; Türkçe Sözlük, Milliyet Yayınları, İstanbul-1992, s. 1216.
- 2 YILMAZ Ejder; Hukuk Sözlüğü, Yetkin Yayınları, Ankara-1996, s. 687.
- 3 AYHAN Rıza; Haksız Rekabet Münasebetiyle Elde Edilen Menfaatlerin İadesi, Konya-1990, s. 8.
- 4 AŞÇIOĞLU Gamze; Avrupa Topluluğu ve Türk Rekabet Hukukunda Hakim Durumun Kötüye Kullanılması, Ankara-2000, s. 28.
- 5 ÇELİK Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayıncılık, İstanbul-2004, s. 78.
- 6 SÜZEK Sarper; İş Hukuku, Beta Basım Yayınları, İstanbul 2002, s. 279.
- 7 SÜZEK Sarper; İş Hukuku, Beta Basım Yayınları, İstanbul-2002, s. 279.
- 8 EYRENCİ-Taşkent-Ulucan; Legal Yayınları, İstanbul-2004, s. 84.
- 9 ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayınları, İstanbul-2004, s. 122.
- 10 SÜZEK Sarper; İş Hukuku, Beta Basım Yayınları, İstanbul-2002, s. 291.
- 11 ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayınları, İstanbul-2004, s. 124.
- 12 EYRENCİ-Taşkent-Ulucan; Legal Yayınları, İstanbul-2004, s. 96.
- 13 SÜMER Haluk; İş Hukuku, Konya-2000, s. 58.
- 14 DEMİR Fevzi; İş Hukuku ve Uygulamaları, İzmir-2003, s. 66.
- 15 SÜMER Haluk; İş Hukuku, Konya-2000, s. 60.
- 16 EYRENCİ-Taşkent-Ulucan; Legal Yayınları, İstanbul-2004, s. 96.
- 17 ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayınları, İstanbul-2004, s. 122.

- 18 ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayınları, İstanbul-2004, s. 123.
  - 19 ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayınları, İstanbul-2004, s. 126.
  - 20 EYRENCİ-Taşkent-Ulucan; Legal Yayınları, İstanbul-2004, s. 96.
  - 21 DEMİR Fevzi; İş Hukuku ve Uygulamaları, İzmir-2003, s. 70.
  - 22 GÜNAY, Cevdet İlhan; İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Yetkin Yayınları, Ankara-2003, s. 367.
  - 23 DEMİR Fevzi; İş Hukuku ve Uygulamaları, İzmir-2003, s. 70.
  - 24 SÜMER Haluk Hadi; İş Hukuku Uygulamaları, Konya-2000, s. 35.
  - 25 SOYER Polat; Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye Yayınları, No: 53, s. 42.
  - 26 SOYER Polat; Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye Yayınları, No: 53, s. 64.
  - 27 SOYER Polat; Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye Yayınları, No: 53, s. 66.
  - 28 SOYER Polat; Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye Yayınları, No: 53, s. 44.
  - 29 Yargıtay 9. H.D, 14.03.2000 tarihli, 2000/552 Esas-2000/2892 Karar sayılı ilamı.
  - 30 SOYER Polat; Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye Yayınları, No: 53, s. 78.
  - 31 SOYER Polat; Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye Yayınları, No: 53, s. 80.
  - 32 EYRENCİ-Taşkent-Ulucan; Legal Yayınları, İstanbul-2004, s. 96.
- SÜZEK Sarper; İş Hukuku, Beta Basım Yayınları, İstanbul-2002.
  - TÜRK DİL KURUMU; Türkçe Sözlük, Milliyet Yayınları, İstanbul-1992.
  - YILMAZ Ejder; Hukuk Sözlüğü, Yetkin Yayınları, Ankara-1996.

## KAYNAKÇA

- AŞÇIOĞLU Gamze; Avrupa Topluluğu ve Türk Rekabet Hukukunda Hakim Durumun Kötüye Kullanılması, Ankara-2000.
- AYHAN Rıza; Haksız Rekabet Münasebetiyle Elde Edilen Menfaatlerin İadesi, Konya-1990.
- ÇELİK Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayımcılık, İstanbul-2004.
- DEMİR Fevzi; İş Hukuku ve Uygulamaları, İzmir-2003
- EYRENCİ-Taşkent-Ulucan; Legal Yayınları, İstanbul-2004.
- GÜNAY, Cevdet İlhan; İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Yetkin Yayınları, Ankara-2003.
- SOYER Polat; Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye Yayınları, No: 53.
- SÜMER Haluk; İş Hukuku, Konya-2000.