

Rekabet Kurumu Başkanlığından;

REKABET KURULU KARARI

Dosya Sayısı : 2023-3-046
Karar Sayısı : 24-44/1029-439
Karar Tarihi : 31.10.2024

(Soruşturma/Uzlaşma)

A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

Başkan : Birol KÜLE
Üyeler : Ahmet ALGAN (İkinci Başkan), Şükran KODALAK,
Hasan Hüseyin ÜNLÜ, Cengiz ÇOLAK, Rıdvan DURAN

B. RAPORTÖRLER : Emircan AKSAKAL, Özlem NARHİN, Hafize KÖSE,
Oğuzhan ÇİFÇİ, Alime Aysu ÖĞRETEN,
Furkan Sefa DEMİRİSOY, Zeynep Özge AĞRI

C. İLGİLİ TARAF : - Genveon İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi
Temsilcileri: Dr. Sinan Hüdai YÜKSEL,
Av. Ayşe Elif KOÇAK YÜKSEL, Av. Utku AKÇOK,
Av. Eren BEŞPINAR, Av. Aytek Altuğa ÇÖMEZ
Kuruçeşme Mah. Gülçimen Sok. No: 4 34345 Beşiktaş/İstanbul

D. ŞİKÂyetçİLER : - İhbar

- (1) **E. DOSYA KONUSU:** Rekabet Kurulunun 21.02.2024 tarih ve 24-09/165-M sayılı kararı ile Genveon İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturma kapsamında Rekabet Kurulunun 03.10.2024 tarihli ve 24-40/934-MUA sayılı uzlaşma ara kararına istinaden Genveon İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi tarafından uzlaşma metninin gönderilmesi neticesinde soruşturmanın sonlandırılması.
- (2) **F. İDDİALARIN ÖZETİ:** Başvuruda özetle, ilaç sektöründe faaliyet gösteren teşebbüslerin rakipleriyle rekabete hassas ticari bilgi paylaşımında bulunduğu ve çalışan ayartmama anlaşmalarına taraf oldukları iddia edilmektedir.
- (3) **G. DOSYA EVRELERİ:** Rekabet Kurumu (Kurum) kayıtlarına 07.06.2023 tarih ve 39438 sayı ile giren başvuruda yer alan, ilaç sektöründe faaliyet gösteren teşebbüslerin rakipleriyle rekabete hassas ticari bilgi paylaşımında bulunduğu ve çalışan ayartmama anlaşmalarına taraf oldukları iddiaları üzerine Rekabet Kurulunun (Kurul) 15.06.2023 tarih ve 23-27/524-M sayılı, 03.08.2023 tarih ve 23-36/661-M sayılı, 31.08.2023 tarih ve 23-40/767-M sayılı ve 19.09.2023 tarih ve 23-44/838-M sayılı kararları ile dosya konusu iddialara yönelik olarak Türkiye'de beşeri ilaç sektöründe faaliyet gösteren 11 teşebbüs ve 1 teşebbüs birliği hakkında önaraştırma açılmasına karar verilmiştir.
- (4) Önaraştırma süreci sonunda hazırlanan 19.10.2023 tarihli ve 76134 sayılı Önaraştırma Raporu, Kurulun 09.11.2023 tarihli toplantısında ele alınmış ve 23-53/1004-M sayılı kararla, hâkim durumunu kötüye kullanarak rakiplerin pazara girişini zorlaştırmak, rekabete hassas bilgi paylaşımında bulunmak ve çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olmak iddialarına yönelik olarak AbbVie Tıbbi İlaçlar San. ve Tic. Ltd. Şti. (ABBVIE) hakkında; ABBVIE ile Pfizer PFE İlaçları AŞ (PFIZER) arasında rekabete hassas bilgi paylaşımı yapıldığı iddiasına yönelik olarak PFIZER hakkında; çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olduğu iddialarına yönelik olarak Abdi İbrahim İlaç San. ve Tic. AŞ (ABDİ İBRAHİM), AstraZeneca İlaç San. ve Tic. Ltd. Şti. (ASTRAZENECA), BASF Türk Kimya San. ve Tic. Ltd. Şti. (BASF), Bausch+Lomb Sağlık ve Optik Ürünleri Tic. AŞ

(BAUSCH&LOMB), Bayer Türk Kimya San. Ltd. Şti. (BAYER), Glaxosmithkline İlaçları San. ve Tic. AŞ (GSK), İlko İlaç San. ve Tic. AŞ (İLKO), Johnson and Johnson Sıhhi Malzeme San. ve Tic. Ltd. Şti. (JOHNSON&JOHNSON), Liba Laboratuvarları AŞ (LIBA), Menarini Sağlık ve İlaç San. Tic. AŞ (MENARINI), Merck İlaç Ecza ve Kimya Tic. AŞ (MERCK), Merck Sharp Dohme İlaçları Ltd. Şti. (MSD), Michael Page NEM İstihdam Danışmanlığı Ltd. Şti. (MICHAEL PAGE), Panasonic Elektronik Satış AŞ (PANASONIC), Sanofi İlaç San. ve Tic. AŞ (SANOFI), SIFI İlaç AŞ (SIFI) ve World Medicine İlaç San. ve Tic. AŞ (WORLD MEDICINE) hakkında soruşturma açılmıştır

- (5) Yürütülen soruşturma kapsamında elde edilen belgeler doğrultusunda hazırlanan bilgi notu Kurulun 21.02.2024 tarihli toplantısında ele alınmış ve 24-09/165-M sayılı kararla, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak Adeka İlaç San. ve Tic. AŞ (ADEKA), Arven İlaç San. ve Tic. AŞ (ARVEN), Berko İlaç ve Kimya San. AŞ (BERKO), Bilim İlaç Sanayii ve Tic. AŞ (BİLİM), Daiichi Sankyo İlaç Tic. Ltd. Şti. (DAIICHI), DrogSan İlaçları San. ve Tic. AŞ (DROGSAN), Genveon İlaç San. ve Tic. AŞ (GENVEON), Neutec İlaç San. Tic. AŞ (NEUTEC), Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri San. ve Tic. AŞ (NOVARTIS), Sanovel İlaç San. ve Tic. AŞ (SANOVEL), Santa Farma İlaç San. AŞ (SANTA FARMA) ve Servier İlaç ve Araştırma AŞ (SERVIER) hakkında soruşturma açılmasına karar verilmiştir. Ayrıca soruşturma sürecinde elde edilen bulgular doğrultusunda hazırlanan bilgi notu Kurulun 27.06.2024 tarihli toplantısında ele alınmış ve 24-27/646-M sayılı kararla, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak Argis İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (ARGIS), Farmatek İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (FARMATEK) ve Helba İlaç İç ve Dış Sanayi Ticaret AŞ (HELBA) hakkında soruşturma açılmasına karar verilmiştir.
- (6) Buna ek olarak Soruşturma sürecinde elde edilen bulgulara yer alan ve soruşturma tarafı olmayan AMGEN ve NOVO NORDISK hakkında şüpheler giderilememiş, Kurulun 10.10.2024 tarihli ve 24-41/978 sayılı kararı ile AMGEN ve NOVO NORDISK'in soruşturmaya dahil edilmesine karar verilmiştir.
- (7) Ayrıca soruşturma süresi, Kurulun 04.04.2024 tarihli ve 24-16/366-M sayılı kararıyla, 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin birinci fıkrası uyarınca, bitiminden itibaren altı ay olmak üzere 09.11.2024 tarihine kadar uzatılmıştır.
- (8) GENVEON hakkında açılan soruşturmaya ilişkin olarak hazırlanan Soruşturma Bildirimi ise 06.03.2024 tarihli yazı ile tarafa tebliğ edilmiş olup taraftan 30 gün içinde birinci yazılı savunmasını göndermesi talep edilmiştir. GENVEON tarafından gönderilen birinci yazılı savunma dilekçesi Kurum kayıtlarına 18.04.2024 tarih ve 51019 sayıyla intikal etmiştir.
- (9) Ek olarak 21.06.2024 tarih ve 53163 sayılı yazı ile GENVEON tarafından uzlaşma başvurusu yapılmış olup söz konusu başvuruda özetle; 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinde düzenlenen uzlaşma usulüne ilişkin başvuru hakkının kullanılmak istendiği, uzlaşma talebinin kabulü ile usule ilişkin sürecin başlatılması ve GENVEON hakkında yürütülen soruşturmanın uzlaşma usulü ile sonlandırılması talep edilmiştir.
- (10) Devam eden süreçte elde edilen bilgi ve belgeler ışığında başvuru hakkında hazırlanan 02.07.2024 tarihli ve 2023-3-046/BN-20 sayılı Bilgi Notu Kurulun 04.07.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-28/666-M sayı ile uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir.
- (11) Bu çerçevede 26.07.2024 tarihinde saat 11.00'de GENVEON yetkilileri ile uzlaşma görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik'in (Uzlaşma Yönetmeliği) 6. maddesinin beşinci

fıkrası uyarınca yapılan görüşmede teşebbüse söz konusu iddiaların içeriği, isnat edilen ihlalin niteliği, kapsamı ve süresi, uzlaşma tarafı olan teşebbüs hakkında ihlal isnadına dayanak oluşturan başlıca belgeler, sürecin uzlaşma ile sonuçlanması halinde uygulanabilecek indirim oranı ve uzlaşma tarafına verilebilecek idari para cezası aralığı hakkında bilgi verilmiştir.

- (12) GENVEON tarafından Kurum kayıtlarına 16.08.2024 tarih ve 55264 sayı ile intikal eden dilekçe ile ek beyanları sunulmuştur. Söz konusu belgede teşebbüs tarafından Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik (Ceza Yönetmeliği) kapsamında dikkate alınması talep edilen hususlar ifade edilmiştir. Ek olarak ikili anlaşmaların değerlendirebilmek adına SANOVEL'den sözleşme örnekleri istenmiş olup ilgili sözleşme örnekleri 27.09.2024 tarih ve 56779 sayı ile Kurum kayıtlarına alınmıştır.
- (13) Uzlaşma görüşmesi doğrultusunda hazırlanan 01.10.2024 tarihli ve 2023-3-046/BN-27 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 03.10.2024 tarihli toplantısında görüşülmüştür. Bu kapsamda Kurul tarafından 24-40/934-MUA sayılı uzlaşma arar kararı alınmıştır.
- (14) İlgili uzlaşma ara kararı, GENVEON tarafından 03.10.2024 tarihinde tebellüğ edilmiş olup yukarıda bahsedilen uzlaşma ara kararına istinaden GENVEON tarafından hazırlanan uzlaşma metni, 23.10.2024 tarih ve 58087 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir
- (15) Yukarıda yer verilen süreç sonucunda hazırlanan 25.10.2024 tarihli ve 2023-3-046/BN-30 sayılı Bilgi Notu görüşülerek karara bağlanmıştır.
- (16) **H. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** İlgili Bilgi Notu'nda özetle; Kurulun 03.10.2024 tarih ve 24-40/934-MUA sayılı uzlaşma ara kararı ile GENVEON tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde, anılan teşebbüs hakkındaki soruşturmanın uzlaşma usulü ile sonlandırılabilmesi ifade edilmiştir.

I. İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

I.1. Taraf Hakkında Bilgi: GENVEON

- (17) GENVEON, 2007 yılında İstanbul'da kurulmuş olup¹ merkezi sinir sistemi, fizik tedavi ve rehabilitasyon/ortopedi, enfeksiyon, ağrı ve multipl skleroz² gibi spesifik tedavi alanlarında ilaç üretimi, satış ve pazarlama faaliyetleri yürütmektedir. Bunun yanında GENVEON takviye edici gıdalar ile tıbbi cihaz üretimi, satışı ve pazarlanmasıyla da iştigal etmektedir.

I.2. İlgili Pazar

I.2.1. İlgili Ürün Pazarı

- (18) GENVEON hakkında yürütülen soruşturmanın konusunu rakipleriyle iş gücü piyasasına yönelik olarak centilmenlik anlaşmaları yapması oluşturmaktadır. Soruşturma konusunun iş gücü pazarına ilişkin olması sebebiyle çalışanlara yönelik bir pazar tanımı yapılması mümkündür. Ancak mevcut dosya özelindeki taraf teşebbüsler beşeri ilaç üretimi/satışı sektöründe faaliyet göstermektedir. Bu anlamda yürütülen soruşturma,

¹ Teşebbüsün eski ticaret unvanı Generica İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ olup unvan değişikliği 23.06.2020 tarihinde Ticaret Siciline tescil edilmiştir.

² Multipl skleroz (MS) merkezi sinir sisteminin kronik bir hastalığıdır. MS; beyinde ve omurilikte, mesajları taşıyan sinir telleri etrafındaki koruyucu kılıfın (miyelin) hastalığıdır. Merkezi sinir sistemi ile organların bilgi iletişimini sağlayan omuriliğin miyelin tabakası üzerindeki fiziksel tahribatın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Bkz. <https://www.turkiyemsderneği.org/ms-nedir/>

tarafların çıktı pazarında rakip olmalarının yanı sıra işgücü pazarında da rakip konumunda olduğu ikili bir yapıdadır. Teşebbüslerin faaliyet konusuna, çalışanların uzmanlık alanına ve çalışanların niteliğine göre ilgili ürün pazarı daha dar veya daha geniş tanımlanabilecektir ancak mevcut dosya özelinde bu durum sonucu etkileyecek nitelikte değildir.

- (19) İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafında; *"inceleme konusu işlem, gerek ürün gerekse de coğrafi açıdan olası alternatif pazar tanımları çerçevesinde rekabet açısından endişeler yaratmıyor ya da alternatif tüm tanımlar açısından rekabeti bozucu bir etki söz konusu oluyorsa pazar tanımı yapılmayabilir"* ifadeleri yer almaktadır. Bu çerçevede, söz konusu düzenlemede alternatif pazar tanımlarının sonucu etkilemediği durumlarda ilgili pazarın belirlenmeyebileceği belirtilmiş olup mevcut dosya kapsamında da ilgili ürün pazarının tanımlanması, incelenen iddialar bakımından yapılacak değerlendirmeyi değiştirmeyeceğinden kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır.

1.2.2. İlgili Coğrafi Pazar

- (20) Teşebbüslerin genel itibarıyla Türkiye'de faaliyet göstermeleri sebebiyle ilgili coğrafi pazar "Türkiye" olarak belirlenebilecektir. Ancak İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafından hareketle mevcut dosya kapsamında yapılacak değerlendirmeleri etkilemeyeceğinden kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı yapılmamıştır.

1.3. GENVEON İle İlgili Elde Edilen Bulgular³

- (21) Yerinde incelemelerde elde edilen bulgulardan, GENVEON'un 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesine aykırı nitelikte olduğu değerlendirilen bulgulara aşağıda yer verilmektedir.

Bulgu 1

- (22) 05.03.2015 tarihinde Toksöz Grup İnsan Kaynakları Uzmanı⁴ (.....) tarafından ARVEN çalışanı (.....)'a gönderilen "TRANSFER YAPILMAYAN FİRMALAR" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

05.03.2015 -(.....)> (.....)

(.....) bey merhaba,

Transfer yapmadığımız firmalar;

(.....)

GENERİCA

(.....)

(.....)

(.....)

(.....) ((.....).. VB.)

Kolay gelsin.

³ E-posta ve WhatsApp yazışmalarına aynen yer verilmiş olup ifadelerde yer alan vurgular karar yazımı kapsamında eklenmiştir.

⁴ SANOVEL ile ARVEN'in 09.03.2020 tarihine kadar aynı ekonomik bütünlük içinde olduğu tespit edilmiştir. Bu tarih öncesi bulgulardaki TOKSÖZ GRUP ve ARVEN çalışanlarının dahil olduğu bulgular SANOVEL sorumluluğunda değerlendirilmektedir.

Bulgu 2

- (23) 13.03.2019 tarihinde Toksöz Grup Yetenek Kazanımı & İşveren Markası Yöneticisi (.....) tarafından Toksöz Grup İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'ye gönderilen "RE: MONTERO MFE" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

13.03.2019 – (.....) > (.....)

(.....) Hanım,

Şu anda açık sayısı 4; savunma alınacaklarla birlikte 10 gibi olacak, 5 kişiyi de havuz tutmak istiyor.

Bu kişilerin ücret açısından bir avantajı olmamakla birlikte, rakip firmalardan (.....), Generica, (.....) gibi rakip firmaların büyük bir çoğunluğu 2 yıllık Tıbbi Mümessillik mezunlarını kadrolarında çalıştırıyorlar.

(.....).

Multinational firmaların ücret skalalarımızın çok üzerinde kalması, off limit firma sayımızın fazlalığı (.....), Generica, (.....) özellikle de (.....) bölgelerimizde yeterli sayıda adaya ulaşmakta zorlanmamıza sebep olmaktadır. Bizim de bu kişileri portföyümüze almamız bu sıkıntıyı aşmak açısından yardımcı olacaktır.

Kariyer açısından ise eğitimlerini 4 yıla tamamlamaları koşuluyla bir üst pozisyona geçmeleri mümkün olabilecektir, kendileri için bu tip bir kariyer fırsatının çizilmesi ile aidiyet açısından fayda yaratacaktır.

Bulgu 3

- (24) 13.05.2019 tarihinde Toksöz Grup İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından Toksöz Grup Yöneticileri (.....) ve (.....)'e gönderilen "Re: İşe Alım Centilmenlik Anlaşması hakkında" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

13.05.2019 – (.....) > (.....), (.....)

(.....) Bey, (.....) Bey günaydınlar,

Son dönemlerde İlaç Satış Kadrolarımızdan, daha önceden centilmenlik sözleşmesi imzaladığımız bazı firmalara kayıplar yaşamakta olduğumuzu belirtmek isterim. Toksöz Ailesi olarak centilmenlik anlaşmamıza bizler ise halen sadık kalmaktayız.

Daha önceden (.....) hanım sizlere bu konuyu bilgi ve görüş olarak sormuştu, ancak kayıpların sadece Satış kadrolarımızda değil, İlaç Üretim organizasyonumuzda da halen devam etmesi üzerine yeniden görüşünüzü sormak isteriz.

İşe alımlarda Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan ((.....), Generica) alım yapmamaya devam edelim mi?

Görüşleriniz ricası ile...

Bulgu 4

- (25) 29.01.2020 ve 02.02.2020 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) ile ABDİ İBRAHİM Bölge Müdürü (.....) arasında geçen "Transfer TTT süreci kısıtlamaları hakk." başlıklı e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

29.01.2020 - (.....) > (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Yakın tarihte TTT transfer yapmaya ihtiyacım olacağı için bazı kısıtlamaları benimle paylaşmanızı rica edeceğim. (Centilmenlik anlaşmalı şirketler, sektör yaşı, benzer brick/branş/ürün... vs)

02.02.2020 - (.....) > (.....)

(.....) Bey merhaba,

Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar aşağıdaki gibidir:

- (.....),
- (.....),

- (.....),
 - (.....),
 - (.....),
 - Generica,
 - (.....),
 - (.....) (1 yıldan fazla çalışmamış olmalı)
- Geçmişinde (.....) ve (.....) deneyimi olmamalı
- ...

Bulgu 5

- (26) 07.09.2020 tarihinde SANOVEL çalışanı (.....) tarafından SANOVEL Yönetim Kurulu Danışmanı (.....)'e gönderilen “Ürün Tanıtım Uzmanı * İşe Alım Kriterleri” başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

07.09.2020 -(.....)> (.....)

...

Mevcut Kriterler:

...

•Off-limit firmalar ((.....), Generica, (.....)) (off-limit işine çok elzem olmadıkça girmeyelim, siz off-limitlerin kalktığını paylaşmıştınız, bu şekilde de devam edelim)

...

Bulgu 6

- (27) 29.01.2021 tarihinde GENVEON Yöneticisi (.....) tarafından GENVEON Genel Müdürü (.....)'a gönderilen “İstifalar hk.” başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

02.02.2021-(.....) > (.....)

(.....) Bey Merhabalar,

Önemli bir konuda sizi bilgilendirmek istiyorum. QC’de hızla istifalar artmaya başladı.

QC Müdürü, Micro Lab Yöneticisi, Ekipman Kalifikasyon Uzmanı ve en tecrübeli analistimiz Helba İlaç’a istifa edip geçiş yaptı (bugün ilave 2 istifa daha olabileceğini öğrendim).

Bu firmaya geçiş yapanlar en az 15 yıllık tecrübeli ve performansından memnun olduğumuz yetkin arkadaşlar.

Size daha önce ilettiğim gibi bu firmanın üst düzey yöneticisiyle konuşmakta fayda var.

Aksiyon almadığımız takdirde rutin operasyonlarda sıkıntı yaşamaya başlarız.

Firma sahibiyle görüşmenizin etkili olacağını düşünüyorum.

Aksiyon konusunda farklı bir öneriniz olursa görüşmek isterim.

Teşekkürler,

Bulgu 7

- (28) 02.02.2021 tarihinde GENVEON İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından GENVEON Genel Müdürü (.....)'a gönderilen “İstifalar hk.” başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

02.02.2021-(.....)> (.....)

(.....) Bey Merhabalar,

Cuma akşamı (.....) Bey ile konuyu görüşmemizin ardından, o akşam hemen Helba İlaç İnsan Kaynakları ile iletişim kurdum.

Kendilerine; bu süreçte fabrika çalışanlarımızdan Helba İlaç'a geçenler olduğu ve bunun rekabet prosedürleri gereği uygun olmadığını uygun bir şekilde ifade ettim. Bundan sonraki süreçte bu şekilde devam edilmemesini, gerekiyorsa bunu üst yönetim ekipleri ile de paylaşımlarını söyledim. O anda "dikkat ederiz elbette" şeklinde bir dönüş aldım.

Dün akşamüzeri tekrar aradılar. Kendi yöneticileri ile de değerlendirdiklerini; konuya dikkat edeceklerini ancak söz vermek istemediklerini dile getirdiler. Spesifik olarak Genveon çalışanlarına odaklanmadıklarını ancak başvurular içinde Genveon çalışanlarının olduğunu belirttiler. Ek olarak "Mülakata gelenler, genel olarak yönetsel yaklaşımlardan, kariyer beklentilerinden dolayı arayışta olduklarını ifade ediyorlar, çok çok yüksek ücret teklif etmiyoruz" diye de paylaşımda bulundu.

Ben rahatsızlığımızı, bunun uygun olmadığını ve konuya İK arasında iyi niyet ve centilmenlik yaklaşımıyla yönetmekten yana olduğumu ilettim tekrar. Çok dikkat edeceğiz diyerek kapattılar.

Fabrikaya gittiğimde de yöneticilerle ayrıca konuyu konuşup, daha detaylı anlamaya çalışacağım.

Bulgu 8

- (29) 15.02.2021 tarihinde BİLİM İLAÇ İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) tarafından BİLİM İLAÇ İnsan Kaynakları İş Ortağı (.....)'a gönderilen "Centilmenlik anlaşmamız olan ilaç şirketleri hk" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

15.02.2021- (.....) > (.....)

Canım aşağıdakilere ilave **genveon** (eski generica) da almıyoruz. Tabi bu firmalarda şu anda çalışıyor ise ayrılmış ise sorun yok.

Bulgu 9

- (30) 25.02.2021 tarihinde GENVEON Yöneticisi (.....) tarafından GENVEON İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e gönderilen "Önemli!!" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

25.02.2021 – (.....) > (.....)

(.....) merhaba,

QC Departmanında çalışan Senior Uzman arkadaşı (.....) bugün Novartis Kurtköy HR'dan (.....)'nin aradığını öğrendim.

Öncesinde başvurulmuş pozisyon için görüşmek istediklerini ve en önemlisi (.....)'den onay alınması durumunda süreci ilerletecekleri iletilmişler.

Bu durumu resmi olarak son kez Novartis HR yöneticileriyle görüşüp sonlandırmamız gerekiyor.

Novartis'te ilave boş pozisyonların olması ve çalışanlarla opsiyon sunularak bağlantıya geçilmesi bizi zor durumda bırakıyor.

(.....)'le görüşüp burda çalışması için motive etmeye çalıştık, geri dönüş yapıp kabul etmeyeceğini söyledi.

Yönetici arkadaşların inisiyatifleriyle geçiş olabileceğinin söylenmesi profesyonelce değil, karşılıklı yapılan anlaşmayı tekrar hatırlatmakta fayda var.

25.02.2021 – (.....) > (.....)

(.....) merhaba,

Hemen konuşacağım. Çok yanlış yapmışlar.

Haberleşiriz.

Bulgu 10

- (31) 09.12.2021 tarihinde GENVEON çalışanı (.....) tarafından GENVEON çalışanları (.....) ve (.....)'e gönderilen "(.....) Çıkışı Hk." başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

09.12.2021- (.....)> (.....), (.....), (.....)

Merhabalar,

AST & Kalite Kontrol Müdürlüğümüzde Kalite kontrol Uzmanı olarak çalışan (.....) centilmenlik anlayışımız gereği yeni anlaştığı firma (Novartis-External) ile iş akdini başlatamayacağı bilgisini kendisi ile paylaştık.

(.....) Hanım ve (.....) Bey ile yaptığımız görüşme sonrası kendisine birlikte çalışmaya devam etmek istediğimizi belirttik (.....)'da bizimle çalışmaya devam etmek istediğini belirtti ve çekti.

Konuyu bilgilerinize sunarım.

Bulgu 11

03.02.2022 tarihinde SANOVEL Kardiyometabolik Grup Tanıtım Direktörü (.....) tarafından SANOVEL Bölge Yöneticisi (.....)'e gönderilen "RE: Bursa Aday UTE görüşmeleri hk." başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

03.02.2022 - (.....)> (.....)

(.....) merhaba,

Genveon ilaçtan ÜTU transfer etmiyoruz.

Başkada firma kısıtımız yok.

Başka bir adayı değerlendirelim.

Bulgu 12

- (32) 01.03.2022 tarihinde Toksöz Grup Yetenek Kazanımı & İşveren Markası Yöneticisi (.....) tarafından Toksöz Grup Eğitim ve Yetenek Yönetimi Müdürü (.....)'ye gönderilen "genveondaki aday" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

01.03.2022 - (.....)> (.....)

(.....) merhaba

Daha önce Genveonda çalışan bir adayımız vardı. Aday mülakat süreçlerini, kişilik envanteri ve referans süreçlerini tamamlamış ve ücret çalışması aşamasına kadar gelmişti.

,Generica nın adının Genveon olarak değiştiğini öğrendiğimiz ve Genericadan alım yapmadığımız için adayın sürecini durdurmuştuk

Dün (.....) ile konuştuğumuzda bölgede bir boşluk olacağını , Genveondaki adayın şirketinden memnun olmadığı (.....)le çalışmak için istifa edeceğini paylaştı.

Kendisiyle prosedür olarak bu firmada çalışmayanları alabildiğimizi ancak bu adayı alma garantimizin olmadığını, biz alacağız diye istifa etmesinin etik ve doğru bir yaklaşım olmayacağını paylaştım

Bulgu 13

- (33) 16.03.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından "Pazarlama & Satis Direktörleri" isimli toplu mail grubuna "Transfer TTT İşe Alım Süreci - Kriter Seti Revizyonu" başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

16.03.2022 - (.....)> Pazarlama & Satis Direktörleri

Değerli Yöneticilerimiz,

Sizlerden aldığımız geri bildirimler, İK olarak gözlemlerimiz ve Üst Yönetim ile yaptığımız değerlendirmeler sonucunda, Transfer TTT işe alım sürecini ve kriter setini aşağıdaki şekilde revize ettik:

- İşe alım sürecini (.....) ve (.....) olarak 2'ye ayırdık. Adayın hangi kategoriye girdiğiyle ilgili değerlendirme ve onay ilgili (.....) tarafından verilecektir

- (.....)

Özel Transfer (Transfer)

Genel Transfer (Denetimli)

- (.....)
- (.....) kriteri devam ediyor. (.....) bey (.....)
- Eski Abdi İbrahim (.....) değerlendirmeye alınabilir. (.....)
- Yasaklı ve Kısıtlı işe alım yapabileceğimiz şirketlerin listesini aşağıda görebilirsiniz. Kısıtlı alım yapılan şirketlerde (.....) ayda (.....) aday işe alım sürecine dahil olabiliyor. (.....). (.....)'yu kısıtlı işe alım listesinden çıkarttık

Kısıtlı İşe Alım

- Genveon / Generica

Centilmenlik Anlaşması Kapsamında Yasaklı Firmalar

Yasaklı Firmalar

Revize ettiğimiz (.....) paylaşacağız.

Sevgilerimizle,

(.....)

Bulgu 14

- (34) 20.04.2022 tarihinde SANOVEL Yetenek Yönetimi Yöneticisi & İK İş Ortağı (.....) tarafından SANOVEL Kurumsal İletişim Direktörü (.....)'a gönderilen “Değerlendirme & Onayın için: Mss-2 Adapazarı Adayları – Önlisans Mezuniyet” başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

20.04.2022 -(.....) > (.....)

(.....) merhaba,

Mss-2 Adapazarı yerleşik ÜTU arayışımız kapsamında BM toplam 10 aday ile görüşme gerçekleştirdi, 4'ünü TM&İK görüşmesine geçirdi.

•1 aday Genveon ile centilmenlik anlaşmamız kapsamında süreci ilerletmedik

...

Bulgu 15

- (35) 20.04.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e gönderilen “Transfer TTT Süreci Hk.” başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

20.04.2022 – (.....) > (.....)

(.....) Bey,

Yenilenen transfer kriterlerimiz kapsamında kısıtlı alım yaptığımız firmalardan biri de Genveon.

(Transfer TTT kriterlerimizi bilgi amaçlı ayrıca ekte paylaşıyorum)

Kısıtlı firmalarla ilgili bakış açısı; görece az sayıda saha ekibi olan firmalardan belirli zaman aralıklarında transfer yapmak.

Nedeni: Abdi İbrahim olarak transfer işe alım trafiğimiz oldukça yoğun ve TR P&S tarafında (.....) farklı bölüm olduğundan birbirinden bağımsız bölümlerin ihtiyaçları doğrultusunda ilgili firmalardaki TTT'ler ile

görüşme yoğunluğu ve buna bağlı transfer işe alım sayımızdır. Aynı ay içerisinde ilgili firmadan 1'in üzerinde işe alım yaptığımızda firmalardan daha kontrollü olunması ile ilgili dönüşler alabiliyorduk.

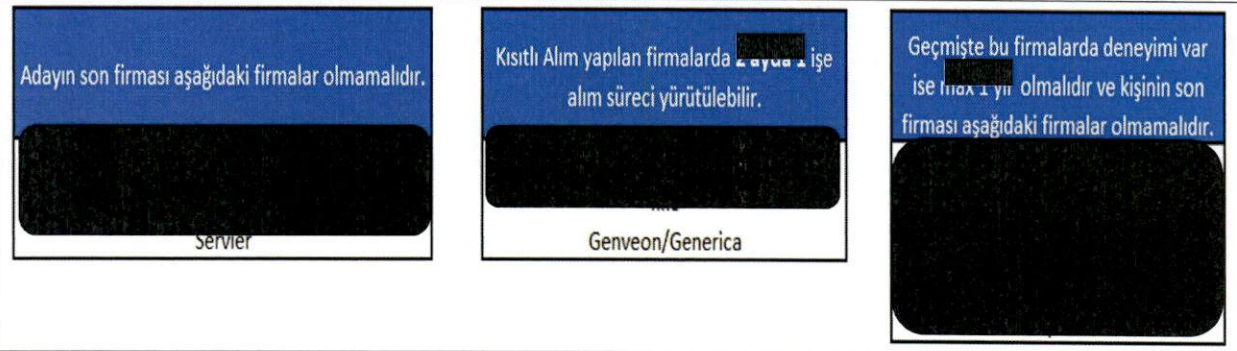
(.....) Bey'in de buradaki yaklaşımı bir süre belirleyerek belli aralıklarda kontrollü şekilde işe alım yapılması olmuştur. Burada da son yenilenen kriterler ile kısıtlı firmalardan 2 ayda 1 kişi alınacak şeklinde bir noktaya gelinmiştir.

(.....) transfer işe alım sürecini ilerletiyoruz. **Zorlandığımız iller de olduğu için Genveon vb kısıtlı firmalardan gelen transfer talepleri için en azından aynı ay içerisinde (.....) alım yapmadan (.....) olması durumunda ilerlemek istiyoruz.**

Bu kapsamda bilginiz ve onayınız dahilinde ilerlemek isterim.

Ekteki belgenin içeriğinde;

YASAKLI FİRMALAR



Bulgu 16

- (36) 27.07.2022 tarihinde Toksöz Grup Yetenek Kazanımı Yöneticisi (.....) tarafından alıcı bölümünde de kendisinin olduğu "Yasaklı Firmalar" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

27.07.2022 -(.....) > (.....)

(.....) ve Generica- Genveon dışında (.....), (.....), (.....) de kimseyi almamaya özen gösterelim, fabrikada (.....) de almıyoruz

Bulgu 17

- (37) 28.12.2022 tarihinde Toksöz Grup Eğitim ve Yetenek Yönetimi Müdürü (.....) tarafından Toksöz Grup Yetenek Kazanımı & İşveren Markası Yöneticisi (.....), Toksöz Grup Yetenek Kazanımı Yöneticisi (.....) ve Toksöz Grup İnsan Kaynakları Uzmanı (.....)'e gönderilen "Genveon Firması Araştırma" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

28.12.2022 -(.....) > (.....), (.....), (.....)

Merhaba Arkadaşlar,

Genveon için bir araştırma yapar mısınız?

Mümessil kalitesi

MFE yaparak mı işe başlıyorlar,

Genellikle oradaki ÜTU lar hangi profile

Saha çalışma şekilleri nasıl? Doktor, Ecz ağırlıklı çalışma şekilleri

Oradan bir ÜTU almak istesek nedenlerimiz ne olur? Bizimle uyum nasıl?

Ürün bazında

Pazar bazında

Çalıştıkları uzmanlık alanları

Çalışma şekilleri bazında

Çalışan kalitesi açısından

Ve aklınıza gelebilecek bizim için önemli ve öncelikli diyebileceğimiz alanları değerlendirerek bir araştırıp dönebilir misiniz 6 Ocak tarihine kadar. Bana bu kuralı ortadan kaldırabiliriz kanıtları lazım. 😊

Ve sanki (.....) ve (.....) sonrası bir bu firma kaldı değil mi alımda yasaklı?

Bulgu 18

- (38) 21.02.2023 tarihinde SANOVEL Yetenek Yönetimi Yöneticisi & İK İş Ortağı (.....) tarafından SANOVEL Yetenek Kazanımı & İşveren Markası Uzmanı (.....) ve SANOVEL Yetenek Kazanımı Uzmanı (.....)'ya gönderilen "RE: ÜTU İşe Alım Hk." başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

21.02.2023 -(.....)> (.....), (.....)

Arkadaşlar bir güncelleme:

Genveon'dan kimseyi almıyoruz bu süreci de durduruyoruz şu an (.....) Bey ve (.....) Hanım şu an konuşuyorlar ve son karar 1 aday özelinde de hiç almayalım oldu.

Bulgu 19

- (39) 22.03.2023 tarihinde SANOVEL Yetenek Yönetimi Yöneticisi & İK İş Ortağı (.....) tarafından FAZ4 Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti (FarmaCity) çalışanı (.....)'a gönderilen "RE: Aday önerisi – MEDİKAL MÜDÜR" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

22.03.2023 -(.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Genveon ile centilmenlik anlaşmamız var dolayısıyla (.....)'i dahil etmeyelim.

Diğer 2 adayımızın çalıştığı terapötik alanı nedir mevcut şirketlerinde paylaşabilir misiniz ona göre değerlendirelim.

Bulgu 20

- (40) 06.04.2023 – 07.04.2023 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ile ABDİ İBRAHİM İnsan ve Kültür Grup Başkanı (.....) arasında geçen "Görüşleriniz Ricasıyla: Transfer TTT Kriterlerimiz Hk." başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

06.04.2023- (.....)> (.....)

(.....) Bey,

Transfer TTT kriterlerimizin son hali aşağıdaki gibiydi.

1. ...

Yasaklı ve kısıtlı firma listemizdeki güncellemeler kapsamında aşağıdaki maddeler ile ilgili **görüş ve onayınızı rica ederiz.**

- ✓ Yasaklı firma listemizde olan (.....), (.....), (.....), (.....) ve (.....) firmalarında **son çalıştığı firma ise veya geçmişte (.....) yıldan fazla çalışmış ise** bu kişilerle ilerlemiyorduk. Ancak Solunum grubuna alınan (.....) geçmişli grubun çalışma şekilleri ile ilgili şuana kadar olumsuz bir geribildirim almadık.
- Bu kapsamda yasaklı firma kriterinde süreden bağımsız daha önce bu firmalardan birinde çalışmış ama sonrasında bizim aldığımız firmalara geçiş yapmış ve performansını (.....) vb değil de sonraki firmasından teyit edebildiğimiz adaylar ile mülakatta çalışma şekilleri sorgulanarak olumlu ilerleyebiliriz.

- Prensip olarak (.....) bu firmalardan birinde olan kişilerle ilerlemiyoruz. Geçmişte farklı firma deneyimleri mevcut **ancak halen bu firmalarda aktif çalışan kişilerde ise (.....) yıl çalışmış olma kriteri** ile ilerleyebiliriz diyebiliriz.
- ✓ Aynı şekilde ticari olarak ortaklık ya da Aİ ürünlerini çalışmış (.....), (.....) gibi firmalarda çalışmış kişilerin geçmiş durumları/çalıştıkları dönemler/nasıl işten ayrıldıkları teyit edilerek işe alımlarını yapabiliriz.
- ✓ Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise (.....), Genveon/Generica ve (.....) bulunmakta olup, buralarda (.....) aynı ay içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz.

Uygunluğunuz aldıktan sonra (.....) Bey ve GM'leri mail ile bilgilendirip, Direktör ve Tanıtım/Grup Müdürleri ile teams üzerinden sözlü iletişim yapmayı hedefliyoruz.

Bulgu 21

- (41) 07.04.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ABDİ İBRAHİM CEO'su (.....) ve ABDİ İBRAHİM İnsan ve Kültür Grup Başkanı (.....) arasında geçen "Görüşleriniz Ricasıyla: Transfer TTT Kriterlerimiz Hk." başlıklı gönderilen e-postalarda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

07.04.2023- (.....) > (.....)

(.....) Bey,

Sizin de onayınızı aldığımız ve uyguladığımız Transfer TTT kriterlerimizin son hali aşağıdaki gibiydi. Yasaklı ve kısıtlı firma listemizdeki güncellemeler kapsamında kriterlerden sonra paylaştığımız maddeler ile ilgili görüş ve onayınızı rica ederiz.

1. ...

Yasaklı ve kısıtlı firma listemizdeki güncellemeler kapsamında aşağıdaki maddeler ile ilgili görüş ve onayınızı rica ederiz.

- ✓ **Yasaklı firma listemizde olan (.....), (.....), (.....), (.....) ve (.....) firmalarında son çalıştığı firma ise veya geçmişte (.....) yıldan fazla çalışmış ise bu kişilerle ilerlemiyorduk. Ancak Solunum grubuna alınan (.....) geçmişli grubun çalışma şekilleri ile ilgili şuana kadar olumsuz bir geribildirim almadık.**
- Bu kapsamda yasaklı firma kriterinde süreden bağımsız daha önce bu firmalardan birinde çalışmış ama sonrasında bizim aldığımız firmalara geçiş yapmış ve performansını (.....) vb değil de sonraki firmasından teyit edebildiğimiz adaylar ile mülakatta çalışma şekilleri sorgulanarak ilerleyebiliriz.
- Prensip olarak (.....) bu firmalardan birinde olan kişilerle ilerlemiyoruz. Geçmişte farklı firma deneyimleri mevcut ancak halen bu firmalarda aktif çalışan kişilerde ise (.....) yıl çalışmış olma kriteri ile ilerleyebiliriz.
- ✓ Aynı şekilde ticari olarak ortaklık ya da Aİ ürünlerini çalışmış (.....), (.....) gibi firmalarda çalışmış kişilerin geçmiş durumları/çalıştıkları dönemler/nasıl işten ayrıldıkları teyit edilerek işe alımlarında ilerlenebilir diyebiliriz.
- ✓ Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise (.....), Genveon/Generica ve (.....) bulunmakta olup, buralarda (.....) aynı ay içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz.

Uygunluğu halinde yöneticilerimizi de bilgilendirerek ilerlemeyi hedeflemekteyiz. **Yasaklı ve kısıtlı firma iletişimi yöneticilerle sözlü olarak yürütülmektedir.**

Bilgilerinize sunarız.

07.06.2023 - (.....) > (.....)

(.....) Bey,

Transfer görüşmelerine son hız devam ettiğimiz bu dönemde malum (.....) vb firmalardaki kriterlerimiz ile ilgili de talepler gelmeye devam ediyor.

En son (.....) Beye yazmıştık ancak sonrasında **yine dondurduğumuz için süreçleri bu şekilde ilerlemedik.**

Aşağıdaki maddeler kapsamında görüşlerinizi rica ederim. Bu şekilde P&S ile iletişim yapıp kriterlerimizde esneyelim mi?

Teşekkürler

(.....)

- Bu kapsamda yasaklı firma kriterinde süreden bağımsız daha önce bu firmalardan birinde çalışmış ama sonrasında bizim aldığımız firmalara geçiş yapmış ve performansını (.....) vb değil de sonraki firmasından teyit edebildiğimiz adaylar ile mülakatta çalışma şekilleri sorgulanarak ilerleyebiliriz.
- Prensip olarak (.....) bu firmalardan birinde olan kişilerle ilerlemiyoruz. Geçmişte farklı firma deneyimleri mevcut **ancak halen bu firmalarda aktif çalışan kişilerde ise (.....) yıl çalışmış olma kriteri** ile ilerleyebiliriz.
- ✓ Aynı şekilde ticari olarak ortaklık ya da Al ürünlerini çalışmış (.....), (.....) gibi firmalarda çalışmış kişilerin geçmiş durumları/çalıştıkları dönemler/nasıl işten ayrıldıkları teyit edilerek işe alımlarında ilerlenebilir diyebiliriz.
- ✓ Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise (.....), **Genveon/Generica** ve (.....) bulunmakta olup, buralarda (.....) aynı ay içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz.

Uygunluğu halinde yöneticilerimizi de bilgilendirerek ilerlemeyi hedeflemekteyiz. Yasaklı ve kısıtlı firma iletişimi yöneticilerle **sözlü olarak** yürütülmektedir.

Bulgu 22

- (42) 04.05.2023 tarihinde GENVEON çalışanları Billur Çağlayan GÜNGÖR ÇAKIR ve (.....) arasında geçen “RE: Ar-ge Analitik Geliştirme Yöneticisi Pozisyonu Hk” başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

04.05.2023 – (.....) > (.....)

Merhaba (.....) hn,

Analitik Geliştirme Yöneticisi adayı (.....)⁵ ile ilgili son durumu paylaşabilirseniz sevinirim

04.05.2023 – (.....) > (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Dün (.....) Bey burdaydı biliyorsunuz, (.....) Bey'in çalıştığı firma ile aramızda centilmenlik anlaşması durumu olduğu için şu an için adayı bekletme kararı alındı.

Bilgilerinize sunarım.

Bulgu 23

- (43) 04.06.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....), İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) ve ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) isimli kişilerin arasında “♀ Mini P&S IK” adlı WhatsApp grubu yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

04.06.2023

(...)

(.....): Yasaklı firma listemizde olan (.....) ve (.....) firmalarında son çalıştığı firma ise veya geçmişte (.....) yıldan fazla çalışmış ise bu kişilerle ilerlemiyorduk. Ancak Solunum grubuna alınan (.....) geçmişli grubun çalışma şekilleri ile ilgili şuana kadar olumsuz bir geribildirim almadık. - Bu kapsamda yasaklı firma kriterinde süreden bağımsız daha önce bu firmalardan birinde çalışmış ama sonrasında bizim aldığımız firmalara geçiş yapmış ve performansını (.....) vb değil de sonraki firmasından teyit edebildiğimiz adaylar ile mülakatta çalışma şekilleri sorgulanarak olumlu ilerleyebiliriz. - Prensip olarak

⁵ Kamuya açık kaynaklardan söz konusu şahsın HELBA çalışanı olduğu görülmektedir.

tek deneyimi bu firmalardan birinde olan ilerlemiyoruz. Geçmişte ise farklı firma deneyimleri mevcut ancak halen bu firmalarda aktif çalışan kişilerde ise (.....) yıl çalışmış olma kriteri ile ilerleyebiliriz.

(.....): (.....) vb firma deneyimindeki kriterimizi şu şekilde evrilttim

(.....): farklı yorumunuz olur mu? (.....) Bey ile görüşmeler sonrasında en makulü bu gibi

(.....): görüşmedeyim bakacağım uzunmuş mesaj :D

(.....): aslında şeyi değiştirdim tek firma deneyimi (.....) olan no geçmişte farklı firma deneyimi var son firması (.....) ise de (.....) yıl olsun (.....) yılı aşmasın

(.....): direktör onayı ayrıca isteyecek miyiz (.....) adayları özelinde? bi onu konuşmuştuk

(.....): bu şekilde ilerlersek gerek yok bence

(.....): duyurup go deriz mülakatta sorgulucuz bizim no dediğim TM nin ok dedikleri için onayla ilerleriz

(.....): (.....)-(.....) içşn bi karar yok dimi?

(.....): orada da şöyle;

(.....): otsukada bi tane aldık ya sonra onu da konuşuruz demiştik

(.....): ♦ Aynı şekilde ticari olarak ortaklık ya da Aİ ürünlerini çalışmış (.....) gibi firmalarda çalışmış kişilerin geçmiş durumları/çalıştıkları dönemler/nasıl işten ayrıldıkları teyit edilerek işe alımlarını yapabiliriz.

(.....): ♦ Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise (.....), Genveon/Generica ve (.....) bulunmakta olup, buralarda (.....) aynı ay içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz.

(...)

Bulgu 24

- (44) 27.07.2023- 10.08.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....), ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....), ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....), ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) arasında geçen “Transfer Kriterleri 2023” başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

27.07.2023 - (.....)> ABDİ İBRAHİM toplu mail hesabı Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Merhaba,

Geçen gün konuşmamıza istinaden ekip içinde kullanılmak üzere bir yönerge hazırladım.

31.07.2023 - (.....)> (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Bilge eline sağlık ben şimdi inceleyebiliyorum. (.....) vs özellikle belirtmemişiz isim olarak en alt kısma ekleme yapsak nasıl olur? Şu da dahil mi bu da dahil mi gibi soruları engelleriz hem ne dersiniz?

01.08.2023 - (.....) > (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Merhaba ;

Ticari olarak ortaklık ya da Aİ ürünlerini çalışmış (.....), (.....) gibi firmalarda çalışmış kişilerin geçmiş durumları / çalıştıkları dönemler / nasıl işten ayrıldıkları teyit edilerek işe alımlarında ilerlenebilir olarak en son kararda ilerliyorduk dimi ? Teyit etmek isterim .

02.08.2023 –(.....)> (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Evet son durum böyleydi diye anımsıyorum ben de herkes teyit versin de hizalanalım karıştırmamak adına ☺

02.08.2023 - (.....)> (.....), (.....), (.....); Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Evet önceden bu firmalara no diyorduk ancak son dönemde mülakatta çıkış süreci vb detaylı olarak incelenerek ilerledik.

Aslında o yüzden de pdf dosyasına eklenmemişti ☺

03.08.2023 - (.....)> (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Bu bi guidelinee olacaks bence ekleyelim, teyit etme ihtiyacı duyuyoruz öteki türlü. Bir de yeni biri de katılsa hepsini tek bir yerde derli toplu görmüş olur.

BM'ye falan istediğinde atacağımız bir halde mi olacak? Genelde yazılı bir şey atmıyoruz ama emin olalım (.....)

03.08.2023 - (.....)> (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

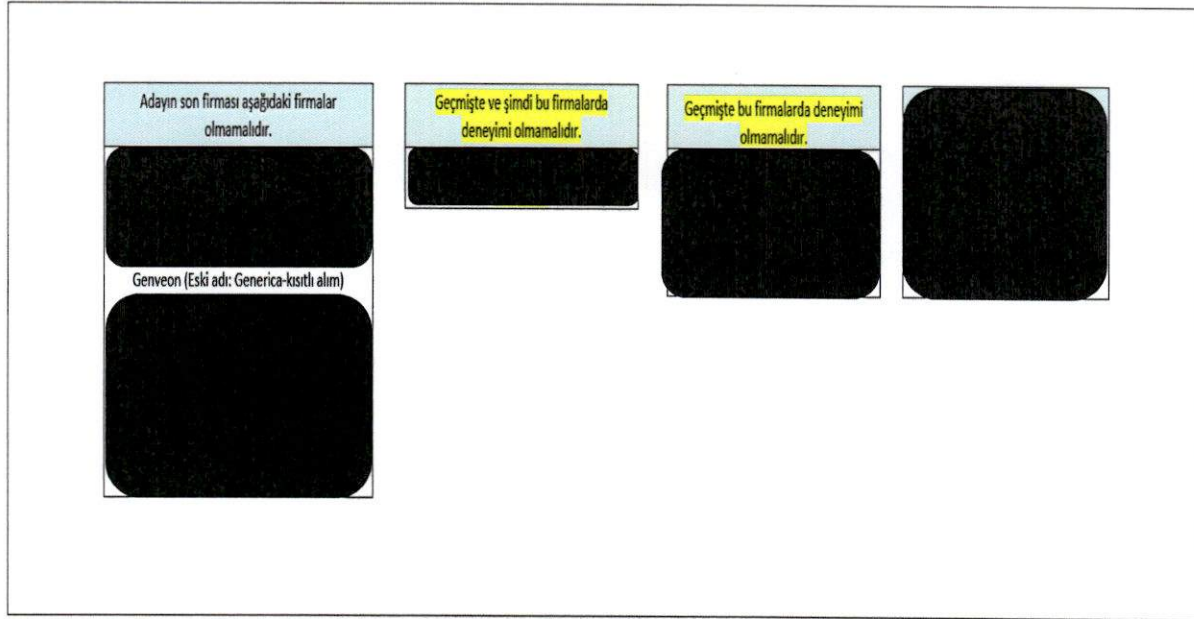
Merhaba,

Ekleyebilirim tabii ama tek rica bu kategorideki firmaların isimleri eksik kalmaması adına sizin bilgilendirmenize ihtiyacım olacak. Bir de bunu yasaklı firma ya da cetilmenlik anlaşması gibi yazılar bize sıkıntı yaratacağı için sadece ekip içi kullanıma göre hazırlamıştım. BM'ler yazılı sorduğunda bile yazılı cevap vermeyip telefonla arayıp sözel bilgilendirme yapalım demiştik.

09.08.2023 - (.....)> (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Bilge bu konuda döndük mü hatırlayamıyorum ama tekrar ediyorsam sorry

Firmalar şöyleydi;



10.08.2023- (.....)> (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

(.....) selam,

Teşekkür ederim dönüş için eklemeleri yaparım ilk müsaitliğimde.

10.08.2023 - (.....)> (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

(.....),

(.....) cetilmenlikten çıkmıştı ve şu an sadece (.....)-(.....) ikilisi ile ilerlemiyoruz. (.....) da anlayamadım. O konuda da netleşirsek çok iyi olur.

10.08.2023- (.....)> (.....), (.....), (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Yok ben highlight ettiğim kısımları kastettim

Bulgu 25

- (45) 25.10.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) tarafından "Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları" isimli toplu mail grubuna gönderilen "Transfer Kriterleri İK İçer" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

Mail		Ekinde:	
TRANSFER KRİTERLERİ			
Firma Kriterleri			
Kısıtlı Alım Firmaları (Saha için)	Centilmenlik Anlaşmaları (Tüm roller için)	Yasaklı Firmalar (Saha için)	
Genveon			
in kısa sürede birden fazla alım yapılmaması konusunda dikkatli olunması gerekmektedir. Süreçlere bu firmalardan adayları dahil etmek veya firmaların etik anlayışı konusunda bir çekinimimiz bulunmamaktadır. Amaç bu küçük ölçekli firmaların iş akışlarını bozmamaya hassasiyet göstermektir.			
Deneyim Kriterleri			
Özel Transfer/Genel Transfer			
Eski Abdi İbrahim Çalışanları			
Temel Kriterler			

I.4. Değerlendirme

I.4.1. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve

- (46) Son yıllarda yapılan çalışmalarda, dünya genelinde işgücünün toplam gelirden aldığı payın düştüğü, ücretlerde görülen artışların işgücü verimliliğindeki artışın gerisinde

kaldığı belirtilmektedir. Bu düşüş, işverenlerin çalışanların ücretlerini düşürmeye/baskılamaya ya da çalışma koşullarını rekabetçi seviyenin altında belirlemeye yönelik alıcı gücü hakkındaki tartışmaları gündeme getirmektedir.

- (47) İş gücü piyasasını genel olarak arz tarafında çalışanların, talep tarafında ise işverenlerin olduğu, ücretlerin ve diğer istihdam koşullarının tarafların arz ve talep güçlerine göre belirlendiği bir buluşma noktası olarak tanımlamak mümkündür. Tarihsel süreç içerisinde her ne kadar rekabet hukuku uygulamalarının ürün piyasaları ile sınırlı kaldığı görülsede, son yıllarda gerek literatürde gerek otoritelerin kararlarında ortaya konulduğu üzere girdi pazarları ile çıktı pazarları arasında rekabeti sınırlayıcı anlaşmaların etkisi ve incelenmesi bakımından fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla, girdi niteliğinde olan emeğe yönelik teşebbüsler arası anlaşmalar rekabet hukuku uygulamalarının kapsamında değerlendirilmektedir.
- (48) Rekabet hukuku, ekonomik canlanmayı ve istihdamı öncelikli şekilde konumlandırması yönüyle işgücü piyasalarının serbest ve rekabetçi yapısına katkıda bulunmaktadır. Çalışanların serbest ve rekabetçi bir işgücü piyasasının sunduğu fırsatlardan mahrum kalmaması önem taşımaktadır. Dosya konusunu oluşturan çalışan ayartmama anlaşmaları ise işgücünün hareketliliğine, istihdamın verimliliğine yönelik önemli bir engel niteliğindedir.
- (49) Birçok sektörde, çalışanların niteliğinin her geçen gün önem kazandığı ve teşebbüsler için çoğu zaman en önemli girdi unsurlarından biri olarak adlandırıldığı bilinmektedir. Konuya ilişkin literatürde de, çalışan ayartmama anlaşmalarının rakipler arasında işgücü pazarının alım tarafında monopson etkisinin oluşturulması amacını taşımakta olduğu ve anlaşmaya taraf teşebbüslerin işgücü maliyetlerini düşürebileceği belirtilmektedir⁶. Bir yandan teşebbüslerin çıktı pazarındaki rekabetçi güçleri açısından belirleyici olan çalışanlar diğer yandan teşebbüsler adına önemli maliyet kalemlerinden birini oluşturmaktadır. Emek için rekabet halinde olan teşebbüsler, rekabet etmekten karşılıklı olarak vazgeçmek suretiyle özellikle çalışan hareketliliği ile ücretlere ve diğer çalışma koşullarına yönelik anlaşmalar yapabilmektedir.
- (50) Kurulun *Yaprak Tütün*,⁷ *Çiğ Süt*,⁸ *Kiraz*⁹ ve *Kuru İncir*¹⁰ kararları; mal ve hizmetlerin üretiminde kullanılan girdilere ilişkin rekabete aykırı anlaşmaları konu almaktadır. Anılan kararlarda çoğunluğu kartel teşkil eden anlaşmaların amaç yönünden ihlal oluşturduğu tespit edilmiştir. Teşebbüslerin başka bir önemli girdisi ise istihdam edilen çalışanlar bir diğer deyişle emek/işgücüdür. Rekabet hukuku uygulamasında girdinin türüne göre yaklaşımın değiştiği ya da kapsam tartışması yapıldığı söylenemeyecektir. Dolayısıyla emek/işgücü girdisi de hareketliliğinin sınırlandırılması gibi çalışanların ve tüketicilerin zararına olacak nitelikteki anlaşmaların konusu olabilecektir.
- (51) Çalışan ayartmama anlaşmaları, emek için rekabet halinde olan teşebbüslerin, birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik olarak doğrudan veya dolaylı

⁶MASTERMAN, J.C. (2016), "The Customer Is Not Always Right: Balancing Worker and Customer Welfare in Antitrust Law" *Vanderbilt Law Review*, Vol:69(5), s.1387-1422; DAVIS, T. R. (2018), "Talent Can't Be Allocated: A Labor Economics Justification For No-Poaching Agreement Criminality In Antitrust Regulation", *Brooklyn Journal of Corporate, Financial & Commercial Law*, Vol: 12(2), s.279-310; LINDSAY, M ve K. SANTON (2012), "No-Poaching Allowed: Antitrust Issues in Labor Markets" *Antitrust*, Vol:26 (3), s.73-77.

⁷ Kurulun 19.09.2002 tarihli ve 02-56/699-283 sayılı kararı.

⁸ Kurulun 26.07.2006 tarih ve 06-56/714-204 sayılı kararı.

⁹ Kurulun 24.07.2007 tarihli ve 07-60/713-245 sayılı kararı.

¹⁰ Kurulun 16.03.2012 tarihli ve 12- 12/383-112 sayılı kararı.

şekilde yaptıkları anlaşmalardır.¹¹ Ayartmama anlaşmalarının farklı form ve kapsamda oluşturulması mümkündür. Örneğin, yalnızca rakip teşebbüsün hâlihazırdaki çalışanlarının istihdam edilmemesi şeklinde bir anlaşmaya varılabileceği gibi, geçmişte rakip teşebbüste çalışmakla birlikte hâlihazırda çalışmayan/farklı bir teşebbüste çalışan personelin dahi istihdam edilmemesine yönelik anlaşmalara da varılabilmektedir. Benzer şekilde anlaşma tarafları arasında çalışanların ayartılmamasına yönelik bir süre sınırı saptanabilmektedir. Diğer yandan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli çalışan grupları özelinde yapılabileceği gibi teşebbüsün bütün çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabilmektedir.

- (52) Çalışan ayartmama anlaşmaları, rakipler arasında varılan uzlaşının katı şekilde uygulandığı bir yapıda, örneğin, tarafların birbirinden hiçbir koşulda çalışan transfer etmemesi yönünde bir uygulama ile sürdürülebileceği gibi, karşılıklı izin sistemi dâhilinde esnek şekilde de uygulanabilmektedir. Böylece taraflar, aralarındaki çalışan geçişini tamamen yasaklamamakta, yalnızca karşılıklı olarak rıza gösterdikleri geçişlerin önünü açmaktadır.
- (53) Çalışan ayartmama anlaşmaları hakkında yapılan tespitlerin temelinde ise işgücü pazarının işleyişi yatmaktadır. Teşebbüsler için en önemli girdilerin başında gelen emek/işgücü, değerini çoğu zaman işgücü pazarındaki hareketliliği sayesinde kazanmaktadır. Teorik olarak her çalışanın hâlihazırdaki işverenine mutlak şekilde bağlı olduğu bir pazar görünümünde rekabetçi ücretlerden bahsedilemeyecektir. Zira çalışanın kaybetme riski olmayan bir teşebbüsün emek/işgücü girdisine atfedeceği değer düşebilecektir. Rekabetçi bir işgücü pazarında ise teşebbüsler emek/işgücü girdisine büyük önem atfetmekte ve özellikle emeğin üretimde kritik rolü haiz olduğu pazarlarda çalışanların istihdamı için kıyasıya rekabet etmektedir. Bu tip rekabetçi pazarlarda çoğu çalışan, ücretlerindeki hatırı sayılır artışları diğer teşebbüslere geçiş yaparak sağlamaktadır. Pazarın rekabet karşılığı anlaşmalarla kısıtlandığı, bir diğer ifadeyle çalışan hareketliliğinin suni olarak düşürüldüğü durumlarda ise teorik olarak çalışanların ücretlerinde meydana gelecek artışlardan mahrum kalacakları söylenebilecektir. Kimi zamansa çalışanların yeni bir teşebbüse transferindeki güdüsü doğrudan ücret seviyesiyle açıklanamamaktadır. Aynı ücreti yahut daha azını kazanacağı bir işe geçiş yapmak isteyen çalışanın da çok farklı gerekçeleri olabilecektir. Bunlar arasında işyerine ulaşım, çalışma koşulları, mesleki tatmin gibi birçok sebep sayılabilecektir. Her halükarda çalışan hareketliliğinin işverenler tarafından engellenmesiyle, çalışanın kendi refahı adına rasyonel bulduğu iş değişikliği kararını vermekten alıkoymulduğu açıktır.
- (54) Çalışan hareketliliğinin düştüğü, eş deyişle çalışanların farklı teşebbüslere transferinin engellendiği bir piyasada çalışanlar daha yüksek ücretler ve daha iyi koşullar sunan iş fırsatlarından mahrum kalacaktır.¹² Anılan bu husus Kurum tarafından iş gücü piyasasına ilişkin yapılan duyuruda da vurgulanmış, emek faktörünün teşebbüsler arasında sağlıklı bir şekilde geçişinin sağlanmasının hedeflendiği dile getirilmiştir.¹³ Böylelikle bir yandan çalışanların rekabetçi seviyelerin altında kalan ücretlerle çalışmasının önüne geçilebilecekken, diğer yandan çalışanların daha etkin bir şekilde hizmet sunabilecekleri teşebbüslerce istihdam edilmesiyle ve fikirlerin/yeteneklerin teşebbüsler arasında yayılmasıyla teşebbüslerin küresel rekabetçiliğinin artması gibi

¹¹ Rekabet Terimleri Sözlüğü, s. 51.

¹² OECD (2020), "Competition in Labour Markets", <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 28.

¹³ <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/isgucu-piyasasina-yonelik-centilmenlik-ad8bc3379bea1eb11812e00505694b4c6>

faidalar elde edilebileceği ifade edilen hususlar arasındadır. Bunun yanında rekabetçi açıdan sağlıklı işleyen bir iş gücü piyasasının; iş gücünün niteliğinin artması, refahın haksız bir biçimde işçiden işverene aktarılmasının engellenmesi ve iş gücüne katılımın artması gibi çıktılar sağlaması da muhtemel görülen sonuçlar arasında sayılmıştır.

- (55) Çalışan ayartmama anlaşmalarının etkilerine yönelik tespitlerin yukarıda izah edilen hususlarla sınırlanması da mümkün değildir. Bu konuda Portekiz Rekabet Otoritesi çalışan ayartmama anlaşmalarının bir yandan çıktı pazarındaki bir yandan iş gücü pazarındaki etkilerini ortaya koyan çalışmasıyla rehberlik sağlamaktadır.¹⁴ Otorite “çalışan ayartmama anlaşmalarının iş gücü pazarına potansiyel etkileri” başlığı altında bu anlaşmaların;

- İş gücü pazarındaki dengeyi bozarak, emek talebi olan teşebbüslerin sayısını azaltacağını ve dolayısıyla çalışanların pazarlık gücünü düşürerek çalışma şartlarını ve ücretleri baskılayacağını,
- Pazar yapısının oligopson hatta monopson niteliğe bürünmesine katkı sağlayacağını,
- İş gücü piyasasında emeğin satıcısı konumunda bulunan çalışanların çoğu durumda toplu pazarlık güçlerinin olmayışı sebebiyle bu tip anlaşmaların emek için ödenen ücreti düşüreceğini,
- Teşebbüslerin emeğin marjinal ürün hasılatından sapan, rekabetçi olmayan ücretler ödeme gücüne ulaşmasını sağlayacağını,
- İşverenlerin pazarlık gücünü arttırmasıyla, ücret seviyesi ve üretkenlik arasındaki bağı koparacağını,
- Mobilitelerinin düşmesinin altında yatan sebebi anlayamayan çalışanları mevcut işlerinde kalmaya sevk edeceğini, yeteneklerine uygun düşen bir teşebbüs tarafından istihdam edilemeyen çalışanlar dolayısıyla piyasada etkinsizlik doğacağını,
- Emek girdisine ödenen ücret üzerindeki dolaylı etkisi nedeniyle, ücretlerin/çalışma koşullarının tespit edilmesine yönelik dolaylı bir strateji olarak görülebileceğini,
- Özlük haklarına etkisi sebebiyle emek arzını baskılayabileceğini ve çalışanların kendilerine yatırım yapma güdüsünü azaltabileceğini,
- Teşebbüsün eğitim masrafları vb. yatırımlarını koruması için zorunlu olmadığını, bu gibi hususların çalışana getirilecek yükümlülükler gibi farklı mekanizmalarla da sağlanabileceğini

ifade etmiştir.

- (56) Anılan çalışmada ayrıca çalışan ayartmama anlaşmalarının alt pazarda doğuracağı etkilere de değinilmiştir. Bu kapsamda yapılan açıklamalarda;

- İşverenlerin alıcı gücünün kullanılmasının emek arzını etkileyerek çıktıyı düşürebileceği ve tüketici refahını azaltabileceği,
- Alt pazara etkilerin anlaşma taraflarının alt pazardaki pazar gücüne bağlı olarak değişebileceği,
- Anlaşma sonucunda bir sabit maliyet olan çalışan giderlerinde doğan maliyet düşüşünün son tüketiciye yansıtılmayacağı,
- Ayartmama anlaşmaları sonucunda oluşan ücret düşüşlerinin uzun vadede çalışan üretkenliğini düşüreceği,

¹⁴https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf

- Çalışan hareketliliğinin düşmesiyle alt pazarda fikirlerin yayıldığı ve inovasyona dönük yapının bozulacağı,
- Özellikle inovasyon için çalışan hareketliliğinin kritik olduğu sektörlerde çalışan ayartmama anlaşmaları sonucunda ürün ve hizmetlerin kalitesinde ve çeşitliliğinde düşüş olacağı

ifade edilmiştir.

- (57) Bu anlaşmalar alt pazardaki danışıklı davranışların sürdürülebilmesi için uygun koşulları da sağlayabilmektedir. Böylece çıktı pazarında pazar paylaşımına ilişkin daha geniş bir kartelin aracı olabilmektedir. Kurulun *Konteyner Şoförleri*¹⁵ kararında incelenen çalışanlara yönelik anlaşmanın çıktı pazarında kurulan bir kartelin parçası olduğu anlaşılmaktadır.
- (58) Çalışan ayartmama anlaşmalarının niteliği noktasında, günümüze kadarki uygulamanın esas olarak ücretlerin belirlenmesi ve çalışan ayartmama anlaşmaları gibi açık (*hard-core*) kartellere odaklandığı belirtilmektedir¹⁶. Başka bir deyişle bu anlaşma tipinin kartel gibi etki doğurabileceği vurgulanmaktadır. Kurulun *Konteyner Şoförleri* kararında da, *“Esasen, işgücü pazarlarına yönelik rekabet hukuku uygulamasının esas kısmını oluşturan çalışanların maaşlarını sabitlemeye/çalışan ayartmamaya yönelik yapılan anlaşmalar pazarın alım tarafında kurulan kartellerden farklı değildir. Nitekim pazarın alım ya da satım tarafında bulunmaları farklılığı dışında; çalışan ayartmama anlaşmaları ile müşteri/pazar paylaşımı anlaşmalarının, ücret tespiti anlaşmaları ile fiyat tespiti anlaşmalarının temel bir farklılığı bulunmadığı gerek doktrinde gerekse de kararlar ile ortaya konulmuştur.”* ifadeleriyle çalışan ayartmama anlaşmalarının çıktı pazarındaki kartellere benzer kabul edildiği görülmektedir.
- (59) Keza Kurulun *Bfit* kararında¹⁷ konuya ilişkin olarak, *“Rakipler arası maaş sabitleme anlaşmaları bunu doğrudan sağlarken, çalışan ayartmama anlaşmaları, çalışanların daha yüksek maaşlı işlere geçme imkânlarını kısıtlayarak zaman içerisinde maaş artışlarının baskılanmasına neden olmaktadır. Diğer alım kartellerinde olduğu gibi, işgücü piyasasında rekabeti kısıtlayan teşebbüslerin katlandıkları işgücü maliyetini azaltarak kârlarını artırması mümkün olup bu kâr artışının da teoride belirli rekabetçi pazar koşulları altında, çıktı pazarında tüketicilere refah artışı olarak yansıma ihtimali bulunmaktadır. Ancak bu anlaşmalar işgücü piyasasında çalışanların refahında çok daha çarpıcı şekilde azalmaya sebep olmakta ve işgücü pazarında, rakipler arası müşteri paylaşımının çıktı pazarlarında yaratacağına benzer etkiler yaratmaktadır. Bu çerçevede bu anlaşmaların yatay pazar paylaşımı anlaşmalarına benzer anti-rekabetçi etkiler doğuracağı, işgücü piyasasında çalışanların iş değiştirme imkânlarını sınırlandırarak dolaylı olarak maaşların sabitlenmesine yol açacağı öngörülmektedir.”* değerlendirmelerine yer verilmiştir.
- (60) Bu kapsamda Kurulun iş gücü pazarına yönelik olarak vermiş olduğu kararlara bakıldığında; *İzmir Konteyner* kararında¹⁸, İzmir merkez ve çevre ilçelerinde yer alan limanlara/limanlardan karayoluyla konteyner taşımacılığı yapan teşebbüslerin, çalışan maaşlarını sabitlemeye yönelik anlaşmalar yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Kurulun *Hastane* kararında¹⁹ ise, Samsun

¹⁵ Kurulun 07.02.2019 tarihli ve 19-06/64-27 sayılı kararı

¹⁶ Naidu, S., E. A. Posner and G. Weyl (2018), “*Antitrust Remedies for Labor Market Power*”, Harvard Law Review, vol. 132, https://harvardlawreview.org/wp-content/uploads/2018/12/536-601_Online.pdf

¹⁷ Kurulun 07.02.2019 tarih ve 19-06/64-27 sayılı kararı

¹⁸ Kurulun 04.03.2021 tarih ve 21-11/155-64 sayılı kararı

¹⁹ Kurulun 24.02.2022 tarih ve 22-10/152-62 sayılı kararı

ve Bursa illerinde faaliyet gösteren bazı hastanelerin çalışan transferini engellemek suretiyle iş gücü piyasasındaki rekabeti sınırladıkları tespit edilmiştir.

- (61) Diğer taraftan gerek literatürde gerekse yurt dışı otorite kararlarında bu anlaşmaların amaç yönünden rekabeti kısıtladığı belirtilmektedir. Zira pazarın çıktı tarafında yapılan pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarından temel bir farklılığı bulunmayan bu türden anlaşmalara etki temelli yaklaşmak, çıktı pazarındaki pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarına etki temelli yaklaşımdan farksız olacaktır.
- (62) Konu hakkında diğer rekabet otoritelerinin rehberlerine ve kararlarına da rastlanmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), 2016 yılında Federal Ticaret Komisyonu (*Federal Trade Commission-FTC*) ve Adalet Bakanlığı'nın (*Department of Justice-DOJ*) yayımladığı İnsan Kaynakları Uzmanları İçin Anti-tröst Rehberi'nde (Rehber)²⁰, hâlihazırda kurulmuş bir meşru işbirliği (bir devralma veya hizmet sözleşmesi gibi) ile ilgili ve bu işbirliği açısından makul bir şekilde gerekli olmayan anlaşmalar açık çalışan ayartmama anlaşması olarak kabul edilerek *per se* ihlal niteliğinde değerlendirilmiştir. Ayrıca Rehber'de, resmi veya gayri resmi, sözlü veya yazılı olup olmadığı fark etmeksizin, teşebbüslerin çalışan ayartmama anlaşmaları yapmaktan kaçınması gerektiği ve konunun adli soruşturmalara da konu edileceği açıklanmıştır. Yine bu anlaşmaların, ilgili iş gücü pazarlarında rekabeti, fiyat belirleme ya da pazar paylaşımı anlaşmaları gibi düzeltilemez şekilde ortadan kaldırdığı, teşebbüsler arası herhangi bir anlaşma bakımından da makul bir şekilde gerekli olmadığı ve çalışanları daha iyi iş olanakları için pazarlık edebilme imkânından mahrum bırakmak suretiyle rekabeti engelledikleri ifade edilmiştir. Diğer taraftan ABD'de meşru bir işbirliğinin parçası olan anlaşmalar için ise etki temelli yaklaşımlar benimsenmektedir.
- (63) ABD'deki uygulamaya bakıldığında 2010 yılında DOJ'nin duyurduğu *Adobe* davasıyla²¹ başlayan Silikon Vadisi Davaları'nın öne çıktığı görülmektedir. Silikon Vadisi'ndeki önde gelen teknoloji şirketlerinin birbirlerinin çalışanlarına iş teklif etmeme konusunda anlaşmış olduğunu belirten DOJ, anlaşmanın *per se* ihlal yarattığını öne sürmüştür²². Benzer diğer bir dava ise *Lucasfilm* davasıdır²³. DOJ'un bu tipten anlaşmalara karşı tutumunun zaman içinde zayıflamadığı görülmektedir. 2021 yılı içerisinde, DOJ tarafından bir çalışan ayartmama anlaşmasının adli olarak soruşturulmasıyla başlayan ilk dava duyurulmuştur²⁴. Bu anlamda ABD'de açık çalışan ayartmama anlaşmalarının *per se* niteliğinin netleştiği söylenebilecektir.
- (64) Avrupa Birliği (AB) örneklerine bakıldığında Avrupa Komisyonu nezdinde bir örneğe rastlanmazken üye ülkelerde alınan kararlara bakıldığında ABD'ye benzer yaklaşımlara rastlandığı söylenebilecektir. AB üyesi ülkelerde, rekabet otoriteleri çalışan ayartmama anlaşmalarını, kartel tanımı kapsamında işbirlikçi stratejiyi gösteren anlaşmaların bir parçası olarak değerlendirmektedir. Söz konusu kararlarda bu anlaşmaların amaç ihlali olarak kabul edildiği de görülmekte, bu tip anlaşmalar ulusal rekabet kanunlarına ile ABİDA'nın 101. maddesine aykırı olarak kabul edilmektedir. İspanya rekabet otoritesinin 2010 yılında aldığı kararında²⁵, tespit edilen navlun sevkiyatı karteli dâhilinde çalışanları

²⁰DOJ ve FTC (2016), "Antitrust Guidance For Human Resource Professionals", <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>, s.3, Erişim Tarihi: 20.06.2021.

²¹ *United States v. Adobe Sys. Inc.*, No. 10-CV-01629 (D.D.C. 2010).

²² https://www.justice.gov/atr/case-document/complaint-0_para_3, Erişim Tarihi: 01.08.2020.

²³ *United States v. Lucasfilm Ltd.*, No. 10-CV-02220 (D.D.C. 2010).

²⁴<https://globalcompetitionreview.com/gcr-usa/departments-of-justice/doj-brings-first-criminal-no-poach-case>

²⁵ <https://www.cnmc.es/expedientes/s012008>;

işe alma ile ilgili koşullar üzerinde de anlaşmaya varıldığı, dolayısıyla rekabetin amaç bakımından kısıtlandığı tespit edilmiştir.

- (65) Fransız rekabet otoritesinin ise 2017 yılında, PVC ve linolyum (muşamba) zemin kaplaması alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin kurdukları kartel ile ilgili verdiği kararda²⁶, ilgili teşebbüslerin fiyat anlaşmasının yanı sıra belirli müşterileri veya rakipleri ile ilgili olarak; işe alım politikası, satış organizasyonu veya yeni ürün numuneleri konularında kendi iç yönetimlerinde benimseyecekleri stratejiler hakkında anlaşmalarını tespit etmiştir. Karara konu olan çalışan ayartmama anlaşması ile ilgili olarak ise anlaşmanın bir centilmenlik anlaşması ile hayata geçirildiği ve teşebbüslerin istihdam politikalarına ilişkin stratejik belirsizliğin ortadan kaldırıldığı ifade edilmiştir. Otorite ayrıca bu tip anlaşmaların çalışanları iş fırsatlarından mahrum bıraktığını vurgulamıştır. Sonuç olarak karara konu anlaşmalar amaç bakımından ihlal olarak nitelendirilmiştir.

1.4.2. GENVEON Hakkında Elde Edilen Bulgulara İlişkin Değerlendirmeler

- (66) Yukarıda “GENVEON İle İlgili Elde Edilen Bulgular” başlığı altında yer alan bulgular aşağıda detaylıca değerlendirilmiştir.

GENVEON-ABDİ İBRAHİM

- Bulgu-15'te “...Kısıtlı firmalarla ilgili bakış açısı; görece az sayıda saha ekibi olan firmalardan belirli zaman aralıklarında transfer yapmak.
Nedeni: Abdi İbrahim olarak transfer işe alım trafiğimiz oldukça yoğun ve TR P&S tarafında (.....) farklı bölüm olduğundan birbirinden bağımsız bölümlerin ihtiyaçları doğrultusunda ilgili firmalardaki TTT'ler ile görüşme yoğunluğu ve buna bağlı transfer işe alım sayımızdır. Aynı ay içerisinde ilgili firmadan (.....) üzerinde işe alım yaptığımızda firmalardan daha kontrollü olunması ile ilgili dönüşler alabiliyorduk.
(.....)'in de buradaki yaklaşımı bir süre belirleyerek belli aralıklarda kontrollü şekilde işe alım yapılması olmuştur. Burada da son yenilenen kriterler ile kısıtlı firmalardan (.....) ayda (.....) kişi alınacak şeklinde bir noktaya gelinmiştir...” ifadeleri yer almaktadır. Bahsi geçen bulguda kısıtlı alım yapılan firmalardan aynı ay içerisinde (.....)'in üzerinde işe alım yapılması durumunda firmalardan daha kontrollü olunmasıyla ilgili dönüşler alındığı belirtilmektedir. Bu durum kısıtlı alım yapılmasındaki kararın yalnızca ABDİ İBRAHİM'in iradesine dayanmadığı, işe alım yapılan firmalardan alımlarla ilgili dönüş yapıldığı ve dönüşler doğrultusunda ABDİ İBRAHİM yetkililerinin karar aldığını göstermektedir.
- Benzer şekilde ABDİ İBRAHİM'in transfer kriterlerini paylaştığı şirket içi yazışmaları gösteren Bulgu-21'de “...Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise (.....), Genveon/Generica ve (.....) bulunmakta olup, buralarda (.....) aynı ay içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz. Uygunluğu halinde yöneticilerimizi de bilgilendirerek ilerlemeyi hedeflemekteyiz. Yasaklı ve kısıtlı firma iletişimi yöneticilerle sözlü olarak yürütülmektedir...” ifadeleri yer almaktadır. Bulguda yer alan ifadelerden diğer bulguları da destekler nitelikte yasaklı ve kısıtlı firma iletişiminin yöneticilerle sözlü olarak yapıldığı belirtilmektedir. Söz konusu iletişimde rakip teşebbüs yöneticilerinin özellikle kısıtlı firma olarak nitelendirilmesinde etkili olan taleplerinin dikkate alındığı ve işe alımlarda bu hususa dikkat edilmesinin bir göstergesi olarak bu iletişimin yapıldığı düşünülmektedir. Benzer şekilde Bulgu-4, Bulgu-13, Bulgu-20, Bulgu-

http://ec.europa.eu/competition/ecn/brief/04_2010/es_freight.pdf.

²⁶ Autorité de la concurrence, Decision 17-D-20, 19.10.2017.

23, Bulgu-24 ve Bulgu-25'de GENVEON'un ABDİ İBRAHİM'in kısıtlı alım listesinde olduğu görülmektedir.

- Yukarıda da değinildiği gibi ABDİ İBRAHİM'in GENVEON'dan kısıtlı alım yapmasındaki kararın yalnızca ABDİ İBRAHİM'in iradesine dayanmadığı, kısıtlı işe alım yapılan firmalardan dönüşler doğrultusunda ABDİ İBRAHİM yetkililerinin bu yönde kararlar aldığı anlaşılmaktadır.
- Bu bağlamda söz konusu yazışmalardan GENVEON ve ABDİ İBRAHİM arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu

değerlendirilmektedir.

GENVEON-ARVEN

- Dosya kapsamında elde edilen bilgilerden yapılan değerlendirme sonucunda SANOVEL ve ARVEN'in 09.03.2020 tarihinde SANOVEL'in devralınmasına kadar aynı ekonomik bütünlük içerisinde faaliyet gösterdikleri değerlendirilmiştir. Bu tarihten önceki bulguların değerlendirilmesi hususunda ARVEN ve SANOVEL'in oluşturduğu ekonomik bütünlüğün, ekonomik göstergeleri değerlendirildiğinde SANOVEL'in, ekonomik bütünlük içerisinde ARVEN'e kıyasla ağırlığının yüksek olması nedeniyle bu bütünlüğün ekonomik halefi SANOVEL olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla 09.03.2020 tarihinden önceki bulguların SANOVEL'in sorumluluğunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- ARVEN iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-12'de yer alan "*Generica nın adının Genveon olarak değiştiğini öğrendiğimiz ve Genericadan alım yapmadığımız için adayın sürecini durdurmuştuk*", Bulgu-16'da yer alan "*(.....) ve Generica-Genveon dışında (.....)'den de kimseyi almamaya özen gösterelim, fabrikada farmatekten de almıyoruz*", ARVEN iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-17'de yer alan "*Genveon için bir araştırma yapar mısınız?*" ve "*Ve sanki (.....) ve (.....) sonrası bir bu firma kaldı değil mi alımda yasaklı?*" ifadeleri göz önünde bulundurulduğunda ARVEN ile GENVEON arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu

değerlendirilmektedir.

GENVEON-BİLİM

- BİLİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-8'de gönderilen "*Centilmenlik anlaşmamız olan ilaç şirketleri hk*" başlıklı e-postada yer alan "*Canım aşağıdakilere ilave genveon (eski generica) da almıyoruz.*" ifadeleri göz önünde bulundurulduğunda GENVEON ile BİLİM arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu

değerlendirilmektedir.

GENVEON-HELBA

- GENVEON iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-6'de yer alan "*QC Müdürü, Micro Lab Yöneticisi, Ekipman Kalifikasyon Uzmanı ve en tecrübeli analistimiz Helba İlaç'a istifa edip geçiş yaptı Size daha önce ilettiğim gibi bu firmanın üst düzey yöneticisiyle konuşmakta fayda var. Aksiyon almadığımız takdirde rutin operasyonlarda sıkıntı yaşamaya başlarız. Firma sahibiyle görüşmemizin etkili olacağını düşünüyorum.*", GENVEON iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-7'de yer alan "*Cuma akşamı (.....) Bey ile konuyu görüşmemizin ardından, o akşam hemen Helba İlaç İnsan Kaynakları ile iletişim kurdum. Kendilerine; bu süreçte fabrika çalışanlarımızdan Helba İlaç'a geçenler olduğu ve bunun rekabet*

prosedürleri gereği uygun olmadığını uygun bir şekilde ifade ettim. Bundan sonraki süreçte bu şekilde devam edilmemesini, gerekiyorsa bunu üst yönetim ekipleri ile de paylaşımlarını söyledim. O anda “dikkat ederiz elbette” şeklinde bir dönüş aldım.” ile “İK arasında iyi niyet ve centilmenlik yaklaşımıyla yönetmekten yana olduğumu ilettim tekrar. Çok dikkat edeceğiz diyerek kapattılar. Fabrikaya gittiğimde de yöneticilerle ayrıca konuyu konuşup, daha detaylı anlamaya çalışacağım.” ve GENVEON iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-22’de iş arayışında olan kamuya açık kaynaklardan HELBA çalışanı olduğu anlaşılan kişinin iş başvurusu hakkında “Dün (.....) Bey burdaydı biliyorsunuz, (.....) Bey’in çalıştığı firma ile aramızda centilmenlik anlaşması durumu olduğu için şu an için aday bekletme kararı alındı.” ifadeleri GENVEON’un HELBA’nın çalışanlarını transfer etmesinden rahatsızlık duyduğu, HELBA ile iletişime geçerek bu durumu engellemeye çalıştığını ve sonraki tarihli bulguda kendilerine başvuran HELBA çalışanı hakkında centilmenlik anlaşması sebebiyle bekletme kararı alındığını göstermektedir. Ayrıca söz konusu HELBA çalışanının iş değişikliğinin yaşanmadığı hala HELBA’da çalışmaya devam ettiği göz önünde bulundurulduğunda GENVEON ile HELBA arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu

değerlendirilmektedir.

GENVEON-NOVARTIS

- GENVEON ile NOVARTIS arasındaki bulgulara ilişkin olarak öncelikle tarafın savunması ve ardından değerlendirmeye yer verilecektir.
- NOVARTIS ve GENVEON arasındaki çalışan alınmamasına ilişkin uygulamaya yönelik olarak taraflarca aşağıdaki hususlar ifade edilmiştir:

NOVARTIS’in Açıklamaları

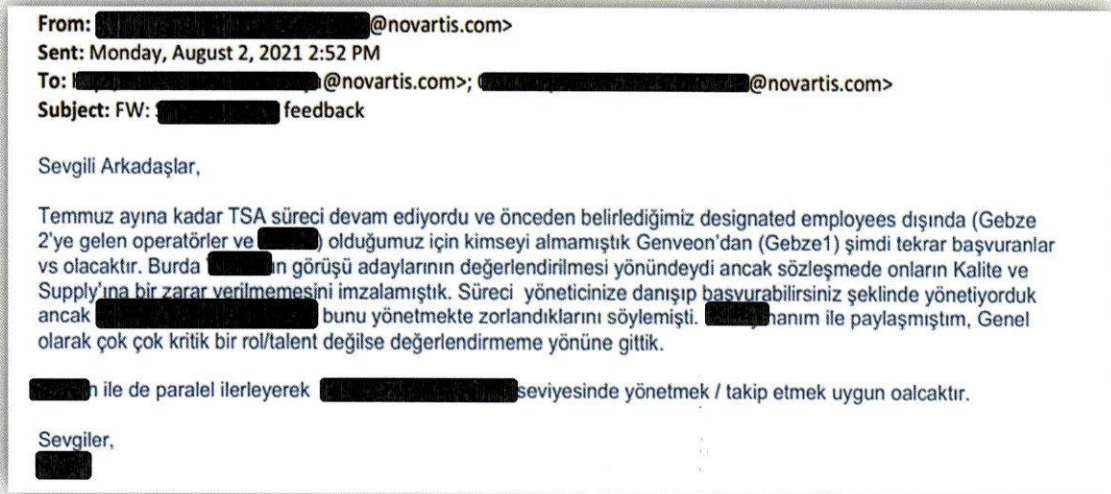
- Sandoz İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (SANDOZ) ile GENVEON arasında 15.01.2020 tarihinde, SANDOZ tarafından sahip olunan Gebze 1 üretim tesisinin çalışan işçiler ile birlikte GENVEON’a devrine ilişkin Varlık Alım Sözleşmesi akdedilmiştir. GENVEON ve SANDOZ, GENVEON’un Gebze 1 tesisinde devralma kapsamında satın aldığı varlıkları kullanarak SANDOZ için (fason) üretim ve bu üretimi düzenleyen hüküm ve koşulların kararlaştırıldığı bir Üretim ve Tedarik Anlaşması da düzenlemiştir. Ek olarak belirtilen üretim ve tedarik anlaşması kapsamında gerçekleştirilecek üretim standartlarının belirlenmesi maksadıyla GENVEON ve SANDOZ arasında kapsamlı bir Kalite Anlaşması yapılmıştır. NOVARTIS ve GENVEON arasında, varlık devrinin tamamlanması akabinde sınırlı bir süre için GENVEON’a sağlanacak hizmetleri düzenleyen bir Geçiş Hizmetleri Sözleşmesi akdedilmiştir. Varlık Alım Sözleşmesi’nde devralma kapsamında, Gebze 1 üretim tesisi bünyesinde bulunan tüm işçilerin, devralmaya konu varlıklar ile birlikte GENVEON’a devredileceği düzenlenmiş olup bu hususun ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu’nun “İşyerinin veya bir bölümünün devri” başlıklı 6. maddesinin birinci paragrafında karşılığının bulunduğu belirtilmiştir. Anlaşmanın içeriğinde, Gebze 1 tesisi çalışanlarına ilişkin (veya başkaca) herhangi bir çalışan ayartmama düzenlemesi bulunmadığı,
- 2010/4 sayılı Tebliğ’in 13. maddesinin beşinci fıkrası yan sınırlamalara ilişkin olarak “Birleşme veya devralmaya ilişkin olarak Kurul tarafından verilen izin, işlemin uygulanmasıyla doğrudan ilgili ve gerekli sınırlamaları da kapsar. Birleşme veya devralma ile getirilen sınırlamaların bu kapsamı aşp aşmadığının tespitini işlem taraflarının yapması esastır.” düzenleme getirmiştir. Ayrıca

yayımlanan “Birleşme ve Devralmalarda İlgili Teşebbüs, Ciro ve Yan Sınırlamalar Hakkında Kılavuz”da da 2010/4 sayılı Tebliğ’e benzer şekilde yan sınırlamalar”a ilişkin herhangi bir şekil şartı bulunmadığı,

- Bu nedenle, yan sınırlama değerlendirmesinde aranan doğrudan ilgili olma ve gerekli olma şartının sağlanması kaydıyla hem yazılı hem de sözlü olan ve uygulamada benimsenmiş yan sınırlamaların, 2010/4 sayılı Tebliğ 13. maddesinin beşinci fıkrasına aykırı olmadığı kabul edilmesi gerektiği,
- İlaç üretim tesisleri bakımından deneyimli işçilerin üretim sürecinin sürdürülebilirliği bakımından GENVEON açısından önemli olduğu, GENVEON’un tesisin işleyiş ve üretim kalitesinde yeterli tecrübesinin olmadığı, ayrıca GENVEON’un NOVARTIS’e karşı üstlendiği kalite ve tedarik yükümlülükleri de göz önüne alındığında olası bir çalışan geçişinin iki taraf için de faydasının olmayacağı düşünülüyor ve bu durumun gereklilik, doğrudan ilgililik ve orantılılık şartını sağladığı,
- Bu kapsamda işlemin amacının gerçekleştirilebilmesi için bahse konu dönemde çalışan ayartmamanın tek taraflı olarak uygulandığı ve yalnızca Gebze 1 üretim tesisleri için geçerli olduğu, bu anlaşmanın NOVARTIS ve SANDOZ tesislerinde çalışan ve GENVEON’a geçmek isteyen çalışanlar bakımından uygulanmadığı,
- Bu kapsamda taraflar arasındaki anlaşmanın yan sınırlama olarak nitelendirilmesi gerektiği,
- Devralma işlemine izin veren Kurulun 19.03.2020 tarih ve 20-15/198-100 sayılı kararının işlemin uygulanmasıyla doğrudan ilgili ve gerekli olan sınırlamaları da kapsadığı

ifade edilmiştir. Ayrıca NOVARTIS tarafından bu durumu doğrulamak adına aşağıda yer alan belge sunulmuştur.

Belge-1: NOVARTIS ile GENVEON Arasındaki Çalışan Ayartmama Anlaşmasının Yan Sınırlama Olarak Kabul Edilmesi Yönünde Sunulan Belge



GENVEON'un Açıklamaları

- GENVEON iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-9'da yer alan “Yönetici arkadaşların inisiyatifiyle geçiş olabileceğinin söylenmesi profesyonelce değil, karşılıklı yapılan anlaşmayı tekrar hatırlatmakta fayda var.”, GENVEON iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-10'da yer alan “Müdürliğümüzde Kalite kontrol Uzmanı olarak çalışan (.....) centilmenlik anlaşmamız gereği yeni anlaştığı firma

(Novartis-External) ile iş akdini başlatamayacağı bilgisini kendisi ile paylaştık.” ifadeleri her ne kadar NOVARTIS ile GENVEON arasında bir centilmenlik anlaşmasına işaret edebilecek görünümde olsa bile GENVEON çalışanlarının NOVARTIS tarafından istihdam edilememesine yönelik uygulamanın yan sınırlama olarak nitelendirilebileceği, dolayısıyla GENVEON ile NOVARTIS arasında yapılan devir ve anlaşmalar kapsamında bulgulardan anlaşılan sözlü çalışan ayartmama uygulamasının doğrudan ilgililik ve gereklilik kriterleri açısından değerlendirilmesi gerektiği, zira bu yazışmaların temelini 20-15/198-100 sayılı Kurul kararının oluşturduğu,

- Varlık alım sözleşmesinin ardından akdedilen 01.09.2020 tarihli Üretim ve Tedarik Sözleşmesi ile GENVEON’un SANDOZ adına fason üretim gerçekleştirmesinin kararlaştırıldığı, bu kapsamda GENVEON’un üretim yapabilmesi için gerekli istihdama sahip olmasının gerektiği,
- Söz konusu düzenlemelerin esasen GENVEON’un edimlerini yerine getirebilmesi için sahip olduğu çalışanları kaybetmemesi gerekliliğinden kaynaklandığı, aksi halde SANDOZ’un sözleşme dolayısıyla sahip olduğu menfaate ulaşamayacağı,
- Bulgularda ismi geçen çalışanların kalite kontrol uzmanı oldukları, taraflar aralarında gerçekleşen çalışan geçişini gösteren örnekler savunmalarında yer verildiği, taraflar arasında üretim tesisinde görev alanlar dışında herhangi bir çalışanın geçişinin engellendiğine yönelik bir bulgunun bulunmadığı ve soruşturma kapsamında sadece GENVEON lehine bir kısıtlama olması sebebiyle doğrudan ilgililik ve gerekli olma kriterlerini karşıladığı,
- Sonuç olarak GENVEON ve NOVARTIS arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olmadığı nitekim bu eylemin yan sınırlama olarak nitelendirilebileceği ve rekabet ihlali teşkil etmediği

ifade edilmiştir.

- (67) Yukarıda yer verilen açıklamalar kapsamında 15.01.2020 tarihinde SANDOZ ile GENVEON arasında NOVARTIS’in o dönemde kontrol ettiği SANDOZ’un²⁷ sahip olduğu Gebze 1 üretim tesisinin devrine ilişkin Varlık Alım Sözleşmesi imzalanmış olup bu devralma işlemine Kurulun 19.03.2020 tarih ve 20-15/198-100 sayılı kararı kapsamında izin verilmiştir. GENVEON başkaca bir üretim tesisine sahip değilken ilaç üretimi alanında ilk kez bu büyüklükte bir yatırım yapmıştır. NOVARTIS için bu işlem aynı bölgede yer alan üç üretim tesisinden (Gebze-1, Gebze-2 ve Novartis Kurtköy) Gebze-1’in elden çıkarılma işlemidir. Anılan Varlık Alım Sözleşmesi kapsamında Gebze 1 üretim tesisinde bulunan tüm işçiler ise devralmaya konu varlıklar ile birlikte GENVEON’a devredilmiştir. Varlık Alım Sözleşmesi incelendiğinde sözleşme hükümlerinde herhangi bir çalışan ayartmama düzenlemesinin bulunmadığı görülmekte ancak aşağıda yer verildiği üzere devrin kapsamında çalışanların da yer aldığı yazılı olarak açıkça ifade edilmektedir.
- (68) “Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ”in (2010/4 Sayılı Tebliğ) 13. maddesinin beşinci fıkrası yan sınırlamalara ilişkin olarak “(5) Birleşme veya devralmaya ilişkin olarak Kurul tarafından verilen izin, işlemin uygulanmasıyla doğrudan ilgili ve gerekli sınırlamaları da kapsar. Birleşme veya devralma ile getirilen sınırlamaların bu kapsamı aşp aşmadığının tespitini işlem taraflarının yapması esastır.” düzenlemesi getirilmiştir. Bu kapsamda yan sınırlamaların

²⁷ SANDOZ, bölünme işleminin tamamlanmasıyla birlikte 4 Ekim 2023 tarihi itibarıyla global olarak NOVARTIS’ten ayrılmış ve bağımsız hale gelmiştir.

değerlendirilmesinde aranan ilk şart olan doğrudan ilgili olma şartı, kısıtlamanın asıl anlaşmadan ayrılmaz bir nitelik taşımasını gerektirmektedir. Birleşme ve Devralmalarda İlgili Teşebbüs, Ciro ve Yan Sınırlamalar Hakkında Kılavuz'da (Kılavuz) da yer verildiği üzere sınırlamaların doğrudan ilgili olması için, yoğunlaşma işlemi ile aynı kapsam veya zamanda yapılması yeterli olmayıp, ana işlem ile ekonomik olarak yakından ilişkili olması ve yoğunlaşma sonucu oluşacak yeni yapıya sorunsuz bir geçiş ile işlem den beklenen faydaların elde edilebilmesini sağlamak için öngörülmüş olması gerekmektedir. Yan sınırlama değerlendirmesinde dikkate alınması gereken ikinci faktör ise gereklilik şartıdır. Kılavuz'da açıklandığı üzere gereklilik ölçütü, ilgili sınırlamanın yoğunlaşma işleminin gerçekleşmesi için zorunlu olması ya da sınırlama olmaksızın asıl işlem bakımından önemli ölçüde belirsizlik ve maliyet artışı olması gibi durumlarda karşılanabilecektir. Bir sınırlamanın gerekli olup olmadığının tespit edilebilmesi için, sınırlamanın niteliği yanında, süresi ve kapsamı da dikkate alınır. Öte yandan, aynı sonucu elde etmeye yarayan alternatif sınırlamalardan, rekabeti en az sınırlayan alternatifin tercih edilmesi gerekmektedir. Bu noktada hem 2010/4 sayılı Tebliğ'de hem de Kılavuz'da yan sınırlamalara ilişkin herhangi bir şekil şartı bulunmamaktadır.

- (69) Olay kapsamında GENVEON ve SANDOZ arasında bir varlık devri yer almaktadır. Varlık Alım Sözleşmesinin 1.2. maddesinde “*Satıcı ve Alıcı, İşle İlgili Varlıklar'ın devrinin Uygulanacak Hukuk uyarınca kendiliğinden Satıcı tarafından Çalışanlar'ın Alıcı'ya devrine yol açacağını kabul ederler.*” ifadesi²⁸ yer almaktadır. Bu bağlamda tarafın iddia ettiği üzere varlık devir sözleşmesi kapsamında işçilerin olup olmadığı incelendiğinde gerçekten de sözleşme uyarınca devre konu tesiste yer alan çalışanların devrin kapsamında olduğu görülmektedir. Bu noktada devrin kapsamında çalışanların olması, devralanın (GENVEON) devre konu tesisteki (Gebze 1) çalışanların devreden tarafından (SANDOZ) istihdam edilmesini kısıtlamasını asıl anlaşma olan devralma anlaşmasının ayrılmaz bir parçası haline getirmektedir. Zira doğrudan ilgili olma koşulu, kısıtlamanın asıl anlaşmadan ayrılmaz bir nitelik taşımasını gerektirmekte olup olay kapsamında çalışanlar devre konu varlığın bir parçası olduğundan bu çalışanlarının ayartılmamasına yönelik bir kısıtlama devralma anlaşmasının ayrılmaz bir niteliği haline gelmektedir.
- (70) Devrin kapsamında yer almaları yanı sıra ilaç üretim tesisleri bakımından deneyimli işçilerin üretim sürecinin sürdürülebilirliği bakımından öneminin özellikle GENVEON gibi ilk defa bu kadar büyük bir üretim tesisine yatırım yapan bir teşebbüs için yüksek olduğu kabul edilmelidir. GENVEON'un daha öncesinde üretim tesisi olmadığı düşünüldüğünde devraldığı tesisin işleyiş ve üretim kalitesinde yeterli tecrübesi olmadığı açıktır. Devir kapsamında çalışanlar da yer almakta olup bir üretim tesisi için çalışanlar işin yürütülebilmesinde önemli varlıklar olarak değerlendirilebilecektir.
- (71) Varlık devir sözleşmesinin kapsamı Gebze-1 tesisleri ve onun çalışanları ile sınırlı olduğundan kısıtlamanın kapsamının da yan sınırlama ilkelerine uygun belirlendiği görülmektedir. Bu husus dosya kapsamında NOVARTIS ve GENVEON arasında tespit edilen ve yukarıda yer verilen bulgularda geçişleri konu edinen personel incelendiğinde de doğrulanmaktadır. Zira bulgularda “*AST & Kalite Kontrol Müdürlüğümüzde Kalite kontrol Uzmanı olarak çalışan (.....)*” ve “*QC Departmanında çalışan Senior Uzman arkadaşı ((.....))*” şeklinde bahsedilen çalışanların kalite kontrol uzmanı oldukları ve

²⁸ Varlık Alım Sözleşmesinde Çalışanlar “*Ek 15 Tanımlar ve Yorum başlığında: Ek 12'de pozisyonları belirtilenler de dâhil olmak üzere, Satıcı'nın münhasıran İşle İlgili Varlıklar'ın işletilmesinde çalışan çalışanlarını ifade eder.*” ve “*Ek 13 Çalışanlar 1. Taraflar, Çalışanlar'ın iş sözleşmelerinin, Kapanış Tarihi'nde mesai bitiminden itibaren, aslen Alıcı ile Çalışanlar arasında yapılmış gibi etki göstermesini amaçlamaktadırlar.*” şeklinde tanımlanmaktadır.

devralma işlemi ile el değiştiren üretim tesisinde çalıştıkları anlaşılmaktadır. Bu bakımdan varlık devir sözleşmenin kapsamının Gebze-1 tesisi ile sınırlı olmasının yanı sıra dosya kapsamında bulunan bulgularda geçişi kısıtlanan çalışanların da sözleşme kapsamına uygun olarak Gebze-1 çalışanları ile sınırlı kaldığı görülmektedir.

- (72) Kılavuz'da yoğunlaşma işleminde yan sınırlama niteliği değerlendirilen kısıtlarda üç yıllık süre makul olarak görülmektedir. Devir kapsamında çalışanların olduğu bilgisi dahilinde GENVEON'un devraldığı tesisteki çalışanların SANDOZ'a geçmesini engelleyen kısıtın üç yıla kadar makul olduğu Kılavuz uyarınca açıktır. İşlemin 19.03.2020 tarihi ile hukuki geçerlilik taşıdığı değerlendirildiğinde bu süre 19.03.2023 olarak belirlenecektir. Ancak bu noktada üç yılı aşan süreler için de hala ilgili devir kapsamında bir çalışan ayartmama hükmünün süre bakımından makul olması söz konusu olabilecek olup bunun olay bazında değerlendirilmesi gerekmektedir. Olay bazında elde edilen bulgulara bakıldığında Bulgu-9'un 25.02.2021, Bulgu-10'un ise 09.12.2021 tarihli olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ilgili bulgular Varlık Alım Sözleşmesi kapsamında yan sınırlama olarak kabul edilebilecek bir çalışan ayartmama kısıtının süre bakımından makul olabilecek 3 yıllık dönemi içerisinde kalmaktadır.
- (73) Bu nedenlerle GENVEON ve SANDOZ arasında varlık devir sözleşmesine bağlı olarak öngörülmüş bir çalışan ayartmama kısıtının yan sınırlama unsurlarından doğrudan ilgili olma ve gereklilik koşullarını sağladığı değerlendirilmektedir.
- (74) İlave olarak taraflar arasında söz konusu anlaşmanın sınırları dışında kalan çalışan geçişleri bulunduğu her iki teşebbüsün savunmasında da dile getirilmektedir. Örneğin Ocak 2020-Nisan 2021 tarihleri arasında NOVARTIS'de Ar-Ge Analitik Geliştirme Uzmanı olarak çalışmış (.....) Nisan 2021'de GENVEON'a geçmiştir. Bunun yanı sıra GENVEON NOVARTIS'den 29.03.2021 tarihinde Kalite Kontrol Uzmanı, 27.06.2022 tarihinde Kıdemli Kalite Operasyonları Uzmanı ve 30.01.2024 tarihinde Kıdemli Tıbbi Tanıtım Uzmanı almıştır. Ayrıca eski SANDOZ Genel Müdürü (.....)'nin emeklilik sebebiyle Mart 2022'de, yani varlık devrinin tamamlanmasından 18 ay sonra, NOVARTIS'den ayrıldığını, ayrılmasından kısa bir süre sonra ise (kamuya açık kaynaklara göre iki ay sonra) icracı yönetim kurulu üyesi olarak GENVEON'a katıldığı NOVARTIS'in savunmasında yer almaktadır.

Bu bakımdan dosya kapsamında elde edilen NOVARTIS ve GENVEON'a yönelik bulguların taraflar arasında varlık devir sözleşme kapsamında yan sınırlama niteliği bulunan bir çalışan ayartmama kısıtı dolayısıyla ortaya çıktığı değerlendirilmektedir. Taraflar arasında devre konu üretim tesisinde çalışanlar dışında herhangi bir çalışanın geçişinin engellendiğine ya da NOVARTIS/SANDOZ'dan GENVEON'a çalışan geçişinin engellendiğine yönelik bir bulgunun yokluğu ve yine taraflar arasında çalışan geçişlerine ilişkin örneklerin varlığı da değerlendirme açısından önemlidir. Bu sebeplerle GENVEON ve NOVARTIS arasında dosya kapsamındaki bulgularda yer alan çalışan geçişine ilişkin iletişimin bir yan sınırlama niteliği taşıdığı, taraflar arasında centilmenlik anlaşması vasıtasıyla çalışan ayartmamaya yönelik 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir anlaşma/uyumlu eylem olmadığı değerlendirilmektedir.

GENVEON-SANOVEL

- Dosya kapsamında elde edilen bilgilerden yapılan değerlendirme sonucunda SANOVEL ve ARVEN'in 09.03.2020 tarihinde SANOVEL'in devralınmasına kadar aynı ekonomik bütünlük içerisinde faaliyet gösterdikleri değerlendirilmiştir. Bu tarihten önceki bulguların değerlendirilmesi hususunda ARVEN ve SANOVEL'in oluşturduğu ekonomik bütünlüğün, ekonomik göstergeleri

değerlendirildiğinde SANOVEL'in, ekonomik bütünlük içerisinde ARVEN'e kıyasla ağırlığının yüksek olması nedeniyle bu bütünlüğün ekonomik halefi SANOVEL olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla 09.03.2020 tarihinden önceki bulguların SANOVEL'in sorumluluğunda olduğu,

- SANOVEL iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-1'de yer alan "Transfer yapmadığımız firmalar; GENERİCA...", SANOVEL iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-2'de yer alan "off limit firma sayımızın fazlalığı ((.....),(.....),(.....), Generica, (.....))", SANOVEL iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-3'te yer alan "İşe alımlarda Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan ((.....), (.....), (.....), (.....), Generica) alım yapmamaya devam edelim mi?" ifadelerinin yer aldığı,
- SANOVEL iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-5'te yer alan "Off-limit firmalar ((.....), Generica, (.....))", SANOVEL iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-11'de yer alan "Genveon ilaçtan ÜTU transfer etmiyoruz. Başkada firma kısıtımız yok.", SANOVEL iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-14'te yer alan "1 aday Genveon ile centilmenlik anlaşmamız kapsamında süreci ilerletmedik", SANOVEL iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-18'de yer alan "Genveon'dan kimseyi almıyoruz bu süreci de durduruyoruz", SANOVEL iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-19'da yer alan "Genveon ile centilmenlik anlaşmamız var dolayısıyla (.....)'i dahil etmeyelim.", ifadelerinin yer aldığı,
- Tarafın SANOVEL grup şirketleri olan Adilna İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ve Aset İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile GENVEON arasında 21.01.2016 tarihinde imzalanan *Co-Marketing* (ortak pazarlama) anlaşması bulunduğu, söz konusu anlaşmada yeterli sayıda gerekli personelin istihdam edilmesi yükümlülüğünün olduğu ve ilgili bulguların yan sınırlama olarak kabul edilmesi gerektiği savunmasının bulunduğu ancak iş gücü piyasasına yönelik getirilen bir kısıtlamanın yan sınırlama olarak nitelendirilebilmesi için sözleşme ile ulaşılmak istenen hedeflerin hayata geçirilebilmesi için doğrudan ilgili ve gerekli olması beklenmektedir. Bulgularda bahse konu çalışanların transfer edilmemesinin gerekçesinin açık bir şekilde taraflar arasındaki bir sözleşme kapsamında yapılacak işin yan sınırlaması niteliğinde olduğu bağı kurulmadan getirilen sınırlamalar, taşıdıkları belirsizlik sebebiyle doğrudan ilgililik ve gereklilik koşulunu karşılamayacaktır. SANOVEL ile GENVEON arasındaki bulgularda belirli çalışanlara yönelik transfer gerçekleşmemesi durumu centilmenlik anlaşması ve off-limit ibareleri ile açıklanmakta olup taraflar bu çalışanların dosya kapsamında sunulan Co-Marketing ve diğer anlaşmalar nedeniyle transfer edilmediğini ortaya koyamamaktadır. Nitekim bulgularda geçen ifadelerden ürün tanıtım uzmanı (ÜTU) ve medikal müdür gibi pozisyonlar için aday görüşmelerinin centilmenlik anlaşması gerekçesiyle sonlandırıldığı anlaşılmaktadır. Bu anlamda taraflar savunmalarında bulgulardaki çalışan transfer etmeme eylemlerinin yan sınırlama olarak kabul edilebileceği konusunda yeterli bilgi belge sunamamıştır. Dolayısıyla bulgularda geçen kısıtlamalar yan sınırlama olarak nitelendirilemeyeceği,
- Tüm bu hususlar göz önünde bulundurulduğunda SANOVEL ile GENVEON arasında centilmenlik anlaşması vasıtasıyla çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu

değerlendirilmektedir.

1.4.3. Genel Değerlendirme

- (75) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemlerini yasaklamaktadır. Kanun'un 4. maddesinin (a) bendinde ise *"mal veya hizmetlerin alım ya da satım fiyatının, fiyatı oluşturan maliyet, kâr gibi unsurlar ile her türlü alım yahut satım şartlarının tespit edilmesi"* bu hallere örnek olarak sayılmaktadır.
- (76) Rekabet hukukunda rekabeti sınırlayıcı işbirlikleri anlaşma, uyumu eylem ve teşebbüs birliği kararı gibi geniş bir kapsama sahiptir. Rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşmanın yazılı olması, hukuken geçerli olması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin, herhangi bir şekil şartı aramaksızın taraflar arasında rekabeti sınırlayıcı belirli bir irade uyuşmasını içeren, tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsadığı kabul edilmekte, ispat seviyeleri bakımından fark olan bu kavramlar arasında kesin bir ayırım yapılamamaktadır. Bu kapsamda rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma ve/veya uyumlu eylem tarafı herhangi bir teşebbüsün, anlaşma ve/veya uyumlu eylemin oluşmasında sınırlı katkı vermesi veya anlaşma ve/veya uyumlu eylemi tam olarak uygulamaması, teşebbüsün rekabeti sınırlayıcı işbirliğinin tarafı olmadığı anlamına gelmemektedir.
- (77) Özellikle uzmanlaşmanın yüksek olduğu bazı iş gücü pazarlarında; çalışanlar, teşebbüsler için belki de en önemli girdi olarak görülmektedir. Bizzat bu nedenle teşebbüslerin rekabetçiliğinde de çalışanların başat aktörler olduğu varsayılabilecektir. Teşebbüslerin emek üzerinde çeşitli uzlaşmalara vararak bir girdi üzerinde rekabet etmekten feragat etmeleri 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi açısından ihlal sonucunu doğuracaktır. Zira bir yandan teşebbüslerin çalışan hareketliliğini azaltmasıyla maliyet yapıları benzeşecek ve diğer unsurlar üzerinde de rekabet karşıtı uzlaşmaların yapılması riski artacak, diğer yandan doğrudan iş gücü pazarında görülecek etkilerle çalışanların refahında gözle görülür bir düşüş yaşanacaktır. Çalışan hareketliliğinin düşmesiyle; çalışan ücretlerinin baskılanması ve iş gücü pazarında etkinsizlik yaşanması da beklenmektedir.
- (78) Çalışan ayartmama anlaşmalarının her ne kadar çıktı pazarındaki faaliyetleri doğrudan örtüşen teşebbüsler arasında görülmesi daha olası olsa da emek için rekabet, çıktı pazarından bağımsız olarak ilerlemektedir. Dolayısıyla çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin olarak önemli olan teşebbüslerin aynı nitelikteki çalışanların istihdamı noktasında rakip olmalarıdır. Dosya kapsamında elde edilen belgelerden görüleceği üzere teşebbüsler arası çalışan ayartmama anlaşmalarının genellikle ikili anlaşmalar şeklinde yapıldığı ve teşebbüslerin çıktı pazarındaki faaliyet alanları bakımından çok çeşitli alanlara yayıldığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda çalışan ayartmama anlaşmalarına taraf olduğu şüphesi oluşan teşebbüslere ilişkin herhangi bir sektörel ayrıma gidilmemiştir.
- (79) Yukarıda yer verilen açıklamalar ışığında GENVEON'un tespit edilen ikili anlaşma/uyumlu eylemler kapsamında rakiplerinin çalışanlarını işe almamak yoluyla iş gücü piyasasındaki rekabeti engellediği ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini amaç bakımından ihlal ettiği değerlendirilmektedir.

1.4.4. Uzlaşma Sürecine ve İdari Para Cezasına İlişkin Değerlendirme

- (80) 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası; *"Bu Kanunun 4, 6 ve 7 nci maddelerinde yasaklanmış davranışlarda bulunanlara, ceza verilecek teşebbüs ile"*

teşebbüs birlikleri veya bu birliklerin üyelerinin nihai karardan bir önceki mali yıl sonunda oluşan veya bunun hesaplanması mümkün olmazsa nihai karar tarihine en yakın mali yıl sonunda oluşan ve Kurul tarafından saptanacak olan yıllık gayri safi gelirlerinin yüzde onuna kadar idarî para cezası verilir." hükmünü amirdir.

- (81) Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in (Ceza Yönetmeliği) 4. maddesinde idari para cezası belirlenirken öncelikle temel para cezasının hesaplanacağı; ardından ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak temel para cezasının artırılmasının ve/veya cezadan indirim yapılmasının söz konusu olacağı düzenlenmektedir.
- (82) Söz konusu Yönetmelik'in temel para cezasını düzenleyen 5. maddesinin ilk fıkrasına göre; temel para cezası hesaplanırken ihlale taraf olan teşebbüslerin Kurul tarafından saptanacak yıllık gayri safi gelirlerinin, karteller için %2'si ile %4'ü, diğer ihlaller için %0,5'i ile %3'ü arasında bir oran esas alınmaktadır. Anılan maddenin ikinci fıkrasında ise birinci fıkrada yazılı oranların belirlenmesinde ilgili teşebbüslerin veya teşebbüs birliklerinin piyasadaki gücü, ihlal neticesinde gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı gibi hususların dikkate alınacağı hükmüne yer verilmiştir.
- (83) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin beşinci fıkrasında *"Soruşturmaya başlanmasından sonra Kurul, ilgililerin talebi üzerine veya resen, soruşturma sürecinin hızlı bitirilmesinden doğacak usuli faydaları ve ihlalin varlığına veya kapsamına ilişkin görüş farklılıklarını göz önüne alarak uzlaşma usulünü başlatabilir. Kurul, hakkında soruşturma başlatılan ve ihlalin varlığı ile kapsamını kabul eden teşebbüs veya teşebbüs birlikleri ile soruşturma raporunun tebliğine kadar uzlaşabilir."*, altıncı fıkrasında *"Bu çerçevede Kurul, hakkında soruşturma açılan taraflara, ihlalin varlığını ve kapsamını kabul ettikleri bir uzlaşma metni sunmaları için kesin bir süre verir. Verilen süre geçirildikten sonra yapılan bildirimler dikkate alınmaz. İhlal tespitin ve idari para cezasının yer aldığı bir nihai kararla soruşturma sonlandırılır."* ve yedinci fıkrasında *"Uzlaşma usulü sonucunda idari para cezasında yüzde yirmi beşe kadar indirim uygulanabilir."* hükümleri yer almaktadır.
- (84) Bu kapsamda soruşturma tarafı GENVEON uzlaşma talebinde bulunmuştur. Söz konusu başvuru üzerine Kurul tarafından, 04.07.2024 tarih ve 24-28/666-M sayılı uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir.
- (85) Söz konusu Kurul kararı ve Uzlaşma Yönetmeliği hükümleri uyarınca KOROPLAST ile yapılan uzlaşma görüşmesinde teşebbüse dosya konusu iddiaların içeriği, isnat edilen ihlalin niteliği, kapsamı ve süresi, teşebbüs hakkında ihlal isnadına dayanak oluşturan başlıca belgeler, sürecin uzlaşma ile sonuçlanması halinde uygulanabilecek indirim oranı ve uzlaşma tarafına verilebilecek idari para cezası aralığı hakkında bilgi verilmiştir.
- (21) Uzlaşma görüşmesi neticesinde, GENVEON'un uzlaşma sürecinin devam etmesi yönündeki beyanları doğrultusunda alınan 03.10.2024 tarih, 24-40/934-MUA sayılı uzlaşma ara kararında, soruşturma sürecinin uzlaşma ile neticelenmesi halinde;
1. *"GENVEON'un, rakipleriyle iş gücü piyasasında birbirlerinin çalışanlarını işe alamamaya yönelik olarak centilmenlik anlaşmaları yapmak suretiyle anlaşma/uyumlu eylem içerisinde olduğuna ve bu yolla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,*
 2. *Bu nedenle, GENVEON'a 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik" in 5.*

maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, ikinci fıkrası, üçüncü fıkrasının (b) bendi ve 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2023 yılı gayrisafi geliri üzerinden %(.....) oranında olmak üzere 47.629.593,93-TL idari para cezası uygulanmasına,

3. *4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrası ve Uzlaşma Yönetmeliği'nin 4. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse verilecek idari para cezasında %25 oranında indirim uygulanmasına,*
4. *Bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2023 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak %(.....) oranında ve 35.722.195,45-TL tutarında idari para cezası uygulanmasına,*
5. *Uzlaşma Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, uzlaşma metninin Kuruma gönderilebilmesi için işbu ara kararın tebliğinden itibaren anılan teşebbüse 15 gün süre verilmesine,*
6. *Uzlaşma metninin süresi içinde gönderilmemesi halinde Kurulun ara kararıyla bağlı olmadığına"*

karar verilmiştir.

- (86) Bahse konu ara kararda ceza oranı belirlenirken yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri dikkate alınarak, GENVEON'un dosya konusu eylemleri "kartel" olarak değerlendirilmiş ve temel para cezası başlangıç oranı %(.....) olarak belirlenmiştir.
- (87) Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasında ihlalin süresinin temel para cezasının tespitinde dikkate alınacağı öngörülmektedir. Belirtilen hükme göre temel para cezasının miktarı; bir ila beş yıl arasında süren ihlallerde yarısı oranında, beş yıldan uzun süren ihlallerde ise bir katı oranında arttırılacaktır. İhlale ilişkin belgeler 05.03.2015 ile 25.10.2023 dönemini kapsamakta olup ihlal beş yıldan uzun sürmüştür. Bu çerçevede, temel para cezasında ihlalin süresi nedeniyle bir katı oranında artış yapılmış ve temel para cezası oranı %(.....) olarak belirlenmiştir.
- (88) Ceza Yönetmeliği'nin 4. maddesine göre, temel para cezasının hesaplanmasından sonra aynı yönetmeliğin 6. ve 7. maddeleri çerçevesinde ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak artırma ve/veya indirme yapılmaktadır. Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı bir unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir. Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar "yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde kamu otoritelerinin teşvikinin veya diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, zarar görenlere gönüllü olarak tazminat ödenmesi, diğer ihlallere son verilmesi, ihlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının çok düşük olması gibi haller" şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu çerçevede GENVEON'a uygulanacak para cezasında dörtte bir oranında indirimle gidilerek uzlaşma indirimi öncesinde GENVEON'a uygulanacak para cezası oranı %(.....) olarak belirlenmiştir.
- (89) GENVEON tarafından bu karara istinaden hazırlanıp gönderilen uzlaşma metninde mezkûr kararda belirtilen hususlar kabul edilerek teşebbüs hakkında yürütülen soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması talep edilmiştir.
- (90) Uzlaşma Yönetmeliği'nin 8. maddesinin birinci fıkrasında;

"1) Uzlaşma tarafı, uzlaşma ara kararında bildirilen hususları kabul etmesi halinde, aşağıdaki unsurları içeren bir uzlaşma metnini sunar:

a) Uzlaşma tarafının ihlalin varlığını ve kapsamını kabul ettiğine dair açık beyanı,

b) Kurulun uzlaşma tarafına ihlal nedeniyle verebileceği azami idari para cezası oranı ve miktarı ile tarafın uzlaşma usulü çerçevesinde bu ceza oranını ve miktarını kabul ettiği,

c) Uzlaşma tarafının hakkındaki iddialar konusunda yeterli derecede bilgilendirildiği ve kendi görüşlerini ve açıklamalarını aktarmak için tarafa yeterli imkân tanındığı,

ç) İdari para cezasının ve uzlaşma metninde yer alan hususların uzlaşma tarafınca dava konusu yapılamayacağı.”

hükmüne yer verilmiştir. Bu kapsamda GENVEON tarafından süresi içinde gönderilen uzlaşma metninin Uzlaşma Yönetmeliği'nin 8. maddesinin birinci fıkrasında yer alan unsurları içerdiği görülmüştür.

- (91) Yukarıda yer verilen açıklamalar doğrultusunda, yukarıda belirtilen uzlaşma ara kararı ile GENVEON tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde Ceza Yönetmeliği kapsamında hesaplanan idari para cezasının Uzlaşma Yönetmeliği'nin 4. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca %25 oranında indirilmesi; teşebbüse 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği gerekçesiyle 2023 yılı gayri safi gelirleri üzerinden %(.....) oranında idari para cezası uygulanması ve soruşturmanın GENVEON bakımından uzlaşma ile sonlandırılması sonuçlarına varılmıştır.

J. SONUÇ

- (92) Rekabet Kurulunun 21.02.2024 tarih ve 24-09/165-M sayılı kararı ile 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturma kapsamında 03.10.2024 tarih ve 24-40/934-MUA sayılı uzlaşma ara kararına istinaden Genveon İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi tarafından gönderilen uzlaşma metni 23.10.2024 tarih ve 58087 sayı ile süresi içinde Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. Uzlaşma metinlerinde ihlalin varlığı ve kapsamı ile uzlaşma ara kararında öngörülen azami idari para cezası oranları ve tutarları teşebbüsler tarafından açıkça kabul edilmiş olup

1. Genveon İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin rakipleriyle iş gücü piyasasında birbirlerinin çalışanlarını işe almamaya yönelik olarak centilmenlik anlaşmaları yapmak suretiyle anlaşma/uyumlu eylem içerisinde olduğu ve bu yolla 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,
2. Bu nedenle, Genveon İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'ye 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik" in 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, ikinci fıkrası, üçüncü fıkrasının (b) bendi uyarınca 2023 yılı gayrisafi geliri üzerinden %(.....) oranında olmak üzere 47.629.593,93-TL idari para cezası uygulanmasına,
3. 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik" in 4. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse verilecek idari para cezasında %25 oranında indirim uygulanmasına,
4. Bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2023 yılı gayrisafi geliri üzerinden nihai olarak %(.....) oranında ve 35.722.195,45-TL tutarında idari para cezası uygulanmasına,

5. Böylece Rekabet Kurulunun 21.02.2024 tarih ve 24-09/165-M sayılı kararı uyarınca yürütülen soruşturmanın Genveon İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ bakımından uzlaşma ile sonlandırılmasına

gerekçeli kararın tebliğinden itibaren 60 gün içinde Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yolu açık olmak üzere Kurul Üyesi Hasan Hüseyin ÜNLÜ'nün farklı gerekçesi ve OYBİRLİĞİ ile karar verilmiştir.

31.110.2024 tarih, 24-44/1029-439 sayılı Karara ilişkin farklı gerekçe

Genveon İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile yürütülen uzlaşma süreci sonunda, teşebbüsün ihracat hariç, 2023 cirosu üzerinden nihai olarak (.....) oranında idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir. Diğer hususlara katılmakla birlikte, aşağıda yer alan gerekçelerle ihracat cirosunun idari para cezası hesabında dışarda bırakılmasına katılmamaktayım.

4054 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinde “Bu Kanunun 4, 6 ve 7 nci maddelerinde yasaklanmış davranışlarda bulunanlara, ceza verilecek teşebbüs ile teşebbüs birlikleri veya bu birliklerin üyelerinin nihai karardan bir önceki mali yıl sonunda oluşan veya bunun hesaplanması mümkün olmazsa nihai karar tarihine en yakın mali yıl sonunda oluşan ve Kurul tarafından saptanacak olan yıllık gayri safi gelirlerinin yüzde onuna kadar idarî para cezası verilir.” hükmü yer almaktadır.

Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem Ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik (Yönetmelik)'in tanımlar başlıklı 3 üncü maddesinin (f) fıkrasında ise; “Yıllık gayri safi gelir: Tek düzen hesap planındaki net satışları veya bunun hesaplanması mümkün olmazsa, Kurul tarafından saptanacak olan, net satışlara en yakın geliri (teşebbüslerin, her ne sebeple olursa olsun, (esas) faaliyet gelirlerini, diğer faaliyetlerden olağan gelir veya karlar gibi net satışların hesaplanmasında dikkate alınmayan hesap kalemleri altında muhasebeleştirmiş olduklarının tespiti halinde, söz konusu bedeller de yıllık gayri safi gelir saptanırken dikkate alınır)” tanımı yer almaktadır.

Görüldüğü üzere ne Kanun ne de bu konudaki ikincil düzenlemeler, ihracatın ceza hesabında dışarıda bırakılmasına yönelik herhangi bir düzenleme içermemekte, bilakis teşebbüsün toplam ekonomik gücü üzerinden cezalandırılmasını hedeflediğinden yıllık gayri safi gelirler üzerinden cezalandırılmasını emretmektedir. Esasen teşebbüsün ekonomik gücünün tam olarak hedeflenebilmesi ve bazı farklı muhasebe teknik ve kayıtları nedeniyle zafiyet oluşmaması için çok yakın zamanda yukarıda yer alan Yönetmeliğe “(teşebbüslerin, her ne sebeple olursa olsun, (esas) faaliyet gelirlerini, diğer faaliyetlerden olağan gelir veya karlar gibi net satışların hesaplanmasında dikkate alınmayan hesap kalemleri altında muhasebeleştirmiş olduklarının tespiti halinde, söz konusu bedeller de yıllık gayri safi gelir saptanırken dikkate alınır)” kısmı eklenmiştir.

Birkaç istisnai karar bulunmakla birlikte, Kurul'un yaygın uygulaması da ihracat rakamları çıkarılmadan cezada toplam cironun esas alınması yönündedir. Bazı dosyalarda ihracat rakamlarının cezaya esas ciroya dahil edilmemesi gerektiği Teşebbüs vekillerince ileri sürülmüş, bu husus çeşitli davalara ve mahkeme kararlarına da konu olmuştur. (Danıştay 13. Daire'nin 09.05.2012 tarihli, 2008/8485 E., 2012/968 K. no'lu Hes Hacılar Elektrik Sanayi ve Ticaret A.Ş. Kararı; Danıştay 10. Daire'nin 28.11.2002 tarihli, 2000/6064 E., 2002/4541 K. no'lu Pak Gıda Üretim ve Pazarlama A. Ş. Kararı; Danıştay 13. Daire'nin 02.04.2013 tarihli, 2009/2586 E., 2013/898 K. no'lu Toprak Seniteri ve Turizm işletmeleri Sanayi ve Ticaret A.Ş. Kararı).

"Net satışlar"dan, "yurtdışı satışlar"ın çıkarılması ile bulunan cezaya esas rakamda bir diğer sorun ise; net bir rakamdan brüt bir rakamın çıkarılmasıdır. Şöyle ki, tek düze muhasebe sisteminde gelir tablosunda, yurtiçi satışlar ve yurtdışı satışlar (ve diğer gelirler) ayrı ayrı olmak üzere brüt satış kalemin altında muhasebeleştirilmektedir. Daha sonra satıştan iadeler, satış iskontoları ve diğer indirimler alt başlıklarında satış indirimleri yer almaktadır. Buna göre satış indirimlerinin (satıştan iadeler, satış iskontoları ve diğer indirimler), ne kadarının yurtiçi satışlar, yurtdışı satışlar veya diğer gelirler üzerinden düşüldüğü detayı bulunmamakta, bu kalemler toplam brüt gelir üzerinden düşülerek net satışlar elde edilmektedir. Dolayısıyla net olan bir rakamdan brüt olan bir rakam çıkarılarak (en düşük rakamdan en yüksek rakam çıkarılmakta) hesaplama yapılmış olmaktadır. Bu durum da mahkeme kararlarında ifade edilen *"teşebbüsün pazar içindeki gücünü esas alan yaklaşım"* anlayışıyla çelişmektedir.

Yukarıda yer alan açıklamalarımız, açık mahkeme kararları, ilgili Kanun maddeleri ve ikincil düzenlemeler ile yerleşik Kurul uygulamaları dikkate alındığında, 4054 sayılı Kanun uyarınca uygulanacak idari para cezalarında, ihracat rakamlarının ceza hesabında dışarda bırakılmasının doğru olmadığı, toplam ciro üzerinden para cezasının hesaplanması gerektiği düşüncesiyle, bu husustaki Kurul'un çoğunluk görüşüne katılmam mümkün olmamıştır.

Hasan Hüseyin ÜNLÜ
Kurul Üyesi