

Rekabet Kurumu Başkanlığından,

REKABET KURULU KARARI

Dosya Sayısı : 2020-1-065
Karar Sayısı : 22-15/254-112
Karar Tarihi : 31.03.2022

(Soruşturma/Uzlaşma)

A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

Başkan : Birol KÜLE
Üyeler : Ahmet ALGAN (İkinci Başkan), Şükran KODALAK,
Hasan Hüseyin ÜNLÜ, Ayşe ERGEZEN, Cengiz ÇOLAK, Berat UZUN

B. RAPORTÖRLER: Gözde MAVİ, Merve BİROĞLU, Nezir Furkan KIRAN,
Mert ÖZMEN, Murat ALACALAR, Serkan GÜMÜŞ

C. İLGİLİ TARAF : - Yemek Sepeti Elektronik İletişim Perakende Gıda Lojistik AŞ
Temsilcileri: Av. Şahin ARDIYOK, Evren SESLİ, Av. Hazar BAŞAR
Büyükdere Cad. Bahar Sok. No.13 River Plaza K:11-12 34394
Levent Şişli/İstanbul

- (1) **D. DOSYA KONUSU:** Rekabet Kurulunun 01.04.2021 tarihli ve 21-18/213-M sayılı, 05.08.2021 tarihli ve 21-37/527-M sayılı, 16.12.2021 tarihli ve 21-61/875-M sayılı kararları uyarınca 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturma kapsamında, Yemek Sepeti Elektronik İletişim Perakende Gıda Lojistik AŞ tarafından gönderilen uzlaşma metni neticesinde soruşturmanın Yemek Sepeti Elektronik İletişim Perakende Gıda Lojistik AŞ bakımından sonlandırılması.
- (2) **E. İDDİALARIN ÖZETİ:** Yemek Sepeti Elektronik İletişim Perakende Gıda Lojistik AŞ'nin (YEMEK SEPETİ) işgücü piyasasına yönelik centilmenlik anlaşması yaptığı iddiası.
- (3) **F. DOSYA EVRELERİ:** Rekabet Kurulunun (Kurul) 04.06.2020 tarihli ve 20-27/336-M sayılı kararıyla YEMEK SEPETİ hakkında çevrim içi yemek sipariş servisi platform hizmetleri pazarındaki uygulamalarıyla 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. ve 6. maddelerini ihlal ettiği iddialarıyla ilgili olarak yürütülen soruşturma kapsamında YEMEK SEPETİ'nde yapılan yerinde incelemede YEMEK SEPETİ, Zomato İnternet Hizmetleri Ticaret A.Ş. (ZOMATO), Monitise Yazılım AŞ (MONITISE)¹ ve Markafoni Elektronik Pazarlama ve Ticaret Anonim Şirketi arasında işgücü piyasasına yönelik centilmenlik anlaşmasına işaret eden bazı belgeler elde edilmiştir.
- (4) Söz konusu belgelere ilişkin olarak hazırlanan 13.10.2020 tarihli ve 2019-3-79/BN-01 sayılı Bilgi Notu Kurulun 22.10.2020 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 20-47/636-M sayılı ile adı geçen teşebbüsler arasında işgücü piyasasına yönelik centilmenlik anlaşması bulunup bulunmadığının ve 4054 sayılı Kanun'un ihlal edilip edilmediğinin tespiti amacıyla aynı Kanun'un 40. maddesinin birinci fıkrası uyarınca önaraştırma yapılmasına karar verilmiştir.

¹ Devam eden süreçte, hakkında önaraştırma başlatılan MONITISE'nin unvanının Commencis Teknoloji A.Ş. (COMMENCIS) olarak değiştiği anlaşılmıştır.

- (5) Öneraştırma sonucunda hazırlanan 30.03.2021 tarihli ve 2020-1-65/ÖA sayılı Öneraştırma Raporu, 01.04.2021 tarihli Kurul toplantısında ele alınarak 21-18/213-M sayı ile, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak aynı Kanun'un 41. maddesi uyarınca YEMEK SEPETİ'nin de aralarında bulunduğu teşebbüsler hakkında soruşturma açılmasına karar verilmiştir.
- (6) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca hakkında soruşturma açıldığına ve ilk yazılı savunmasının 30 gün içinde gönderilmesi gerektiğine ilişkin 15.04.2021 tarihli ve 24453 sayılı soruşturma bildirimini YEMEK SEPETİ tarafından 21.04.2021 tarihinde tebellüğ edilmiştir. Teşebbüsün ilk yazılı savunması 17.05.2021 tarih ve 17891 sayı ile Kurum kayıtlarına girmiştir. Akabinde YEMEK SEPETİ tarafından 14.07.2021 tarihli ve 19627 sayılı yazı ile taahhüt talebinde bulunulmuştur. Kurul 05.08.2021 tarih ve 21-37/526-M sayı ile dosya konusu *"rekabet sorunlarının açık ve ağır ihlal olarak değerlendirilebilecek eylemlere ilişkin olması nedeniyle"* taahhüt başvurusunun reddine karar vermiştir.
- (7) Devam eden süreçte 08.09.2021 tarihli ve 2020-1-065/BN-13 sayılı Bilgi Notu ile ek süre talep edilmiş, Kurulun 16.09.2021 tarihli ve 21-43/632-M sayılı kararıyla 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin birinci fıkrasında yer alan *"Gerekli görüldüğü hallerde bir defaya mahsus olmak üzere Kurul tarafından 6 aya kadar ek süre verilebilir."* hükmü uyarınca, soruşturma süresi, bitiminden itibaren 6 ay uzatılmıştır.
- (8) YEMEK SEPETİ tarafından gönderilen ve Kurum kayıtlarına 20.01.2022 tarih ve 24779 sayı ile giren başvuruda 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca uzlaşma talebinde bulunulmuştur. Söz konusu başvuru hakkında hazırlanan 27.01.2021 tarihli ve 2020-1-065/BN-39 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 03.02.2022 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 22-07/96-M sayı ile uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir.
- (9) Uzlaşma görüşmelerine başlanmasına ilişkin Kurul kararını takiben 04.03.2022 tarihinde, YEMEK SEPETİ temsilcileri ile çevrim içi olarak uzlaşma görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.
- (10) Soruşturma sürecinde YEMEK SEPETİ'nden talep edilen bilgi ve belgeler 04.03.2022 tarih, 25899 sayı ve 10.03.2022 tarih, 26123 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (11) Görüşmeler neticesinde hazırlanan 14.03.2022 tarihli ve 2020-1-065/BN-58 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 17.03.2022 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 22-13/206-MUA sayılı uzlaşma ara kararı verilmiştir.
- (12) Uzlaşma ara kararı, YEMEK SEPETİ'ne 17.03.2022 tarihli ve 40780, 40781 sayılı yazılar ile bildirilmiş olup bu karara istinaden hazırlanan uzlaşma metni 22.03.2022 tarih ve 26497 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (13) Söz konusu uzlaşma metninde YEMEK SEPETİ, ara kararda belirtilen hususları kabul ederek soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılmasını talep etmiştir.
- (14) Yukarıda yer verilen süreç sonucunda hazırlanan 24.03.2022 tarihli ve 2020-1-065/BN-64 sayılı Bilgi Notu görüşülerek karara bağlanmıştır.

- (15) **G. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** İlgili Bilgi Notu'nda özetle; Kurulun 17.03.2022 tarihli ve 22-13/206-MUA sayılı uzlaşma ara kararı ile YEMEK SEPETİ tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde, anılan teşebbüs hakkındaki soruşturmanın uzlaşma usulü ile sonlandırılabilirliği ifade edilmiştir.

H. İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

H.1. İlgili Taraf Hakkında Bilgi (YEMEK SEPETİ)

- (16) YEMEK SEPETİ, paket servis hizmeti sunan restoranlar ile yemek siparişi vermek isteyen kullanıcıları bir araya getiren ve kullanıcıların internet üzerinden platformun portföyünde yer alan restoranlardan yemek sipariş etmesini, restoranların ise internet üzerinden sipariş almasını sağlayan bir çevrim içi yemek siparişi-servisi platformudur.
- (17) Ayrıca teşebbüs, YEMEK SEPETİ çatısı altında ayrı bir tüzel kişilik olarak faaliyetini sürdüren ve 2019 yılının Nisan ayında faaliyete başlamış olan Yemek Sepeti Banabi markası ile "hızlı online market" iş modeli ile hizmet vermektedir. Son olarak YEMEK SEPETİ tarafından Yemek Sepeti Vale markası ile; YEMEK SEPETİ sistemi üzerinden verilen siparişlerin YEMEK SEPETİ kuryeleri aracılığıyla kullanıcılara ulaştırılması sağlanmaktadır.

H.2. İlgili Pazar

H.2.1. İlgili Ürün Pazarı

- (18) Soruşturmanın konusunu, hakkında inceleme yürütülen teşebbüslerin işgücü piyasasına yönelik olarak centilmenlik anlaşmaları yapmaları oluşturmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle, ilgili ürün pazarının tanımlanması bakımından esas alınması gereken hususun teşebbüslerin çıktı pazarında ürettiği ürün ve hizmetler olmadığı ve fakat istihdam ettiği çalışanlardan oluştuğu belirtilmelidir. Zira işgücü piyasasında rakip kavramı, teşebbüslerin ne ürettiğinden bağımsız olarak aynı çalışanı işe almak için rekabet eden her bir teşebbüsü kapsamaktadır. Aynı çalışanı istihdam edebilen teşebbüsler, farklı endüstrilerde faaliyet göstermelerine rağmen çalışanlara yönelik birtakım anlaşmalara taraf olabilmektedirler. Bu kapsamda teşebbüsler arasında faaliyet gösterdikleri ürün pazarında bir dikey ilişkinin bulunması da anılan teşebbüslerin işgücü piyasasında rakip oldukları gerçeğini değiştirmemektedir. Dolayısıyla dosya kapsamında, soruşturma taraflarının istihdam ettiği çalışanlara, bu çalışanların uzmanlık/sorumluluk alanlarına, ifa ettiği görevlere yönelik bir pazar tanımı yapılması mümkündür.
- (19) Literatürde uzmanlık alanı temel alınarak yapılan değerlendirmede, ilgili alanda oldukça uzmanlaşmış işgücü için yapılacak pazar tanımının, bu tip çalışanların daha az seçeneği olacağından daha dar tanımlanabileceği ifade edilmektedir. Diğer taraftan çalışanların farklı alanlarda çalışma istekliliği/yeterliliği de analize dâhil edildiğinde ilgili pazarın daha geniş tanımlanması gerekebilecektir².
- (20) Dosya özelinde, soruşturma tarafı YEMEK SEPETİ hakkında elde edilen belgelerin genelinden dosya konusu anlaşmanın belirli çalışan grupları özelinde olmaktan ziyade tüm çalışanları kapsadığı görülmektedir. Dolayısıyla ilgili ürün pazarı tanımlanırken çalışanların uzmanlık alanına ve çalıştığı sektöre ilişkin herhangi bir ayrıma gidilmeyerek çalışan istihdamına yönelik geniş bir ilgili ürün pazarı tanımlanabilecektir.
- (21) Bununla birlikte İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafındaki

² OECD (2020), "Competition in Labour Markets", <https://www.oecd.org/competition/competition-in-labour-markets-2020.pdf>, Erişim Tarihi: 28.07.2021, s. 27-35.

“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 kapsamında, ilgili ürün pazarının tanımlanması incelenen iddialar bakımından yapılacak değerlendirmeyi değiştirmeyeceğinden, kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmasına gerek görülmemiştir.

H.2.2. İlgili Coğrafi Pazar

- (22) Dosya kapsamında yapılacak değerlendirmeleri etkilemeyeceğinden kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı yapılmamıştır.

H.3. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Genel Bilgi

- (23) Çalışan ayartmama anlaşmaları (no-poaching agreements) yapan teşebbüsler, anlaşma tarafı diğer teşebbüslerin çalışanlarına iş teklifinde bulunmaktan, onları işe almaktan veya çalıştırmaktan kaçınmaktadır. Esas olarak işverenler bu anlaşmalarla emek girdisi üzerinde rekabet etmekten karşılıklı olarak vazgeçmektedir. Çalışan ayartmama anlaşmaları ile birlikte çalışanlar da daha yüksek ücretler ve daha iyi koşullar sunan iş fırsatlarından mahrum bırakılmaktadır³.
- (24) Konuya ilişkin literatürde, çalışan ayartmama anlaşmalarının rakipler arasında işgücü pazarının alım tarafında monopson etkisinin oluşturulması amacını taşımakta olduğu ve anlaşmaya taraf teşebbüslerin işgücü maliyetlerini düşürebileceği belirtilmektedir⁴.
- (25) İşgücü piyasalarında monopson kavramı, teşebbüslerin işgücü pazarında ücretlere ve diğer çalışma koşullarına karar verebilmesine imkân tanıyan pazar gücüne sahip olduğu herhangi bir durumu ifade etmektedir. Pazarın talep tarafında, bir diğer deyişle işverenlerin işgücü satın aldığı emek girdisi pazarında, daha fazla kişiyi işe almak suretiyle çalışanlara rekabetçi seviyenin altında ücret ödeme kabiliyetine sahip pazar gücü yüksek işverenler yer almaktadır⁵.
- (26) Çalışan ayartmama anlaşmalarının etkilerine bakıldığında ise hem işgücü piyasasında hem de çıktı pazarlarında etki doğurabildiği görülmektedir. Bu anlaşmaların niteliğinin belirlenmesi bakımından ilgili pazarlardaki potansiyel etkisine kısaca değinilmesinde fayda bulunmaktadır⁶.

– İşgücü pazarlarındaki potansiyel etkileri:

i. Çalışan ayartmama anlaşmaları işverenlerin, çalışanlar karşısındaki alıcı ve pazarlık gücünü artırabilmektedir. Özellikle çoğu işverenin çalışan ayartmama anlaşması içerisinde bulunması halinde çalışanlar monopson gücü ile karşı karşıya kalmaktadır.

ii. Teşebbüslerin (işverenlerin) alıcı güçlerinin artmasıyla bu anlaşmalar

³OECD (2020), “Competition in Labour Markets”, <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 28.

⁴MASTERMAN, 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.

⁵ OECD (2020), “Competition in Labour Markets”, <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 7.

⁶ Detaylı bilgi için bkz. Autoridade da Concorrência (AdC) (2021), Labour market agreements and competition policy Issues Paper - Final Version, s. 11-18.

işgücünün mobilitesini kısıtlamakta, çalışanları daha yüksek ücretli ve/veya daha iyi çalışma koşullarına sahip iş fırsatlarından mahrum bırakmakta, böylece ücretlerin düşmesine/baskılanmasına sebep olabilmektedir. Keza anılan anlaşmalar ile çalışanların farklı işverenler arasında geçişinin engellenmesi neticesinde emek girdisinin dağılımında etkinsizliklere yol açabilmektedir. Ayrıca bir ülke coğrafi alanında ücretlerin bu şekilde yapay olarak baskılanması söz konusu emek sermayesinin yurt dışına yönelmesine/çıkmasına sebep olabilecektir.

iii. Bu anlaşmalar çalışanların, bir insan kaynağı olarak kendilerini geliştirme güdüsünü azaltabilmektedir. Diğer taraftan işverenlerin çalışanlarına yaptıkları eğitim gibi yatırımların korunmasını sağlama amacı bulunsa dahi, bu anlaşmaların olumsuz etkileri, eğitim yatırımlarının korunmasından doğabilecek etkinlik artışının çok ötesinde olabilecektir. Zira yapılan rekabete uygun bir sözleşmede, çalışana yapılan yatırımın bedeli çıkış tazminatı olarak yansıtılabilmekte ve amorti edilebileceği makul bir süre belirlenebilmektedir.

– Alt pazardaki potansiyel etkileri⁷:

i. Çalışan ayartmama anlaşmasının bir sonucu olarak istihdam edilen kişi sayısının düşmesi ve/veya çalışanların üretkenliğinin azalması çıktı pazarındaki üretim miktarının düşüşüne ve fiyatların artmasına sebep olarak tüketicilere zarar verebilecektir.

ii. Çalışan ayartmama anlaşması çalışanların mobilitesini kısıtlayarak girişimciliği ve inovasyonu azaltabilecek, böylece tüketici refahına ve ekonomik etkinliğe zarar verebilecektir.

iii. Bu anlaşmalar alt pazardaki danişıklı davranışların sürdürülebilmesi için uygun koşulları sağlayabilmektedir. Böylece çıktı pazarında (müşteri özelinde veya coğrafi olarak) pazar paylaşımına ilişkin daha geniş bir kartelin aracı olabilmektedir.

(27) Bu noktada işgücü pazarının talep ve arz tarafı ile ilgili düzenlemeler hakkında bilgi vermek yerinde olacaktır. Genel olarak kabul edildiği üzere rekabet kanunları, pazarın gerek talep tarafı gerekse arz tarafındaki rekabet kısıtlamalarına eşit şekilde uygulanmakta ve iki durumda da benzer ihlal standartlarının benimsenmesi gerekmektedir. Diğer taraftan işgücü pazarlarında, pazarın arz tarafındaki çalışanlar işverenler ile akdettikleri anlaşmalar ile emeklerini “satmakta”⁸ ve çalışma/istihdam koşullarını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu anlaşmalar genellikle rekabet hukukunun uygulamasından muaf tutulmaktadır. Bu muafiyet, işçilerin/çalışanların korunması gibi toplumsal ve sosyal güdüler çerçevesinde toplu pazarlık faaliyetlerinin rekabet hukukundan bağışık tutulmasını sağlamayı amaçlamaktadır⁹. Benzer şekilde 4054 sayılı Kanun’un 3. maddesinin gerekçesinde “*Kuşkusuz, toplu pazarlık esasının kabul edildiği emek piyasası bu tanımın dışındadır.*” ifadesi geçmektedir. Bu düzenleme ile toplu pazarlık esasına yapılan vurgu toplu iş sözleşmeleri, sendikalar gibi kurumların rekabet hukuku uygulamalarına konu edilip edilemeyeceğine açıklık

⁷ Çıktı pazarında rakip olan teşebbüsler arasında yapılan çalışan ayartmama anlaşmalarının alt pazardaki rekabeti olumsuz etkileme ihtimali daha yüksektir.

⁸ 4857 sayılı İş Kanunu’nun *Tanım ve şekil* başlıklı 8. maddesinde de iş sözleşmesi, “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*” şeklinde tanımlanmaktadır.

⁹ OECD (2020), “Competition in Labour Markets”, <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 9.

getirmektedir. Bir diğer deyişle gerekçede geçen bu ifadelerin işverenler arasında yapılan anlaşmaları kanun kapsamı dışında tutmak amacı taşımadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla pazarın talep tarafı bakımından herhangi bir bağışıklığın bulunmadığı değerlendirilmektedir.

- (28) 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)¹⁰, hâlihazırda kurulmuş bir meşru işbirliğine (bir devralma veya hizmet sözleşmesi gibi) ilişkin veya bu işbirliği için gerekli olmayan açık çalışan ayartmama anlaşmalarının (naked no-poaching agreements) rekabet hukukuna aykırı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Rehber'de, resmi veya gayri resmi, sözlü veya yazılı olup olmadığı fark etmeksizin, teşebbüslerin çalışan ayartmama anlaşmaları yapmaktan kaçınması gerektiği, açık çalışan ayartmama anlaşmalarının per se ihlal niteliği taşıdığı ve konunun adli mercilerce de soruşturulacağı ifade edilmiştir. Yine bu anlaşmaların, ilgili işgücü 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.
- (29) Konuya ilişkin detaylı açıklamalar içeren Portekiz rekabet otoritesinin işgücü piyasalarındaki anlaşmalara ilişkin Eylül 2021 tarihli raporunda, çalışan ayartmama anlaşmalarının "emek girdisinin paylaşılması" ve "emek girdisinin alım fiyatının tespitinin dolaylı bir yolu" olması sebebiyle Portekiz Rekabet Kanunu'nu ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma'yı (ABİDA) ihlal ettiği belirtilmektedir¹¹. Akabinde bu anlaşmaların tarafı olan teşebbüslerin, esasen, girdi kaynaklarının paylaşımı yoluyla doğrudan veya dolaylı olarak alım fiyatlarının belirlenmesine ve pazar paylaşımına ilişkin anlaşmalara dâhil olduğu tespiti yapılmaktadır¹². Emek unsuru, teşebbüsler arasındaki, çalışanların ve tüketicilerin zararına olacak nitelikte gizli anlaşmaların konusu olmaya yatkın, oldukça önemli bir girdi niteliği taşımaktadır. Bu nedenle bu teşebbüsler emeği konu edinen ve rekabeti ihlal etme amacı taşıyan anlaşmalar yapabilmektedir.
- (30) Söz konusu çalışmada dikkat çeken hususlardan birini de işgücü piyasalarındaki ihlalleri Avrupa Komisyonunun (Komisyon) alım kartellerine ilişkin kararlarıyla aynı nitelikte ele alması oluşturmaktadır. Komisyon'un girdi fiyatlarının belirlenmesine ve girdi kaynaklarının paylaşılmasını konu alan iki kararında¹³ hammadde girdisine ilişkin (i) hammadde alım fiyatlarının sabitlenmesi, (ii) alım miktarının tespiti ve (iii)

¹⁰DOJ ve FTC (2016), "Antitrust Guidance For Human Resource Professionals", <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>, s.3, Erişim Tarihi: 20.06.2021.

¹¹ Portekiz rekabet otoritesi tarafından profesyonel futbol kulüpleri hakkında açılan soruşturmaya ilişkin basın duyurusunda çalışan ayartmama anlaşmaları, teşebbüslerin, birbirlerinin çalışanlarına iş teklifi yapmama veya birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda anlaştıkları teşebbüsler arası yatay anlaşmalar olarak tanımlanmıştır.

http://www.concorrenca.pt/vEN/News/Events/Comunicados/Pages/PressRelease_202104.aspx.

Erişim Tarihi: 20.06.2021.

¹² Autoridade da Concorrência (AdC) (2021), Labour market agreements and competition policy Issues Paper - Final Version, s. 25.

¹³ Söz konusu kararlar İspanya ve İtalya'da kurulan tütün girdisi alımına ilişkin karteli konu almaktadır (COMP/C.38.238/B.2, *Spanish Raw Tobacco*, 20.10.2004 ve COMP/C.38.281/B.2, *Italian Raw Tobacco*, 20.10.2005).

hammadde sağlayıcılarının paylaşılması kartel olarak değerlendirilmiştir. Netice itibarıyla Komisyon, fiyat tespiti ve pazar paylaşımını içeren yatay uygulamalar yoluyla ABİDA'nın 101. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir. Anılan kararlardan hareketle bu yaklaşımın, önemli bir girdi niteliğini haiz emek girdisine ilişkin çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından geçerli olabileceği sonucuna varılmıştır. Bu minvalde teşebbüslerin en önemli girdi kalemlerinden birisi olan emek/işgücü/personel girdisinin paylaşımı niteliğindeki çalışan ayartmama anlaşmalarının pazar/müşteri paylaşımı niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.

- (31) Söz konusu raporun sonrasında Portekiz rekabet otoritesinin yayımladığı İşgücü Pazarlarında Rekabete Aykırı Anlaşmaları Önlemeye Yönelik İyi Uygulamalar Rehberinde¹⁴ (*Best Practices in Preventing Anticompetitive Agreements in Labor Markets*) çalışan ayartmama anlaşmalarının işgücü girdisinin dağılımını olumsuz etkileyerek etkinsizliğe sebep olduğu, ücretleri azalttığı/baskıladığı, insan kaynağına yatırım yapma güdüsünü zayıflattığı ve alt pazarda da rekabeti olumsuz etkilediği belirtilmiştir.
- (32) Konuya ilişkin uygulamaya bakıldığında çalışan ayartmama anlaşmalarının ilk olarak ABD'de ele alındığı görülmektedir. DOJ tarafından çalışan ayartmama anlaşmalarına yönelik 2007-2013 yılları arasında silikon vadisinde faaliyet gösteren teknoloji şirketlerine karşı üç dava¹⁵ (*Adobe-Apple-Google-IntelIntuit-Pixar; Ebay-Intuit; Lucasfilm-Pixar*) yürütülmüştür¹⁶. Bu davalardan ilkinde *Adobe, Apple, Google, Intel, Intuit, ve Pixar*'ın birbirlerinin belirli çalışanlarını ayartmamak üzerine anlaştıkları iddia edilmiştir. DOJ davanın uzlaşma ile sonuçlanmasından önce yayınladığı açıklamada anlaşmaların per se kanuna aykırı olduğu sonucuna ulaşmıştır. DOJ açıklamasında ayrıca, paylaşım anlaşmalarının girdi veya çıktı pazarında gerçekleştirilmesinin bir farkının bulunmadığını vurgulamıştır¹⁷. 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 olduğu duyurulmuştur¹⁸.
- (33) Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerde alınan kararlara bakıldığında da ABD'ye benzer yaklaşımlara rastlanmaktadır. Bazı AB üyesi ülkelerde, rekabet otoriteleri çalışan ayartmama anlaşmalarını, kartel tanımı kapsamında işbirlikçi stratejiyi gösteren anlaşmaların bir parçası olarak değerlendirmektedir. Söz konusu kararlarda bu anlaşmalar amaç ihlali olarak kabul edilmiş ve ulusal rekabet kanunları ile ABİDA'nın 101. maddesinin ihlal edildiğine karar verilmiştir. Bu kapsamdaki İspanya rekabet otoritesinin 2010 yılında aldığı kararında¹⁹, tespit edilen navlun sevkiyatı karteli

¹⁴https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/documentos/guias-promocao-da-concorrenca/Best%20Practices%20Preventing%20Anticompetitive%20Agreements%20in%20Labor%20Markets_0.pdf,

Erişim Tarihi: 04.11.2021.

¹⁵DOJ-FTC Antitrust Guidance For Human Resource Professionals, 2016; *High-Tech Employee Antitrust Litigation*- 856 F. Supp 1103, 1110–12 (N.D. Cal. 2012) (*Adobe, Apple, Google, Intel, Intuit, Lucasfilm ve Pixar'a açılan toplu dava*); *High-Tech Employee Antitrust Litigation*, No. 11-CV-02509, 2015 WL 5159441, N.D. Cal. Sept. 2, 2015.

¹⁶ Davaların tümü uzlaşmayla sonuçlanmıştır.

¹⁷ *Competitive Impact Statement at 7–8, United States v. Adobe Sys., Inc.* (No. 10-CV-01629) (D.D.C. 2010).

¹⁸<https://globalcompetitionreview.com/gcr-usa/departments-of-justice/doj-brings-first-criminal-no-poach-case>

¹⁹<https://www.cnmc.es/expedientes/s012008>; http://ec.europa.eu/competition/ecr/brief/04_2010/es_freight.pdf.

dâhilinde çalışanları işe alma ile ilgili koşullar üzerinde de anlaşmaya varıldığını, dolayısıyla rekabetin amaç bakımından kısıtladığını tespit etmiştir. Otorite, çalışan ayartmama anlaşmasını teşebbüsler arasında kurulan kartelin ayrı bir boyutu olarak değerlendirmiştir. Ayrıca kararda çalışan ayartmama anlaşmasına ilişkin aşağıdaki ifadeler yer verilmiştir:

“Teşebbüslerin istihdam ettiği çalışanlar, emek unsurunun girdi niteliğinde bulunması sebebiyle, teşebbüsler arasındaki rekabetin parametresi konumundadır. Teşebbüslerin dâhil olduğu çalışan ayartmama anlaşmasının kartel üyeleri arasında, emek unsurunun elde edilmesi noktasındaki rekabeti azaltma amacı ve etkisi bulunmaktadır. İlâveten bu anlaşma ile istihdam koşulları, işçilerin/çalışanların zararına olacak şekilde etkilenebilecektir.”

- (34) Bu doğrultuda kararda, (i) işçilerin, bu anlaşma sonucu pazarlık güçlerinde meydana gelen azalmanın ücretlerinde yol açması muhtemel azalma ölçüsünde zarar gördüğü ve (ii) işgücü piyasasında teşebbüsler arasındaki rekabetin parametrelerinden birini çalışan istihdamının oluşturması sebebiyle çalışan ayartmama anlaşmasının rekabete zarar verdiği hususları dikkate alınmıştır. Ayrıca çalışan ayartmama anlaşmalarının, rakip teşebbüslerin işe alım politikasına ilişkin stratejik belirsizliğin ortadan kaldırılmasına yol açtığı değerlendirilmiştir.
- (35) Fransız rekabet otoritesinin 2017 yılında, PVC ve linolyum (muşamba) zemin kaplaması alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin kurdukları kartel ile ilgili verdiği kararda²⁰, 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 teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemesine ilişkin karşılıklı olmayan bir centilmenlik anlaşması niteliğinde olduğu belirtilmiştir. Ayrıca İspanya rekabet otoritesine benzer şekilde, Fransız rekabet otoritesi de çalışan ayartmama anlaşmalarının, rakip teşebbüslerin işe alım politikasına ilişkin stratejik belirsizliğin ortadan kaldırılmasına yol açtığını değerlendirmiştir. İlâveten otorite, bu anlaşmanın çalışanların alternatif iş fırsatlarını kaybetmesine yol açtığını vurgulamıştır.
- (36) Ülkemizde de Kurulun Ege Konteyner kararında²¹;

“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 ağır etkiler doğurabileceği kabul edilmiştir. Kurulun Bfit kararında²² ise konuya ilişkin olarak aşağıdaki değerlendirmeler yer almıştır.

“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.

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

²¹ Rekabet Kurulu’nun 02.01.2020 tarih ve 20-01/3-2 sayılı kararı.

²² Rekabet Kurulu’nun 07.02.2019 tarih ve 19-06/64-27 sayılı kararı.

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 sınırlayarak dolaylı olarak maaşların sabitlenmesine yol açacağı öngörülmektedir.”

- (37) Konuya ilişkin son olarak Komisyon Başkan Yardımcısı Margrethe Vestager'in 21.10.2021 tarihinde İtalyan Antitröst Derneği'nin yıllık konferansında yaptığı “Kartel Yaptırımlarında Yeni Dönem” başlıklı konuşmadan bahsetmekte fayda görülmektedir²³. Vestager ilgili açıklamasında; “*Bazı alım kartelleri rekabetin yanı sıra bireyler üzerinde doğrudan etki doğurmaktadır. Özellikle teşebbüsler çalışanların maaşlarını/ücretlerini tespit etmek için anlaştıklarında veya çalışan ayartmama anlaşmaları ile dolaylı olarak maaşları baskıladıklarında bu durum ortaya çıkmaktadır. Çalışan ayartmama anlaşması ile işgücünün teşebbüsler arasında geçişi kısıtlanmakta ve çalışanların ekonomiye en iyi şekilde hizmet etmesine engel olunmaktadır. Ayrıca bu tür çalışan ayartmama anlaşmaları kartel oluşturmanın birçok yolundan sadece bir tanesidir.*” ifadelerine yer vermiştir. Bu açıklama ile Vestager de çalışan ayartmama anlaşmalarının işgücünün mobilitesini kısıtlayarak dolaylı olarak ücretleri baskıladığını ifade etmiş ve ihlalin ağırlığına, dolayısıyla ihlalin bir alım karteli olarak değerlendirileceğine işaret etmiştir.

H.4. YEMEK SEPETİ Hakkında Değerlendirme

- (38) Dosya kapsamında YEMEK SEPETİ hakkındaki iddiaları teşebbüs ile 41 29 Medya İnternet Eğitimi ve Danışmanlık Reklam Sanayi Dış Ticaret AŞ (4129 MEDYA), TAB Gıda Sanayi ve Ticaret AŞ (BURGER KING), COMMENCIS, Çiçek Sepeti İnternet Hizmetleri AŞ (ÇİÇEKSEPETİ), Pizza Restaurantları AŞ (DOMİNOS), Getir Perakende Lojistik AŞ (GETİR), Global E Ticaret Bilişim Hizmetleri AŞ (GLOBAL), Google Reklamcılık ve Pazarlama Ltd. Şti. (GOOGLE), Grupanya İnternet Hizmetleri İletişim Organizasyon Tanıtım ve Pazarlama AŞ (GRUPANYA), Havas Worldwide İstanbul İletişim Hizm. AŞ (HAVAS), İş Gıda AŞ (KFC), Koçsistem Bilgi ve İletişim Hizm. AŞ (KOÇSİSTEM), Vipindirim Elektronik Hizmetler ve Ticaret AŞ (MARKAFONİ), Anadolu Restoran İşletmeleri Ltd. Şti. (MC DONALDS), Meal Box Yemek ve Teknoloji AŞ (MEAL BOX), Mobven Teknoloji AŞ (MOBVEN), Mynet Medya Yayıncılık Uluslararası Elektronik Bilgilendirme ve Haberleşme Hizmetleri AŞ (MYNET), Doğuş Planet Elektronik Ticaret ve Bilişim Hizmetleri AŞ (N11), Nokta Grubu Şirketleri (NOKTACOM), NTV Radyo ve Televizyon Yayıncılığı A.Ş. (NTV), Limango Dış Ticaret ve Sanal Mağazacılık Hizmetleri Ltd. Şti. (LİMANGO), Peak Oyun Yazılım ve Pazarlama AŞ (PEAK), Mawarid Gıda Ticaret AŞ (PIZZA HUT), Sahibinden Bilgi Teknolojileri ve Paz. ve Tic. AŞ (SAHİBİNDEN), Dsm Grup Danışmanlık İletişim ve Satış Ticaret AŞ (TRENDYOL), Valensas Teknoloji Hizmetleri A.Ş. (VALENSAS), Veripark Yazılım A.Ş. (VERİPARK) ve ZOMATO arasında birbirlerinin çalışanlarına iş teklifinde bulunmama/çalışanlarını ayartmama konusunda centilmenlik anlaşması

²³Bkz. https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/vestager/announcements/speech_-_evp-m-vestager-italian-antitrust-association-annual-conference-new-era-cartel-enforcement_en, Erişim Tarihi: 26.10.2021.

bulunup bulunmadığı hususu oluşturmaktadır. Söz konusu teşebbüsler hakkında soruşturma açılmasına dayanak oluşturan belgeleri ise YEMEK SEPETİ, COMMENCIS ve ZOMATO'dan elde edilen bir kısmı iç yazışma, bir kısmı teşebbüsler arası yazışma niteliğindeki belgeler oluşturmıştır. Soruşturma sürecinde soruşturma tarafı teşebbüslerin tamamında yerinde incelemeler gerçekleştirilmiş ve çeşitli bilgiler temin edilmiştir. Elde edilen bilgi ve belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilecek olup öncelikle YEMEK SEPETİ'nin genel stratejisi üzerinde durmak faydalı olacaktır.

H.4.1. YEMEK SEPETİ'nin *Blacklist* Stratejisi

- (39) YEMEK SEPETİ'nden elde edilen birçok belgede teşebbüsün istihdam edeceği çalışanlar hakkında genel politikasını gösteren ifadeler yer almaktadır. Bu belgelerden teşebbüsün *blacklist/greylist* adı altında listeler hazırladığı ve bu listelerde yer alan teşebbüslerin çalışanlarına iş teklifi yapmaktan kaçındığı görülmektedir.
- (40) Bu yöndeki belgeler kapsamında ilk olarak 24.09.2013 tarihinde YEMEK SEPETİ İnsan Kaynakları Müdürü tarafından, teşebbüse personel alımı konusunda dışarıdan hizmet veren İK şirketi çalışanına gönderilen e-postada, centilmenlik anlaşması gereğince *“Markafoni grubu, Pozitron, Mynet, Grupanya, Limango, 4129, Nokta grubunun şirketleri, ntvmsnbc, Google, sahibinden, vipdukkan, project house”* şirketlerinin personeline yönelmemeleri gerektiği konusunda uyarıda bulunulduğu görülmektedir. Bununla birlikte, adı geçen teşebbüslerde çalışan personelin iş ilanlarına kendi inisiyatifleri dahilinde başvurmaları halinde başvuruların değerlendirmeye alınabileceği, sadece adaylara doğrudan kendileri tarafından teklif götürülmemesi gerektiği belirtilmektedir. Aynı tarihte gönderilen bir diğer e-postada, YEMEK SEPETİ İnsan Kaynakları Müdürü tarafından bir İK şirketi personeline centilmenlik anlaşması gereği *“Markafoni grubu, Pozitron, Mynet, Grupanya, Limango, 4129, Nokta grubunun şirketleri, ntvmsnbc, Google, sahibinden, vipdukkan, project house”* şirketlerinde aktif olarak çalışan personele teklif götürülmemesi gerektiği belirtilmektedir²⁴.
- (41) YEMEK SEPETİ'nin 08.05.2014 tarihli iç yazışmasında ise YEMEK SEPETİ İnsan Kaynakları Müdürü tarafından YEMEK SEPETİ Genel Müdürü'ne *Blacklist* adı altında bir liste iletilmekte ve YEMEK SEPETİ Genel Müdürü'nün söz konusu listeye bir ekleme yapmak veya listeden herhangi bir teşebbüsü çıkarmak isteyip istemediği teyit edilmeye çalışılmaktadır. E-posta içeriğinde, *Blacklist* olarak tanımlanan listeye ilişkin *“Blacklist policy: Blacklist'e dahil olan şirketlerde aktif olarak çalışan adayları direkt olarak biz arayıp görüşmeye davet etmiyoruz, dokunmuyoruz. Ama aday ilan üzerinden başvuru yaparsa, değerlendirmeye alma ihtimalimiz oluyor. Blacklist'e dahil olan adaydan gelen başvuru için de yöneticilerden onay almadan ilerlemiyoruz. Çoğunlukla ignore ediyoruz.”* ifadeleri geçmektedir. Böylece listedeki teşebbüslerde aktif olarak çalışan adayların doğrudan aranıp görüşmeye davet edilmediği, bununla birlikte adayın YEMEK SEPETİ'nin ilanına başvurması halinde de yöneticilerin onayı ile değerlendirmeye alınabileceği, hatta genellikle başvurunun reddedildiği belirtilmektedir. Söz konusu belgenin içeriğinde yer alan teşebbüsler genel itibarıyla yukarıda yer verilen belgelerdeki teşebbüsleri kapsamakla birlikte, ilgili belgelerde yer alan Project House (HAVAS) ve Vipdukkan'ın (GLOBAL) bu belgede yer almadığı,

²⁴ Belgede ayrıca, söz konusu teşebbüslerin çalışanları hakkında *“Bu gruptan şirketlerde aktif olarak çalışan adayları direkt biz arayıp görüşmeye davet etmiyoruz. Ama aday ilan üzerinden başvuru yaparsa, değerlendirmeye alabiliriz. Bununla ilgili Cv geldiği zaman değerlendirme yapıyoruz. Eğer adayın eski şirketi bu saydıklarımızdan biriye hiç sorun değil zaten, hatta referans almamız da daha kolay”* şeklindeki önceki belgeyle aynı ifadelere yer verilmektedir.

PEAK'in ise listeye eklendiği görülmektedir.

- (42) 30.01.2020 tarihinde YEMEK SEPETİ İnsan Kaynakları Müdürü (.....) tarafından YEMEK SEPETİ Genel Müdürü (.....)'a iletilen "Trendyol Transferler" başlıklı e-postada da benzer şekilde bazı teşebbüs isimleri "Yemeksepeti'ne ilk başladığım günden bu yana aşağıdaki firmaları black list'e tutuyoruz (Zincir markalar için (.....) Bey ile konuşup işe alım yaptık seneler içerisinde)" ifadeleriyle Blacklist olarak belirtilmektedir. İlgili listede; yukarıdaki belgelerde yer alan Pozitron (COMMENCIS), MYNET, GRUPANYA, Nokta Grubu Şirketleri (NOKTACOM), GOOGLE, PEAK ve 4129 MEDYA'nın yer aldığı görülmektedir. Öte yandan diğer belgelerden farklı olarak DOMİNOS, PİZZA HUT, MC DONALDS, BURGER KING ve KFC gibi zincir restoranların ve ÇİÇEK SEPETİ ile N11'in listeye dahil edildiği, SAHİBİNDEN ve MARKAFONİ'nin ise "GREY LIST" kategorisine geçirildiği görülmektedir.
- (43) YEMEK SEPETİ'nde yapılan yerinde incelemede elde edilen ve tarihi tespit edilemeyen tabloda ise "Merkez roller için gidilmeyecek firmalar"ın listelendiği Blacklist ve Greylist teşebbüsler yer almaktadır. Belgenin üzerinde tarih yer almamakla birlikte, ilgili tabloya COMMENCIS'in eklenmesinden ötürü, belgenin COMMENCIS'ten elde edilen 28.05.2020 tarihli²⁵ bir yazışmadan daha ileri tarihli olduğu değerlendirilmektedir. İlgili listede, daha önceki listelerden farklı olarak, VERİPARK, MOBVEN ve VALENSAS da bulunmaktadır.
- (44) Belgelerde yer alan listelerde zaman içerisinde yapılan değişiklikler aşağıda gösterilmektedir:

Tablo-1: YEMEK SEPETİ'nin Blacklist/Greylist Değişiklikleri

Teşebbüsler	24.09.2013 Tarihli Belge	24.09.2013 Tarihli Belge	08.05.2014 Tarihli Belge	30.01.2020 Tarihli Belge		28.05.2020 Sonrası Tarihli Belge	
	Blacklist	Blacklist	Blacklist	Black list	Greylist	Blacklist	Greylist
MARKAFONİ	x	x	x		x		x
COMMENCIS (POZİTRON, MONITISE)	x	x	x	x		x	
MYNET	x	x	x	x		x	
GRUPANYA	x	x	x	x		x	
LİMANGO	x	x	x				
4129 MEDYA	x	x	x	x		x	
NOKTACOM	x	x	x	x		x	
NTV	x	x	x				
GOOGLE	x	x	x	x			
SAHİBİNDEN	x	x	x		x		x
Vipdukkân (GLOBAL)	x	x					
Project House (HAVAS)	x	x					
PEAK			x	x		x	
ÇİÇEKSEPETİ				x		x	
N11				x		x	
MEALBOX				x			
DOMİNOS				x		x	

²⁵ YEMEK SEPETİ'nin blacklistinde yer alan teşebbüslerden COMMENCIS hakkında yapılan 28.05.2020 tarihli başka bir yazışmada, COMMENCIS tarafından unvanının değiştiği ve yeni unvanının listeye eklenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Mevcut belgede ise COMMENCIS'in eski unvanlarına ilave olarak yeni unvanının da listede yer aldığı görülmektedir. Bu itibarla belgenin 28.05.2020 tarihinden sonrasına ait olduğu kanaatine ulaşılmaktadır.

PİZZA HUT				X		X	
MC DONALDS				X		X	
BURGER KING				X		X	
KFC				X		X	
VERİPARK						X	
MOBVEN						X	
VALENSAS						X	

- (45) Teşebbüsün *blacklist* stratejisi kapsamında son olarak YEMEK SEPETİ Teknoloji Departmanı Yöneticisi (.....) ile VERİPARK Genel Müdür Yardımcısı (.....) arasında geçen “*Merhaba, eleman alımı konusu*” başlıklı ve 03.02.2015 tarihli e-posta yazışmasına değinilmelidir. Belgede YEMEK SEPETİ’nin diğer belgelerde yer verilen listelerinden herhangi biri bulunmamakla birlikte bu listelere ilişkin “*Biz halihazırda beraber çalışma yaptığımız bir yerden izinsiz eleman almıyoruz, hatta pek çok Internet şirketi sahibi ile (.....) yakın arkadaş olduğundan bir black listemiz var ve onlardan da eleman almıyoruz.*” ifadeleri geçmektedir. Böylece bu listelerin YEMEK SEPETİ’nin çeşitli ticari ilişkiler içerisinde bulunduğu teşebbüslerin yanı sıra YEMEK SEPETİ’nin kurucusunun yakın şahsi ilişkiler içerisinde bulunduğu bazı internet şirketlerini de içerdiği anlaşılmaktadır.
- (46) Yukarıda yer verilen belgelerin değerlendirilmesinden YEMEK SEPETİ’nin 2013-2020 yılları arasında belirli teşebbüslerin çalışanlarına doğrudan iş teklifi götürmekten imtina ettiği görülmektedir. YEMEK SEPETİ, bu teşebbüslerin yer aldığı listeleri zaman zaman güncellemekte, istihdam edeceği personel bakımından danışmanlık hizmeti aldığı İK şirketlerine de bu listelerde adı geçen şirketleri hedef almamaları konusunda uyarılar yapmaktadır. Dolayısıyla bu listelerin YEMEK SEPETİ’nin personel istihdamındaki stratejisini gösterdiği değerlendirilmektedir. YEMEK SEPETİ’nin bu stratejisinin gerekçesi belgelerde, teşebbüsler arasında yapılmış centilmenlik anlaşması veya ticari ilişki ya da şahsi yakınlıklar olarak gösterilmektedir. Öte yandan, teşebbüsler arasında 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesi kapsamında rekabete aykırı bir anlaşmanın bulunduğu tespitinin yapılabilmesi için ilgili teşebbüslerin çalışan geçişlerinin kısıtlanması konusundaki irade uyuşmasının ortaya konulması gerekmektedir. Zira iç yazışma şeklindeki belgeler, yalnızca teşebbüsün birlikte çalıştığı bazı firmalardan çalışan ayartmama konusunda bireysel tercihi de işaret edebilecektir. Dolayısıyla bu listelerin YEMEK SEPETİ’nin bazı teşebbüslerin çalışanlarını istihdam etmeme yönündeki yaklaşımını göstermekle birlikte bu yaklaşımın karşılıklı olduğunun ortaya konulması, bir diğer deyişle ilgili listelerde geçen teşebbüslerin YEMEK SEPETİ ile çalışan geçişlerinin kısıtlanmasına ilişkin mutabakata vardığının gösterilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte belgelerde geçen teşebbüsler arasında centilmenlik anlaşması bulunduğuna ilişkin ifadeler karşısında, YEMEK SEPETİ’nin bu stratejisinin, dosya kapsamında elde edilen sair belgelerin değerlendirilmesi bakımından önemli bir veri olarak kabul edilebilecektir.

H.4.2. YEMEK SEPETİ-BURGER KING

- (47) BURGER KING, Türkiye’deki ana lisans haklarına sahip olduğu Burger King, Popeyes, Arby’s, Sbarro ve tüm haklarına sahip olduğu Usta Dönerci, Usta Pideci markaları ile restoran hizmetleri (yiyecek, içecek) alanında faaliyet göstermektedir. YEMEK SEPETİ ise BURGER KING’e, BURGER KING’in anılan markalı restoranları bakımından çevrim içi sipariş platformu/sipariş alma hizmeti sunmaktadır. YEMEK SEPETİ platformu üyelerinin verdiği siparişler teşebbüs tarafından ilgili BURGER KING restoranına iletilmekte, restoranlar bu siparişleri hazırlayarak ilgili müşteriye teslim etmektedir. Teşebbüsler arasındaki bu iş ilişkisi 2005 yılında başlamış olup halihazırda

devam etmektedir.

- (48) Diğer taraftan hem YEMEK SEPETİ'nde hem de BURGER KING'de yapılan incelemelerde teşebbüsler arasında rekabete aykırı anlaşma olduğuna işaret eden belgeler elde edilmiştir. Teşebbüsler arasındaki iş ilişkisi hakkındaki açıklamalara ilerleyen bölümlerde yer verilecek olup bu kısımda ilk olarak teşebbüsler hakkındaki belgeler değerlendirilecektir.
- (49) Dosya kapsamında YEMEK SEPETİ ile BURGER KING hakkındaki ilk belge 06.08.2019 tarihinde teşebbüsler arasında geçen yazışmadır. Belgede BURGER KING, YEMEK SEPETİ ve iştiraki Banabi'nin 100'e yakın kuryesini transfer ettiğini, buna ek olarak (.....) bölgesinde çalışan kuryelere yüksek maaş teklif ettiğini, bu durumun BURGER KING'in sipariş sistemini tehlikeye düşürdüğünü belirterek YEMEK SEPETİ'nden BURGER KING çalışanlarına teklif götürmemesini talep etmektedir. Söz konusu ifadelerden BURGER KING'in çalışanlarını muhafaza etmek için personelinin çalışma koşullarını ve özellikle ücretlerini iyileştirmek yerine YEMEK SEPETİ'nin çalışanlarını transfer etmesini engellemeye çalıştığı anlaşılmaktadır. İlgili personelin YEMEK SEPETİ'ne geçişinin BURGER KING'in ana faaliyet alanı kapsamındaki işleri bakımından doğurabileceği etkiler de bu durumu değiştirmemektedir. Zira teşebbüsler arasındaki çalışan transferleri konusunda danışıklılığa işaret eden bu uygulamadansa işgücü piyasalarında rekabetçi şekilde hareket ederek çalışanların devamlılığının sağlanması ile ana faaliyet alanlarında da belgede belirtilen olumsuz etkilerin doğmayacağı değerlendirilmektedir.
- (50) Belgenin devamında BURGER KING'in çalışan geçişlerinin önlenmesine yönelik talebine karşılık olarak YEMEK SEPETİ yetkilisi; konuyu iç birimlerle görüşeceğini ve kuryelerin münferiden iş başvurusunda bulunulabildiğini belirterek talebi olmayan çalışana iş teklifi yapılmasının YEMEK SEPETİ bünyesinde yasak olduğunu iletmektedir. Bu ifadeler doğrultusunda BURGER KING'in çalışanlarının hedef alınmaması konusundaki talebinin YEMEK SEPETİ tarafından kabul edildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla belge, iki teşebbüs arasında, işgücü piyasasında rekabeti kısıtlama amacını taşıyan doğrudan iletişim bulunduğunu ortaya koymaktadır.
- (51) Bu noktada teşebbüsler arasındaki yazışmada yer alan, *"Direk çağırma olayı yasak zaten."* ifadelerinin üzerinde durmakta fayda görülmektedir. I.4.1. numaralı başlık altında YEMEK SEPETİ'nin personel istihdamında bazı şirketlerin çalışanlarına doğrudan iş teklifi yapmama şeklinde genel bir yaklaşımı olduğu ortaya konulmuş, bu yaklaşımın bir irade uyuşmasına dayanması halinde rekabeti kısıtlayıcı niteliğe bürüneceği belirtilmiştir. 06.08.2019 tarihli yazışmada geçen YEMEK SEPETİ çalışanının direk iş teklifi yapmanın zaten yasak olduğu şeklindeki ifadesi ise, YEMEK SEPETİ'nin BURGER KING gibi iş ilişkisi içerisinde olduğu bazı şirketleri peşinen ve tek taraflı iradesiyle kara listeye aldığına da işaret etmektedir. Öte yandan BURGER KING'in yazışmada açıkça yer alan çalışan geçişlerinin kısıtlanmasına yönelik iradesi ve iki teşebbüs arasındaki konuya ilişkin doğrudan iletişim, YEMEK SEPETİ'nin *blacklist* stratejisinin BURGER KING bakımından irade uyuşmasına dayandığını göstermektedir.
- (52) Teşebbüsler hakkındaki bir diğer belge YEMEK SEPETİ'nin 30.01.2020 tarihli iç yazışmasıdır. YEMEK SEPETİ'nin genel stratejisine ilişkin açıklamaların yapıldığı kısımda da yer verildiği üzere belgede YEMEK SEPETİ'nin İnsan Kaynakları Müdürü tarafından Genel Müdür'e *"ben Yemeksepeti'ne ilk başladığım günden bu yana aşağıdaki firmaları black list'e tutuyoruz (Zincir markalar için (.....) Bey ile konuşup işe alım yaptık seneler içerisinde)"* ifadeleriyle iletilen listenin *Blacklist* sütununda

BURGER KING yer almaktadır. Bir diğer deyişle BURGER KING, YEMEK SEPETİ'nin istihdam politikası gereği kapsam dışında tuttuğu şirketler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte 06.08.2019 tarihli bir önceki belgeden görülebilen teşebbüsler arasındaki irade uyuşması dikkate alındığında BURGER KING'in söz konusu listede yer almasının YEMEK SEPETİ'nin bireysel tercihinden ibaret olmadığı açıktır. Keza 06.08.2019 tarihli bir önceki teşebbüsler arası yazışmanın YEMEK SEPETİ'nin 30.01.2020 tarihli iç yazışmasında geçen (.....) isimli çalışan ile BURGER KING arasında yapılması karşısında her iki belgenin birbirini desteklediği ve teşebbüsler arasındaki rekabete aykırı anlaşma doğrultusunda BURGER KING'in çalışanlarına dokunulmayacak şirket olarak YEMEK SEPETİ'nin iç yazışmalarında yer aldığı anlaşılmaktadır.

- (53) Benzer şekilde YEMEK SEPETİ'nden elde edilen ve üzerinde tarih yer almamakla birlikte 28.05.2020 tarihinden daha ileri bir tarihe ait olduğu anlaşılan belgede BURGER KING *"Merkez roller için gidilmeyecek firmalar"* arasında *Blacklist* kategorisinde bulunmaktadır. YEMEK SEPETİ, önceki belgede olduğu gibi bu belgede de BURGER KING'i çalışanlarına doğrudan iş teklifi yapılmaması gereken teşebbüs olarak konumlandırmaktadır.
- (54) Son olarak BURGER KING'den elde edilen 10.11.2020 tarihli iç yazışmadaki *"Yemek sepetine bizden çıkan personelleri almaması konusunda bilgi vermemize rağmen haber vermeden işe başlatmış"* ifadeleri teşebbüslerin iletişim halinde olduklarını bir kez daha ortaya koymaktadır.
- (53) Yukarıda yer verilen belgeler doğrultusunda her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve YEMEK SEPETİ ile BURGER KING'in çalışan geçişlerini engellemeye yönelik karşılıklı tutum içerisinde bulunduğunu gösterdiği değerlendirilmektedir. Teşebbüsler arasında çalışan transferleri hakkında rekabete aykırı amaç taşıyan doğrudan iletişim bulunmakta ve bu iletişim iç yazışmalarla desteklenmektedir.
- (54) Çalışan ayartmama anlaşmaları teşebbüslerin birbirlerinden hiçbir koşulda çalışan almayacaklarına yönelik olabileceği gibi çalışan transferinin izne bağlanması şeklinde veya doğrudan teklif götürülememesi ve çalışanın kendisinin başvurması üzerine değerlendirilebilmesi gibi farklı şekillerde gündeme gelebilmektedir. Belgeler doğrultusunda YEMEK SEPETİ ile BURGER KING arasındaki anlaşmanın doğrudan teklif götürmemeye yönelik olduğu değerlendirilmektedir.
- (55) Diğer taraftan yukarıda belirtildiği üzere teşebbüsler arasında bir iş ilişkisi de bulunmaktadır. Dolayısıyla bu noktada teşebbüsler arasındaki iş ilişkisine değinilmesinde fayda bulunmaktadır.

- YEMEK SEPETİ ile BURGER KING Arasındaki Ticari İlişkinin Değerlendirilmesi

- (56) Dosya kapsamında elde edilen bilgilerden BURGER KING'e ait restoranların YEMEK SEPETİ'nin çevrim içi sipariş platformunda listelendiği ve bu platform aracılığıyla tüketicilerin ilgili restoranlardan çevrimiçi sipariş verebildiği görülmektedir. Teşebbüsler arasındaki bu ilişki 2005 yılında başlamış olup hâlihazırda devam etmektedir. Bu çerçevede YEMEK SEPETİ ile BURGER KING arasında 01.02.2009 ve 01.09.2016 tarihlerinde *"(.....) Sözleşmesi"*; 19.06.2018 tarihinde *"(.....) Protokolü"*, 26.08.200 tarihinde *"(.....) Protokolü"* akdedilmiştir. İki teşebbüs arasında akdedilen diğer sözleşmeler ise 28.05.2018 tarihli *"(.....) Protokolü"*, 03.02.2016 tarihli *"(.....) Sözleşmesi"* ve 10.07.2009, 16.06.2011, 06.07.2012, 26.07.2013, 30.06.2014, 01.11.2016 tarihli *"(.....) Sözleşmesi"*dir. Söz konusu ticari ilişki ve sözleşmeler

tarafların ana faaliyet alanları kapsamında dikey ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymaktadır.

- (57) Esasen dosya konusu çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından taraflar arasında, ana faaliyet alanları kapsamında yatay ya da dikey ilişki bulunup bulunmaması önem taşımamaktadır. Ancak literatürde ve uygulamada bazı koşullar altında çalışan ayartmama anlaşmaları yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Bu noktada yan sınırlama teşkil edebilecek çalışan ayartmama anlaşmaları hakkında kısa bilgiler verilmesi faydalı olacaktır.
- (58) Yukarıda belirtildiği üzere işgücü pazarlarına yönelik anlaşmalar söz konusu olduğunda incelemeye konu olan pazarı işgücüne yönelik girdi pazarı oluşturmaktadır. Teşebbüsler çıktı pazarında dikey bir ilişki içinde bulunsada eğer aynı insan kaynağı için rekabet halindelerse aralarındaki ilişki de yatay bir rekabete işaret edecektir. Bununla birlikte teşebbüslerin işgücü pazarının dışında (örneğin, ana faaliyet alanları kapsamında) dikey bir ilişki içinde bulunmalarının 4054 sayılı Kanun açısından sonuca hiçbir etkisinin bulunmadığını söylemek de mümkün değildir. Zira bir dikey sözleşme kapsamında öngörülen çeşitli rekabet yasakları yan sınırlama doktrini kapsamında incelenebilmekte, çalışan ayartmama hükümleri de belli sınırlamalar dâhilinde bu rekabet yasakları arasında kabul edilebilmektedir.
- (59) AB mevzuatı ve Türk hukuku kapsamında yan sınırlamalar, bir anlaşmanın taraflarına getirilen ve anlaşmanın özünü oluşturmamakla birlikte, anlaşma ile ulaşılmak istenen hedeflerin tutturulması için gerekli ve bu hedeflerle doğrudan ilgili olan kısıtlamaları ifade etmektedir²⁶. Yan sınırlama kavramı özellikle rekabeti sınırlayıcı olmayan esas bir anlaşmaya eklenen kimi hükümler üzerinde rekabetin kısıtlanması şüphesinin olduğu durumlarda önem kazanmaktadır. Birleşme ve Devralmalarda İlgili Teşebbüs, Ciro ve Yan Sınırlamalar Hakkında Kılavuz'da (Kılavuz) *"Yan sınırlamalar; yoğunlaşma işlemi ile doğrudan ilgili ve işlemin uygulanabilmesi ve yoğunlaşmadan beklenen etkinliklerin tam olarak sağlanabilmesi için gerekli olan sınırlamalardır"* şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanım kapsamında 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 için öngörülmüş olması gerekmektedir. Gereklilik ölçütü ise, 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 alınmaktadır.
- (60) Çalışan ayartmama anlaşmalarının yan sınırlama kabul edilmesine ilişkin olarak Kılavuz'da geçen *"rekabet etmeme yükümlülüğü ile benzer nitelikte ya da bu yükümlülüğü tamamlayıcı nitelikte olan; satıcının devre konu teşebbüsün çalışanlarını istihdam etmemesi, devre konu teşebbüse ait ticari sırları açıklamaması ve kullanmaması gibi yükümlülükler de, rekabet etmeme yükümlülüğü ile benzer şekilde değerlendirilecektir."* ifadesi çalışan ayartmama anlaşmalarının yan sınırlama olarak değerlendirilebileceğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla yan sınırlamalara ilişkin koşullar çalışan ayartmama anlaşmaları için uygulanabilmektedir. Bununla birlikte aynı koşulların birleşme devralma işlemleri dışındaki hallerde de geçerli olduğu değerlendirilmektedir. Kurulun *Ege Konteyner* kararında *"Gerçekten de meşru"*

²⁶ Rekabet Terimleri Sözlüğü, 156; <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/100e1bc8-ccc3-4f65-9b30-e232ec3064d6>

işbirlikleri yahut anlaşmalar içerisinde yer alan işgücü pazarına ilişkin sınırlamalara etki temelli değerlendirmelerle yaklaşmanın doğru olduğu değerlendirilmektedir. Keza Komisyon ve Kurul da aşağıda açıklanacağı üzere yan sınırlama doktrini içerisinde bazı kararlarında çalışan ayartmama anlaşmalarını yan sınırlama olarak değerlendirmiştir. Bununla birlikte örneğin devralma, ortak girişim, ortak alım gibi genel çerçevedeki anlaşmaların uygulanması açısından öngörülmemiş sınırlamaların amaç bakımından ihlal olarak değerlendirmesi mümkündür.” ifadelerine yer verilmiştir. Böylece Kurul yan sınırlama doktrinin yoğunlaşma işlemleri dışında yapılan çalışan ayartmama anlaşmaları için de uygulanacağını açıkça ortaya koymuştur.

- (61) Konuya ilişkin ABD uygulamasına bakıldığında, eBay davasının nihai kararında²⁷ mahkemenin, eBay’in rakipleriyle çalışan ayartmama anlaşmaları yapmasını yasaklarken, teşebbüsün; danışmanlar veya danışanlar, denetimciler, dış kaynak sağlayıcıları, İK şirketleri, geçici istihdam sağlayanlar, yeniden satıcılar ve orijinal parça üreticileri ile yapacağı anlaşmalar için gerekli olan hükümleri yasaklamadığı görülmektedir. Mahkeme meşru bir işbirliği anlaşmasının işlerliği için gerekli olan hükümlerin yasaklanmadığını ifade etmektedir. Diğer taraftan çalışan ayartmama hükümlerinin meşru işbirliği anlaşmalarının kapsamında kalması ve yasaklanmaması için çeşitli şartlar öngörülmüştür. Bu kapsamda yazılı bir esas anlaşmaya yönelik düzenlenen çalışan ayartmama hükümleri²⁸;
- Hangi esas anlaşmaya yan sınırlama olarak yapıldığını kesin şekilde göstermeli,
 - Yalnızca esas anlaşmaya dâhil olması öngörülen çalışanları etkileyecek şekilde dar tasarlanmalı,
 - Makul bir belirlilikte hangi çalışanların hükümlerin kapsamında olduğunu belirtmeli,
 - Hükümlerin uygulanmasını sonra erdirecek kesin bir tarih yahut olay belirtmeli,
 - Anlaşma tüm taraflarınca imzalanmalıdır.
- (62) Geçici sağlık çalışanı istihdam eden AYA ve AMN isimli iki teşebbüs arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının incelendiği kararda Temyiz Mahkemesi teşebbüsler arasında iki temel ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Bu ilişkilerden ilki AYA’nın AMN vasıtasıyla geçici hemşire sağlıyor oluşundan doğan dikey ilişkidir. Diğer yandan teşebbüsler hem geçici sağlık çalışanlarının istihdamı adına hem de hastanelere istihdam sağlama açısından yatay seviyede rakip konumundadırlar. Mahkeme teşebbüsler arasında yapılan çalışan ayartmama anlaşmasının taraflar arasındaki dikey sözleşmenin sınırlarını aşması nedeniyle saf bir dikey anlaşma olmadığını, doğrudan tarafların kendi bünyelerinde istihdam edeceği çalışanlara da etki ettiğini, bu nedenle ortada yatay bir anlaşma bulunduğunu vurgulamıştır²⁹.
- (63) ABD’de görülen diğer bir davada, müşterilerine taşımacılık şirketlerinden aldığı hizmetler vasıtasıyla lojistik çözümleri sağlayan *Pittsburgh Logistics (PLS)* ile bir taşımacılık şirketi olan *Beemac* arasındaki sözleşmede yer alan çalışan ayartmama hükümleri ele alınmıştır. Anılan hükümler *Beemac*’in (ve *Beemac*’in acenteleri ile taşıronlarının) *PLS*’nin çalışanlarını bir yıllık sözleşme süreci ve takip eden iki yıl boyunca ayartmamasına yöneliktir. *PLS*’nin dört çalışanın *Beemac* tarafından istihdam

²⁷ United States of America, v. eBay INC. Case No. 12-CV-05869-EJD-PSG

²⁸ Benzer şartlara *Knorr-Bremse* kararında da yer verilmiştir (United States v. Knorr-Bremse AG and Westinghouse Air Brake Technologies Corporation, No. 1:18-cv-00747 (D.D.C. 2018)).

²⁹ <https://www.justice.gov/atr/case-document/file/1338731/download>

edilmesinden sonra *PLS*'nin açtığı davada anılan çalışan ayartmama hükmünün uygulanabilir olup olmadığı tartışılmıştır. Mahkeme verdiği sonuçta, anılan hükümlerin gerek *Beemac*'in acentelerini ve taşeronlarını gerekse de sözleşme süresi boyunca *PLS* ile çalışmayan çalışanları kapsamaya sebebiyle çok geniş olduğunu ifade ederek ilgili hükümleri uygulanabilir bulmamıştır.

- (64) Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda yalnızca belirli personel için geçerli olmak üzere ayartmama şartı getirilmesi belirli koşulların bulunması halinde yan sınırlama olarak kabul edilebilecektir. Bu çerçevede YEMEK SEPETİ ile BURGER KING arasında akdedilen sözleşmelere bakıldığında teşebbüslerin çalışanları bakımından getirilmiş herhangi bir yükümlülüğün bulunmadığı görülmektedir. Öte yandan önceki başlık altında değerlendirilen teşebbüsler hakkındaki belgelerin BURGER KING bünyesinde istihdam edilen kuryelere yönelik olduğu görülmektedir. Teşebbüsler arasındaki ticari ilişki ise YEMEK SEPETİ'nin BURGER KING'e çevrimiçi sipariş alabilmesine imkan tanıyan platform hizmetinin sunulmasına yöneliktir. Teşebbüsler arasında 01.09.2016 tarihinde akdedilen ve beş yıl geçerli olan (.....) Sözleşmesi'nin 5.4. maddesinde "*ÜYE İŞYERİ*³⁰, *YEMEK SEPETİ'nin kendisine ilettiği siparişi, ödeme şekline bağlı olarak fiş veya faturası ile birlikte, sipariş veren KULLANICI'ya*³¹ *eksiksiz ve doğru iletmekle yükümlüdür*" denilmektedir. Bu doğrultuda YEMEK SEPETİ platformu üzerinden kendisine gelen siparişleri hazırlayarak sipariş verilen adrese teslim etme yükümlülüğünün BURGER KING'e ait olduğu görülmektedir. Bir diğer deyişle BURGER KING ile YEMEK SEPETİ arasındaki iş ilişkisi siparişlerin teslimatını kapsamamaktadır. Bu itibarla teşebbüsler hakkında elde edilen belgelerde geçen ve kuryelerin geçişlerini engelleme amacını taşıyan iletişimler de YEMEK SEPETİ ile BURGER KING arasındaki iş ilişkisi kapsamında bulunmamaktadır.
- (65) Kaldı ki, çalışan ayartmama şeklinde bir yükümlülük getirilmesinin ve bu yükümlülüğün yan sınırlama olarak kabul edilebilmesinin ilk şartı bu yükümlülüğün yazılı olmasıdır. Sözlü şekilde getirilen ve kapsamının belirlenmesine imkan tanımayan yükümlülükler yan sınırlama müessesesinin altında yatan anlayışa aykırılık teşkil etmektedir. Dolayısıyla belgeler çerçevesinde tespit edilen rekabete aykırı anlaşmanın teşebbüsler arasındaki iş ilişkisinin kapsamına giren çalışanları içine alması durumunda dahi yan sınırlama olarak kabul edilemeyeceği değerlendirilmektedir.
- (66) Yapılan açıklamalar çerçevesinde, teşebbüsler arasındaki meşru iş ilişkisinin kapsamına giren ve yan sınırlama olarak kabul edilebilecek bir çalışan ayartmama yükümlülüğünün bulunmadığı, dosya kapsamında elde edilen belgelerle ortaya konulan çalışan ayartmama anlaşmasının da teşebbüsler arasındaki ticari ilişkiden bağımsız olarak rekabete aykırı şekilde yapıldığı değerlendirilmektedir.
- (67) Netice itibarıyla, YEMEK SEPETİ ile BURGER KING arasında, çalışan geçişlerinin kısıtlanması amacını taşıyan rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşması konusunda irade uyuşması bulunduğu değerlendirilmektedir.

H.4.3. YEMEK SEPETİ-COMMENCİS

- (68) COMMENCİS, 2000 yılında Pozitron Bilgisayar Otomasyon ve İnternet Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. unvanıyla kurulmuş olup 2011 yılında Pozitron Yazılım A.Ş. (POZİTRON) olarak ticari unvanını değiştirmiştir. 2014 yılında İngiltere merkezli Monitise plc. firması tarafından satın alınan teşebbüs, Monitise Yazılım A.Ş. unvanı ile faaliyetlerine devam

³⁰ Sözleşmede geçen *ÜYE İŞYERİ* ifadesi ile BURGER KING kastedilmektedir.

³¹ Sözleşmede geçen *KULLANICI* ifadesi ile YEMEK SEPETİ sistemine kayıtlı kullanıcılar kastedilmektedir.

etmiş, 2017 yılında eski kurucu ortakları tarafından satın alınarak Fatih İŞBECER'in %100 hissedarlığına geçmiştir. COMMENCIS, Monitise Yazılım A.Ş.'nin 26.04.2018 tarihindeki değişiklik sonrasında sahip olduğu yeni ticari unvanı olup teşebbüs, söz konusu tarihten beri faaliyetlerine bu unvan altında devam etmektedir.

- (69) Dosya kapsamında, hem COMMENCIS'te hem de YEMEK SEPETİ'nde yapılan yerinde incelemede teşebbüsler arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir. Her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilmektedir.
- (70) Konuya ilişkin tespit edilen en eski belge YEMEK SEPETİ'nin *blacklist* stratejisinin ortaya konulduğu YEMEK SEPETİ İnsan Kaynakları Müdürü tarafından bir insan kaynakları firmasının yetkilisine gönderilen 24.09.2013 tarihli e-postadır. E-postada YEMEK SEPETİ'nin (.....) *Uzmanı* pozisyonu için yapılacak aday arayışı kapsamında çeşitli koşullar gönderilmektedir. Belgede geçen "*Artı olarak centilmenlik anlaşması gereği şu firmalarda çalışan adaylara dokunamıyoruz*" ifadeleri doğrultusunda bu koşullardan biri, adayın centilmenlik anlaşması gereğince YEMEK SEPETİ adına aktif olarak kesinlikle aday aranmaması gereken şirketlerden birinde çalışmamasıdır. Bu şirketler arasında COMMENCIS³² de bulunmaktadır. Listede yer alan teşebbüslere ilişkin yaklaşım da aynı belgede açıklanmaktadır. Buna göre söz konusu teşebbüslerde çalışan adayları direkt kendilerinin aramaması gerektiği ancak adayların ilan üzerinden başvurması durumunda değerlendirmeye alınabileceği, hatta bu durumda söz konusu şirketten referans almanın daha kolay olacağı ifade edilmektedir. Aynı tarihli YEMEK SEPETİ İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ile (.....)³³ arasında geçen "(.....)- *Görüşme Detayları*" başlıklı e-posta yazışmasında da bir başka konu üzerinden aynı yaklaşım ve COMMENCIS'in de arasında bulunduğu şirketler listesi bu kez farklı bir İK şirketine gönderilmektedir. Önceki belgeyle paralel şekilde bu belgede de çalışan ayartmaya ilişkin yasağın "*centilmenlik anlaşması*" çerçevesinde uygulandığı belirtilmektedir.
- (71) Bunu destekler şekilde 17.03.2014 tarihinde COMMENCIS Genel Müdürü (.....), İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ve diğer teşebbüs çalışanları (.....) ve (.....) arasında yapılan ve bir adayın iş görüşmesinin değerlendirildiği e-posta yazışmasında, COMMENCIS Genel Müdürünün iyi bir aday olarak değerlendirdiği kişinin YEMEK SEPETİ'nde çalıştığının anlaşılması üzerine Genel Müdür YEMEK SEPETİ'nden *senior* çalışan ayartmak istemediğini ifade etmektedir. Akabinde bir COMMENCIS çalışanı aralarında "*gents aggrement*" olduğunun farkında olduğunu ancak değerlendirdikleri adayın YEMEK SEPETİ'ndeki ekibinin dağılmakta olduğunu ve bu nedenle söz konusu adaya teklif yapmayı önermektedir. COMMENCIS İnsan Kaynakları Müdürü ise cevaben, adayın her hâlûkârda YEMEK SEPETİ'nden ayrılacağı düşünülüyorsa adayı almak taraftarı olduğunu, aralarında centilmenlik anlaşması olsa da YEMEK SEPETİ'ne adayı ayırdıktan sonra aldık şeklinde bir açıklama yapılabileceğini ifade etmektedir.
- (72) Görüldüğü üzere söz konusu belgede, COMMENCIS'in Genel Müdürü nezdinde "iyi" bulunan bir adayın YEMEK SEPETİ çalışanı olması gerekçesiyle işe alınmasının istenmediği, ancak adayın YEMEK SEPETİ'nden ayrılacağının kuvvetle muhtemel olduğu öğrenildikten sonra adaya teklif yapılabileceğinin değerlendirildiği ve ayrıca aday işe alındığı takdirde YEMEK SEPETİ'ne ne şekilde açıklama yapılacağının peşinen tasarlandığı görülmektedir. Ayrıca iki taraf arasında centilmenlik anlaşması olduğu COMMENCIS yetkilileri tarafından da tıpkı YEMEK SEPETİ'nin yukarıda yer verilen 24.09.2013 tarihli yazışmasında olduğu gibi açıkça zikredilmektedir. Bu itibarla

³² İlgili belgede COMMENCIS'in söz konusu dönemdeki unvanı olan POZİTRON kullanılmıştır.

³³ (.....), işe alım danışmanlığı yapan (.....) firmasında çalışmaktadır.

anılan belgeler taraflar arasında karşılıklı bir mutabakat olduğunu, YEMEK SEPETİ'nin COMMENCIS bakımından *blacklist* iradesinin tek taraflı olmadığını ve YEMEK SEPETİ ile COMMENCIS arasında çalışan geçişlerini kısıtlamaya yönelik bir anlaşma olduğunu göstermektedir.

- (73) 08.05.2014 tarihinde YEMEK SEPETİ İnsan Kaynakları Müdürü tarafından YEMEK SEPETİ kurucusuna gönderilen "*blacklist*" başlıklı e-postada, *Blacklist* olarak adlandırılan ve "*aktif olarak çalışan adayları direkt olarak biz arayıp görüşmeye davet etmiyoruz, dokunmuyoruz.*" şeklinde uygulandığı belirtilen listede bir ekleme/çıkarma yapmaya gerek olup olmadığı sorulmaktadır. COMMENCIS'in³⁴ de bulunduğu söz konusu listenin politikasına yönelik olarak yukarıda yer verilen YEMEK SEPETİ'nin 24.09.2013 tarihli yazışmasında bahsedilen hususlara ilave olarak "*Blacklist'e dahil olan adaydan gelen başvuru için de yöneticilerden onay almadan ilerlemiyoruz. Çoğunlukla ignore ediyoruz*" ifadeleri kullanılmaktadır. Bu doğrultuda anılan belgenin, diğer belgeler ile ortaya konulan teşebbüsler arasındaki çalışan geçişlerinin kısıtlanmasına yönelik irade uyuşmasının uzantısı olduğu değerlendirilmektedir.
- (74) Yine YEMEK SEPETİ'nin 01.07.2015 tarihli iç yazışmasında geçen "*Monitise maalesef centilmenlik anlaşmamız olan şirketlerden, oradan aday çağırıyorum ./ Bu arkadaş başvurmuştu hatırlıyorum cv'sini*" ve "*CV'sinde devam ediyor gözüküyor; ayrıldıysa görüşebilirim sıkıntı olmaz*" şeklindeki ifadeler YEMEK SEPETİ ile COMMENCIS³⁵ arasında centilmenlik anlaşması olduğunu ortaya koymaktadır. Belgeden ayrıca adayın YEMEK SEPETİ'ne kendisi başvursa dahi COMMENCIS'in aktif çalışanı olduğu müddetçe değerlendirmeye alınamayacağı, ancak COMMENCIS'ten ayrılmış olduğu takdirde adayla görüşmenin mümkün olabileceği anlaşılmaktadır. Belge, bir COMMENCIS çalışanı YEMEK SEPETİ'nin iş ilanına başvurduğunda, işin gereklerine uygun olup olmadığı fark etmeksizin adayın YEMEK SEPETİ tarafından değerlendirmeye alınmadığını ve diğer belgelerle ortaya konulan teşebbüsler arasındaki anlaşmanın uygulandığını göstermesi yönüyle de önem arz etmektedir.
- (75) COMMENCIS'in 01.08.2019 tarihli iç yazışmasında ise bir COMMENCIS çalışanı, teşebbüsün Genel Müdürüne YEMEK SEPETİ'nin kendilerinden çalışan aldığını dolayısıyla artık COMMENCIS'in de YEMEK SEPETİ'nden aday alacağını bildirmektedir. Genel Müdür de bu yaklaşımı onaylamaktadır. Belgeden taraflar arasındaki centilmenlik anlaşmasına YEMEK SEPETİ'nin uymaması sebebiyle COMMENCIS'in de YEMEK SEPETİ çalışanlarını istihdam etmeye başlayacağı izlenimi oluşmaktadır.
- (76) Bununla birlikte, 30.01.2020 tarihinde YEMEK SEPETİ İnsan Kaynakları Müdürünün, Genel Müdüre "*ben Yemeksepeti'ne ilk başladığım günden bu yana aşağıdaki firmaları black list'e tutuyoruz*" ifadeleriyle ilettiği listenin içerisinde COMMENCIS'in³⁶ de bulunduğu görülmektedir. Her ne kadar önceki belgede teşebbüsler arasında işe alımların başlayacağı belirtilse de mevcut belgeden 30.01.2020 tarihinde YEMEK SEPETİ'nin COMMENCIS'i yasaklı şirketler listesinde tutmaya devam ettiği görülmektedir. Dolayısıyla teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşmasının süregeldiği değerlendirilmektedir.
- (77) COMMENCIS'in 27.05.2020 tarihli iç yazışması da teşebbüslerin çalışan geçişlerinin kısıtlanması konusunda vardıkları mutabakatı sonra erdirmeye yönünde bir iradesinin bulunmadığını ortaya koymaktadır. Yazışmada öncelikle COMMENCIS'in %100

³⁴ İlgili belgede COMMENCIS'in söz konusu dönemdeki unvanı olan POZİTRON kullanılmıştır.

³⁵ Belgede COMMENCIS'in ilgili dönemdeki unvanı olan Monitise geçmektedir.

³⁶ İlgili belgede COMMENCIS'in söz konusu dönemdeki unvanı olan POZİTRON kullanılmıştır.

hissedarı³⁷ tarafından, YEMEK SEPETİ'nin COMMENCIS'in bir çalışanını alması üzerine *"bunlar bizden adam almayacaktı (.....)'a yazdıydık"* denilmektedir. Bu yazışmalardan bir gün sonra 28.05.2020 tarihinde gerçekleşen iç yazışmada ise aynı COMMENCIS yetkilisi tarafından *"Ben (.....) konuştum POzitrOn Blacklistteydi commencis'i unutmşuzdur dedi, ekletiyor tekrar biz de oyle yapmaliyiz"* ifadeleriyle YEMEK SEPETİ ile yaptığı görüşme aktarılmaktadır. Söz konusu ifadelerden YEMEK SEPETİ'nin COMMENCIS çalışanlarına iş teklifi yapmaya başlamasının COMMENCIS'in unvan değişikliğinin ortaya çıkardığı karışıklıktan kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Belgede dikkat çeken bir diğer husus COMMENCIS'in de YEMEK SEPETİ'nden çalışan transferi yapmaması konusunun COMMENCIS yetkilisi tarafından diğer çalışanlara hatırlatılmaktadır. Buna cevaben bir COMMENCIS çalışanı; *"Biz zaten yemeksepetinden almıyorduk bizim blacklist'imizden yıllardan beri Kisi ayrılıp gelirse alıyoruz ancak"* ifadeleriyle COMMENCIS'in YEMEK SEPETİ'ne karşı yaklaşımının değişmediğini vurgulamaktadır.

- (78) COMMENCIS'in bu iç yazışmaları ile diğer belgelerin değerlendirilmesinden COMMENCIS'in sahibinin YEMEK SEPETİ'nin kurucusunu aradığı ve ikaz ettiği, YEMEK SEPETİ'nin COMMENCIS çalışanlarına iş teklifi götürmesinin teşebbüsler arasındaki anlaşmanın sonlanmasından veya bu anlaşmaya uymama iradesinden değil COMMENCIS'in unvan değişikliği sebebiyle YEMEK SEPETİ'nin listesinin güncellenememesinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda teşebbüsler arasındaki karşılıklı mutabakatın devam ettiği görülmektedir.
- (79) Bunu destekler şekilde YEMEK SEPETİ İnsan Kaynakları Müdürü ile bir YEMEK SEPETİ çalışanı arasında geçen 30.09.2020 tarihli yazışmadan, bir adayın COMMENCIS çalışanı olması gerekçesiyle değerlendirmeye alınmadığı ve kenarda tutulduğu, geçmişte YEMEK SEPETİ ile COMMENCIS arasında centilmenlik anlaşması olduğu, sonrasında COMMENCIS'te isim değişikliği gerçekleştiği, bu sırada 2-3 kişinin YEMEK SEPETİ bünyesinde işe alındığı ancak sonrasında COMMENCIS'in YEMEK SEPETİ'ne başka çalışan alınmaması yönünde ikazda bulunduğu, bu ikazın YEMEK SEPETİ Genel Müdürü tarafından karşılıksız bırakılmadığı anlaşılmaktadır. Böylece COMMENCIS'in yukarıda yer verilen 28.05.2020 tarihli iç yazışmasında geçen COMMENCIS ve YEMEK SEPETİ yetkilileri arasındaki görüşmenin gerçekleştiği YEMEK SEPETİ nezdinde teyit edilebilmektedir. Bilindiği üzere teşebbüsler arasındaki rekabete aykırı bir anlaşmanın tam olarak ortaya konulabilmesi bakımından belgelerin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda yukarıda yer verilen belgelerin bütüncül şekilde değerlendirilmesiyle YEMEK SEPETİ ile COMMENCIS'in, teşebbüsler arasında 2013 yılından başlayan mutabakatın sona erdirilmesi iradesini taşımadığı değerlendirilmektedir.
- (80) COMMENCIS'in 02.12.2020 tarihli iç yazışmasında, daha önce bir COMMENCIS çalışanı YEMEK SEPETİ'ne iş başvurusu yapsa dahi YEMEK SEPETİ tarafından değerlendirmeye alınmadığı, ancak mevcut durumda COMMENCIS'in YEMEK SEPETİ nezdinde artık kara listede tutulmadığı ve kendilerinin de YEMEK SEPETİ çalışanlarına teklif yapmaya başlayacağı belirtilmektedir. Belgeden teşebbüsler arasında belge tarihi itibarıyla rekabete aykırı bir anlaşma bulunduğu yönünde bir çıkarım yapılamamakla birlikte belgenin önceki tarihli yukarıdaki belgeleri desteklediği görülmektedir.
- (81) Son olarak bir YEMEK SEPETİ çalışanının bilgisayarından elde edilen ve tarihi net olarak tespit edilemeyen tabloda *"Merkez roller için gidilmeyecek firmalar"* başlığıyla

³⁷ COMMENCIS'in %100 hissedarı (.....) iken, kardeşi (.....) şirketin Genel Müdürü'dür.

COMMENCIS'in³⁸ kara listede yer aldığı görülmektedir. Söz konusu belgede COMMENCIS, "*Pozitron (Pozitron, Monitise)*" şeklindeki önceki unvanlarına ek olarak "*Commencis*" olarak da listeye eklenmiş bulunmaktadır. Bu itibarla listenin COMMENCIS'in 28.05.2020 tarihli iç yazışmasında yer alan teşebbüsler arasındaki görüşmenin sonrasına ilişkin olduğu değerlendirilmektedir.

- (82) Yukarıda yer verilen belgelerin değerlendirilmesinden her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve COMMENCIS ile YEMEK SEPETİ'nin çalışan geçişlerini engellemeye yönelik karşılıklı tutum içerisinde bulunduğunu gösterdiği değerlendirilmektedir. Ayrıca belgeler YEMEK SEPETİ ile COMMENCIS arasındaki anlaşmanın dönemler itibarıyla doğrudan iş teklifinde bulunmamaya veya hiçbir koşulda aktif çalışan almamaya ilişkin olduğuna işaret etmektedir.
- (83) Bu noktada COMMENCIS'in hissedarlık ve yönetim yapısında meydana gelen değişikliklerin değerlendirilmesi faydalı olacaktır. Yukarıda belirtildiği üzere COMMENCIS, 2014 yılında İngiltere merkezli Monitise plc. firması tarafından devralınmış, 2017 yılında ise eski kurucu ortakları tarafından tekrar satın alınarak bugünkü yapısına kavuşmuştur. Dosya kapsamında elde edilen bilgilerden bahse konu devralma işlemlerinin öncesinde veya sonrasında ticaret unvanı değişmiş olmakla birlikte teşebbüsün kişiliğinde ve faaliyetlerinde kesinti yaşanmamıştır.
- (84) Türk hukukunda bir hukuk öznesine ait devredilebilir hak veya borçların başka bir hukuk öznesine geçirilmesinde ve sorumluluğu belirlemede külli halefiyet ilkesi kabul edilmektedir. Külli halefiyet ilkesi gereğince, devralan teşebbüs, devrolunan teşebbüsün hak ve borçların tamamından sorumlu olmaktadır. Danıştay 13. Dairesi³⁹ ve İdari Dava Daireleri Kurulu⁴⁰ kararlarında birleşme veya devir işlemlerinde, yeni kurulan veya devralan teşebbüsün, devredilen teşebbüsün hak ve borçlarından sorumlu olduğu belirtilmiş ve rekabet ihlalinin devralma işlemi sonrasında da devam etmesi nedeniyle külli halefiyet ilkesi gereği devralan teşebbüsün sorumluluğuna gidilmesinde hukuka aykırılık bulunmamıştır. Kurul uygulamasına bakıldığında da rekabet ihlaline taraf olan teşebbüslerin el değiştirmesinin teşebbüslerin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı yönünde olduğu görülmektedir⁴¹.
- (85) Bu doğrultuda COMMENCIS'in durumuna bakıldığında; teşebbüs hakkında elde edilen belgelerden rekabet ihlalinin 2013 yılında başladığı, 2014 ve 2015 yıllarında teşebbüsün ihlale taraf olmaya devam ettiği görülmektedir. Dolayısıyla teşebbüsün 2014 yılında devredilmesinin ihlale taraf olma iradesini değiştirmediği değerlendirilmektedir. Ayrıca teşebbüs 2017 yılında 2013 yılındaki ortakları tarafından devralınmıştır. Dosya kapsamındaki ilgili tarihin sonrasındaki belgelere bakıldığında da ihlalin devir işlemi sebebiyle kesintiye uğramadığı görülmektedir. Örneğin, COMMENCIS'in 27.05.2020 tarihli iç yazışmasında geçen "*bunlar bizden adam almayacaktı (.....)'a yazdıydık*" ve 28.05.2020 tarihli iç yazışmasında geçen "*Biz zaten yemeksepetinden almıyorduk bizim blacklist'imizden yıllardan beri*" ifadeleri COMMENCIS'in devrine ilişkin işlemlerin COMMENCIS'in YEMEK SEPETİ ile arasındaki anlaşmaya uyduğunu gösterdiği ve YEMEK SEPETİ ile COMMENCIS arasındaki rekabete aykırı anlaşmaya etki etmediğini göstermektedir. Bu itibarla

³⁸ Belgede "*Pozitron (Pozitron, Monitise)*" da geçmektedir.

³⁹ 25.03.2008 tarih, 2006/2437 E. ve 2008/3350 K. sayılı karar

⁴⁰ 06.03.2013 tarih, 2008/3084 E. ve 2013/793 K. sayılı karar

⁴¹ Kurulun 09.02.2006 tarih ve 06-11/143-33 sayılı, 21.11.2016 tarih ve 16-40/662-296 sayılı, 04.03.2021 tarih ve 21-11/155-64 sayılı, 25.03.2021 tarih ve 21-17/208-86 sayılı kararları.

COMMENCIS'in hissedarlık ve yönetim yapısında meydana gelen değişikliklerin yukarıda yer verilen tespitleri değiştirmedığı anlaşılmaktadır.

- (86) Netice itibarıyla COMMENCIS ile YEMEK SEPETİ arasında, birbirlerinin çalışanlarına iş teklifi götürülmemesi yönünde irade uyuşması olduğu değerlendirilmektedir.

H.4.4. YEMEK SEPETİ-GETİR

- (87) Dosya kapsamında soruşturma taraflarından YEMEK SEPETİ'nde yapılan yerinde incelemede GETİR ile YEMEK SEPETİ arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir. Devam eden süreçte GETİR'de yapılan yerinde incelemede de söz konusu belgelerle bağlantılı belgelere rastlanılmıştır. Her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilmektedir.
- (88) İlk olarak YEMEK SEPETİ'nden elde edilen ve tarihleri görünmemekle birlikte YEMEK SEPETİ çalışanlarının başka teşebbüslere geçişini konu alan iç yazışmalarda geçen "biz de yapsak ya getir bize bulasamıyor" ve "peki getirle bir anlaşma var mı bizden alamıyor biz onlardan onu nasıl basardık" "centilmenlik o" ve "sözlü" ifadelerinden YEMEK SEPETİ ve GETİR arasında çalışan ayartmama konusunda bir centilmenlik anlaşması olduğu izlenimi edinilmektedir.
- (89) Bunu destekler şekilde GETİR'den elde edilen 06.01.2019 tarihli iç yazışmada aşağıdaki ifadeler geçmektedir:

(.....):

"olaylar oldu cuma günü"

(.....):

"Nasil olaylar"

(.....):

"bu yemek isiyle ilgili satıscı aranıyor (.....) 1 tane de danışmanlık sirketiyle çalışılıyor (.....) ve (.....) onceden uyarmıs bunları yemeksepeti calısanı olmaz bu danışmanlık gitmis yemeksepeti calısanına mı ne (.....) kafayı yedi tabi"

(.....):

"Uff is duyuldu yani Allahhh"

(.....):

"(.....) araya girdi (.....) & (.....)'inde sucu yok yani belirtilmis önceden neyse sonra cuma akşamı bütün sirkete konuşma yaptı (.....)"

(.....):

"Danismanlik sirketine degil (.....)lere mi kizdi"

(.....):

"herkese galiba :D"

(.....):

"(.....) nasıl algılandı konuşma"

(.....):

"yemeksepeti sahibi (.....)'a yazmış bundan 2-3 hafta önce"

- (90) Yazışmanın incelenmesinden GETİR'in danışmanlık aldığı bir İK şirketi tarafından GETİR'e yapılacak bir işe alım için gerçekleştirilen aday arayışı sırasında YEMEK SEPETİ'nin bir çalışanına iş teklif ettiği, bunun üzerine teşebbüsün üst yönetiminin bu duruma sert şekilde tepki gösterdiği görülmektedir. Belgede geçen "(.....) ve (.....)"

onceden uyarmıs bunları yemeksepeti çalışanı olmaz” ifadelerinden GETİR yetkililerinin ilgili İK şirketini YEMEK SEPETİ çalışanları arasından aday arayışı yapılmaması konusunda uyardığı anlaşılmaktadır. Yazışmanın devamında ise “yemeksepeti sahibi (.....)’a yazmış bundan 2-3 hafta önce” denilerek YEMEK SEPETİ yöneticisinin çalışan geçişlerinin kısıtlanması konusunda GETİR ile iletişim halinde olduğu ortaya konulmaktadır. Bu doğrultuda belgenin YEMEK SEPETİ ile GETİR arasında rekabete aykırı şekilde teşebbüsler arasında çalışan geçişlerini engellemek amacıyla iletişim kurulduğuna işaret ettiği ve YEMEK SEPETİ’nden elde edilen belgeleri desteklediği değerlendirilmektedir.

- (91) GETİR ile bir İK şirketi arasında geçen 09.01.2019 tarihli yazışmada ise İK şirketinin GETİR tarafından konulan kuralları ihlal etmesi sebebiyle teşebbüsler arasındaki iş ilişkisi sonlandırılmaktadır. Söz konusu kurallardan birini “Ulaşılmaması istenen Yemek Sepeti şirketinin çalışanlarına” ulaştırılması oluşturmaktadır. Diğer bir belgede, 22.02.2019 tarihinde bir YEMEK SEPETİ çalışanının GETİR yetkilisine CV’sini göndererek GETİR’de çalışma isteğini iletmesine karşılık GETİR tarafından “Getir büyümeye devam ediyor ama genelde yemek sepetinin çalışanlarıyla centilmenlik sebebiyle görüşmüyoruz.” denilmektedir. Söz konusu belgeler YEMEK SEPETİ ile GETİR arasında çalışan geçişlerinin kısıtlanmasına ilişkin anlaşma yapıldığı tespiti kuvvetlendirmektedir.
- (92) GETİR ile aynı ekonomik bütünlük içerisinde yer alan İK şirketi HEMENİŞ’ten elde edilen, GETİR ve HEMENİŞ’in 19-23.09.2019 tarihlerindeki yazışmasında YEMEK SEPETİ “Kesinlikle aday alınmayacak” teşebbüs olarak belirtilmektedir.
- (93) Yine GETİR’in 24.09.2020 tarihli iç yazışmasının konusunu centilmenlik anlaşması yapılan teşebbüsler oluşturmakta olup GETİR ile YEMEK SEPETİ hakkında “yemeksepetinden almıyoruz sanırım (.....) onu söylemişti” denilmektedir.
- (94) GETİR’in bir İK şirketine 02.10.2020 tarihinde gönderdiği e-postada “selam ... Yemeksepeti ... Bu şirketlerdeki adaylara ulaşmayalım” ifadesi bulunmaktadır. 02.12.2020 tarihli belgede bu kez bir İK şirketi offlimits şirketleri sorgulamakta ve “bizdeki mevcut offlimitsler böyle. Güncelleme ya da ekleme var mıdır? Yemeksepeti, ...” ifadeleriyle GETİR’den güncelleme istemektedir. Böylece YEMEK SEPETİ çalışanlarının İK şirketleri aracılığıyla GETİR’de işe alınmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır.
- (95) GETİR’den elde edilen 27.10.2020 tarihli yazışmada “yeni Yemeksepetine geçmiş ama (.....)in iyi referansı bir yoklayabilir miyiz” ifadeleriyle YEMEK SEPETİ’nde çalışmaya başlamış bir aday ile görüşme yapılması gündeme gelmektedir. Akabinde teşebbüs yetkilisi (.....) tarafından “YS’nden transfer konusunda sorunumuz olabilir.” denilerek diğer belgelerde de ortaya konulan YEMEK SEPETİ’nden çalışan almama yaklaşımı sergilenmektedir. Devamında ise aynı GETİR yetkilisi “(.....) Bey hep YS ile centilmence yönetiyoruz karşılıklı çalışanlarımıza gitmiyoruz diyor çükü” şeklinde GETİR ile YEMEK SEPETİ arasındaki mutabakatı dile getirmektedir. Bunun üzerine YEMEK SEPETİ’nin GETİR’in bir çalışanını transfer ettiği belirtilmekteyse de bu durumun söz konusu çalışanının ilgili dönemde GETİR’den ayrılması sebebiyle gerçekleştiği ve GETİR’in mevcut çalışanlarına YEMEK SEPETİ’nin iş teklifi yapmadığı vurgulanmaktadır. Belgede geçen hususlardan teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarına iş teklif edilmemesi konusunda uzlaşma olduğu açıklıkla değerlendirilmektedir.
- (96) GETİR’in 12.01.2021 tarihinde aynı ekonomik bütünlük içerisinde yer aldığı BİTAKSİ ile yaptığı yazışmada BİTAKSİ tarafından “3) Yemeksepeti_çok özel sebebi yoksa ve

olan sebep Getir'le ilgili sektörel ise bize engeli olmasın isteriz.” denilmektedir. Buna karşılık GETİR'in cevabı “3) (.....) Bey Yemeksepeti'nde çalışan bir kişiye karşılıklı transferlerin önünü açmamak için approach etmememizi istiyor.” şeklindedir. Belgenin yukarıda yer verilen diğer belgelerle birlikte bütüncül şekilde değerlendirilmesiyle GETİR'in bu ifadelerinin teşebbüsler arasında yapılan anlaşmanın bir uzantısı olduğu tespit edilmektedir.

- (97) Yine GETİR'in 20.01.2021 tarihli iç yazışmasında “arkadaşlar selam, off-limits şirketlere ufak güncellemeler gelmişken tekrar paylaşmak istedim” notuyla paylaşılan listenin içerisinde YEMEK SEPETİ bulunmaktadır. 02.02.2021 tarihinde bir İK şirketi ile GETİR arasında yapılan yazışmada İK şirketinin “Selam bir adayımla farklı bir firma için görüşüyordum getiri de çok istiyor tekniğini çok beğendim kaliteli bir aday ama yemeksepetinde çalışıyor. Yine de göndersem değerlendirir misin? İngilizceyi de aktif kullanıyor.” ifadeleriyle önerdiği YEMEK SEPETİ çalışanı hakkında “Maalesef yemeksepeti olmuyo :(“ denilmektedir. Böylece GETİR'in nitelikli adayları olumsuz değerlendirmesinin tek gerekçesinin bu adayların YEMEK SEPETİ'nde çalışması olduğu görülmektedir. İlaveten gerek GETİR'in iç yazışmalarında gerekse muhtelif İK şirketleri ile yaptığı yazışmalarda YEMEK SEPETİ çalışanlarının istihdam edilmediğini tekraren ifade ederek teşebbüsler arasındaki anlaşmaya bağlılığını ortaya koyduğu anlaşılmaktadır.
- (98) Teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşmasının hassasiyetle ve katı şekilde uygulandığını net şekilde gösteren belgelerden bir diğeri olan GETİR'in 15.02.2021 tarihli iç yazışmasında ise aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Arkadaşlar yemeksepeti'nde çok iyi (.....) adayları var. (.....) hiç görüşme yaptın mı? Ben bağlantılarıma baktım 6-7 tane senior aday var”

(.....):

“Yemeksepeti hassas şirketler arasında”

(.....):

“evet o nedenle sormak istedim onlarla mesajlaşıyorum”

(.....):

(onaylama ifadesi göndermiştir.)

(.....):

“yok dokunmadım hiç hassasiyetten dolayı”

(.....):

“onlarla sözlü bir centilmenlik anlaşmamız var hakikaten de hiç bu anlaşmanın çiğnendiğini görmedim”

(.....):

“ok, o zaman böyle devam edelim onlar bize başvurursa ne oluyor peki yani herhangi bir aday”

(.....):

“çalışan almayın dedi (.....) Bey arayıp kibarca açıklıyoruz durumu”

(.....):

“Ok”

- (99) Yazışmadan görüldüğü üzere YEMEK SEPETİ ile GETİR arasındaki birbirlerinden çalışan almamayı içeren centilmenlik anlaşması gereği GETİR, YEMEK SEPETİ

Çalışanları ile iş görüşmeleri gerçekleştirmeyi kesin şekilde reddetmektedir. Keza bu anlaşmaya tam uyumun sağlandığı ve GETİR'e başvuran YEMEK SEPETİ çalışanlarına centilmenlik anlaşmasının aıklanıldığı anlaşılmaktadır. İşverenlerin alışanların devamlılığını sağlamak adına iş koşullarını geliştirmek gibi girişimlerle rekabet etmek yerine bu tür anlaşmalara girmesi sonucunda işgücü pazarında rekabet kısıtlanmaktadır.

- (100) 15-16.02.2021 tarihli i yazışmada GETİR yetkilileri geçmişte görüşerek olumsuz değerlendirdikleri adaylar ile yeniden görüşme yapılabileceğini belirterek söz konusu adayların listesini oluşturmaktadır. Bu listede yer alan adaylardan bir tanesi ile ilgili olarak ise “(.....)- yemeksepeti - centilmenlik anlaşmamız var.” ifadeleri geçmektedir. Bu haliyle belge, GETİR ile YEMEK SEPETİ arasındaki rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşmasının uygulandığına yönelik somut örneklerden bir diğerini oluşturmaktadır. Zira aday hakkında yapılan olumsuz değerlendirmenin gerekçesi teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşması olarak gösterilmektedir.
- (101) GETİR ile aynı ekonomik bütünlük içerisinde yer alan İK şirketi HEMENİş'ten elde edilen teşebbüs çalışanlarının 17.02.2021 tarihinde yaptığı yazışmada YEMEK SEPETİ'nin GETİR için “no touch firma” olduğu belirtilmektedir.
- (102) Son olarak bir İK şirketi tarafından 05.04.2021 tarihinde GETİR'e gönderilen “Bu arada bir sorum olacak, ... için verilen aşağıdaki “Tercih Edilmeyen” şirketler listesi tüm pozisyonlarınız için de geçerli mi?” ifadeleriyle arasında YEMEK SEPETİ'nin de bulunduğu e-postaya 06.04.2021 tarihinde GETİR tarafından “Evet tüm pozisyonlar için geçerlidir” şeklinde yanıt verilmektedir. Bu doğrultuda YEMEK SEPETİ'nin çalışan alımları için GETİR nezdindeki yasaklı niteliğinin devam ettiği görülmektedir.
- (103) Yukarıda yer verilen belgeler doğrultusunda her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve GETİR ile YEMEK SEPETİ'nin çalışan geçişlerini engellemeye yönelik karşılıklı tutum içerisinde bulunduğunu gösterdiği değerlendirilmektedir. Belgeler kapsamında teşebbüsler arasındaki anlaşmanın birbirlerinin çalışanlarına doğrudan teklif gtrlmemesine ilişkin olduğu değerlendirilmektedir.
- (104) Netice itibarıyla dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde, GETİR ile YEMEK SEPETİ arasında birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması olduğu değerlendirilmektedir. Bu irade uyuşmasının yazışmalarda centilmenlik anlaşması şeklinde nitelendirildiği ve anlaşmanın sıkı şekilde takip edildiği tespit edilmiştir.

H.4.5. YEMEK SEPETİ-TRENDYOL

- (105) TRENDYOL ile YEMEK SEPETİ evrimii yemek siparişi hizmetleri alanında aynı pazarda faaliyet göstermektedir. Bu çerçevede teşebbüsler, işgücü pazarına ilave olarak ana faaliyet alanları kapsamında da rakip konumundadır. Bunun dışında teşebbüsler arasında herhangi bir ticari veya operasyonel bir ilişkinin bulunmadığı taraflarca belirtilmiştir.
- (106) Dosya kapsamında, YEMEK SEPETİ'nde yapılan yerinde incelemede TRENDYOL ile YEMEK SEPETİ arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir. Devam eden süreçte TRENDYOL'da yapılan yerinde incelemede de söz konusu anlaşmaya ilişkin belgelere ulaşılmıştır. Her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilmektedir.

- (107) Teşebbüsler hakkındaki ilk belge YEMEK SEPETİ'nin 30.01.2020 tarihli iç yazışmasıdır. YEMEK SEPETİ İnsan Kaynakları Müdürü'nün YEMEK SEPETİ Genel Müdürü'ne gönderdiği e-postada TRENDYOL'da çalışan bir kişinin YEMEK SEPETİ'nde işe başlayacağı belirtildikten sonra *"Trendyol'a karşı bir duruşumuz var ise ekibe yeni adayları tercih etmemeleri yönünde bilgi vereyim"* denilmektedir. Akabinde *blacklistte* tutulan teşebbüslerin yer aldığı tablo paylaşılmakta ve TRENDYOL'un yer almadığı bu tabloda değişiklik yapılması gerekip gerekmediği sorulmaktadır. YEMEK SEPETİ Genel Müdürü'nün bu soruya cevabı belgeden görülememektedir.
- (108) YEMEK SEPETİ çalışanları arasında geçen ve tarihi görülemeyen bir diğer iç yazışmada ise TRENDYOL hakkında geçen *"trendyol yemeksepetine rakip geliyormus"*, *"rekabet sözleşmesi yapsak bizden birilerini alamasalar"*, *"Evet var öyle bi planları"* ve *"biz de yapsak ya getir bize bulasamıyor trendyol da bulasamasa"* ifadeleri YEMEK SEPETİ'nin, TRENDYOL ile anlaşarak teşebbüsler arasında gerçekleştirilecek olası çalışan geçişlerini önlemeyi planladığına işaret etmektedir.
- (109) Bunu destekler şekilde TRENDYOL yetkililerinin 17.06.2020 tarihinde yaptığı iç yazışmada, iş görüşmesi yapılması gündeme gelen (.....) isimli aday hakkında *"Yeni firması şimdilik untarget firmalarımızdan :)"* denilmektedir. Kamuya açık kaynaklardan yapılan araştırmada söz konusu adayın Mayıs 2020 tarihinden beri YEMEK SEPETİ'nde çalıştığı görülmüştür. Bu doğrultuda belgenin YEMEK SEPETİ'nin TRENDYOL ile çalışan ayartmama anlaşması yapılması yönündeki niyetini uygulamaya geçirdiğine işaret ettiği değerlendirilmektedir.
- (110) TRENDYOL'un 31.08.2020 tarihinde bir İK şirketine gönderdiği e-postada *"Selam, Untarget firmalarımızı iletiyorum. Bu firmalardan alım yapamıyoruz."* ifadeleri ile birlikte arasında YEMEK SEPETİ'nin bulunduğu bir yasaklı liste bulunmaktadır. Böylece TRENDYOL'un YEMEK SEPETİ'nden çalışan almama iradesi açık bir şekilde görülebilmektedir. Bu belge YEMEK SEPETİ'nden elde edilen belgelerle birlikte değerlendirildiğinde bu iradenin teşebbüsler arasındaki anlaşmaya dayandığı izlenimi edinilmektedir. Benzer içerikteki TRENDYOL ile bir İK şirketi arasında 03.09.2020 tarihinde yapılan yazışmada *"Görüşme notlarımızdan derlediğimiz firma ve pozisyon bilgisi ile proje teklifimizi ekte bilgilerinize sunarız."* ifadeleriyle *Trendyol-İş Geliştirme Direktörü* pozisyonu için gönderilen teklifte *"Offlimit: ... Yemeksepeti .. gibi e-ticaret firmaları firmaları centilmenlik anlaşması gereği odağımızın dışında tutulacaktır."* şeklinde geçen ifadelerden centilmenlik anlaşması gereğince, YEMEK SEPETİ çalışanları arasından aday arayışı yapılmayacağı anlaşılmaktadır.
- (111) Yazışmanın devamında İK şirketinin *"Offlimit firmaların bir kısmını not almıştık. Detaylı liste varsa rica ederiz."* şeklindeki e-postasına cevaben TRENDYOL tarafından içerisinde YEMEK SEPETİ'nin bulunduğu bir *untarget* listesi gönderilmektedir. Listede YEMEK SEPETİ'nin karşısında, *"Detail"* sütununda aşağıdaki ifadeler geçmektedir:

"Mutlaka son aşamaya gelmeden HR ekibi olarak konuşalım."

1-aday bize reach ettiyse ya da referral dan geldi ise (TY deki arkadaşına CV göndermiş) sorun yok

2- aday çok juniorsa yine sorun yok

3- aday senior veya managementa yakın biriyse (mt, hr, ceo office) dokunmayalım"

Bu çerçevede, YEMEK SEPETİ çalışanları arasından yapılabilecek işe alımların katı ve kısıtlayıcı kurallara bağlandığı görülmektedir. Belgede son olarak İK şirketi

tarafından oluşturulan adayların bulunduğu “(.....).xlsx” başlıklı excel tablosu paylaşılmaktadır. Söz konusu tablonun “Candidate List” sekmesinde (.....) isimli bir aday hakkında “(.....)ın sağ kolu, (.....) arkadaşı, dokunamayız” değerlendirmesi yapılmaktadır. Buna göre söz konusu adayın YEMEK SEPETİ’nde çalışması sebebiyle bu adaya dokunulamamakta bir diğer deyişle iş teklifi/görüşmesi yapılamamaktadır. Böylece söz konusu adayın iş değiştirmesinin kısıtlanması ihtimali de gündeme gelmektedir. Dolayısıyla belge, YEMEK SEPETİ ile TRENDYOL arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının uygulandığına ilişkin somut örneklerden birini oluşturmaktadır.

- (112) TRENDYOL’un 03.09.2020 tarihli iç yazışmasında, teşebbüsün işe alımları bakımından yasaklı liste niteliğindeki “Untarget Company” başlıklı tablosu güncellenmektedir. Bu esnada teşebbüsün bir yetkilisi “(.....)yemek sepeti untarget mıdır kesin bi teyit edebilir misin?” ifadeleriyle YEMEK SEPETİ’nin yasaklı şirketlerden olup olmadığını sorgulamaktadır. Yazışmanın devamında “Bizden kişiler başvurmadan da hep yürümüş :(kuralımıza uymamışsınız maalesef. Karşı atak büyüyebilir netleştirilim mutlaka, biz de yürümeyiz başvurmayana.” şeklinde dile getirilen hususlardan TRENDYOL’un YEMEK SEPETİ çalışanlarına doğrudan iş teklifinde bulunmama ve çalışanın kendisinin başvurması durumunda değerlendirme gibi bir kuralı olduğu anlaşılmaktadır.
- (113) Akabinde teşebbüs yetkilisi (.....), “Bizim tarafta başvurmayan kime yürümüşüz, biz başvurursa yürürüz diye yazdık dosyaya, (...) ben ekibe net şekilde yürümeyin demiştim, özellikle senior ve üstü roller için” şeklinde bu kuralın uygulanma usulünü açıklamaktadır. Ancak teşebbüsün diğer yetkilisi (.....) tarafından “senior ve üstü roller için diye bir ayırımımız yoktu kimseye yürümüyorduk bu arada.” denilerek kuralın kapsamının daha geniş olduğu belirtilmektedir. Diğer taraftan bu ifadelere cevaben yer verilen “Dosyaya yazmıştık, duyurmuştuk da (.....), (...). normalde başvurmasını bekliyoruz, biz yürümüyoruz çok iyi değilse, yürürken de teyit ediyoruz birbirimiz ile. CEO office ile zaten bu 3-4 kuralı yazdık beraber.” şeklindeki ifadelerden kendisi başvurmadığı sürece YEMEK SEPETİ çalışanları ile iş görüşmesi yapılmadığı tekrarlanmakta ve bu kuralın üst yönetim tarafından oluşturulduğunun altı çizilmektedir. Söz konusu ifadelerin, yukarıda yer verilen 03.09.2020 tarihinde TRENDYOL ile bir İK şirketi arasında gerçekleşen yazışmada yer alan YEMEK SEPETİ çalışanlarının işe alımı konusundaki kurallarla da uyumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca yazışmanın bütününün incelenmesinden YEMEK SEPETİ çalışanları konusundaki TRENDYOL uygulamasının YEMEK SEPETİ çalışanlarına doğrudan iş teklifi götürmemesi ve çalışanların kendisinin başvurması durumunda değerlendirme şeklinde olduğu görülmektedir. Söz konusu uygulama teşebbüsler arasında çalışan geçişini kısıtlama ihtimali barındırmakta ve bu haliyle rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşmasının bir türünü oluşturmaktadır.
- (114) Yine bir İK şirketi ile TRENDYOL arasında 13-14.09.2020 tarihinde yapılan yazışmada, TRENDYOL tarafından, içerisinde YEMEK SEPETİ’nin de bulunduğu teşebbüsler listesi “Dokunmadığımız firmaların bir kısmı aşağıda.” notuyla İK şirketine gönderilmektedir. Aynı İK şirketi ile 17.09.2020 tarihinde yapılan başka bir yazışmada istihdam edilecek adayın sahip olması beklenen nitelikler, çalışma koşulları vb. dokümanlar ile birlikte içerisinde YEMEK SEPETİ’nin de yer aldığı “dokunulmaz şirketler” listesi gönderilmektedir. TRENDYOL’un bu kez farklı bir İK şirketi ile yazışmasının bulunduğu 03.11.2020 tarihli belgede “Telefon görüşmemize istinaden yasaklı firmalarımızın listesini aşağıda iletiyorum.” notuyla içerisinde YEMEK SEPETİ’nin yer aldığı yasaklı şirketler listesi gönderilmektedir.

- (115) TRENDYOL'dan elde edilen belgeler arasında yer alan 18.03.2021 tarihli belgede (.....) açıklamalar da bulunmaktadır. Bu tür hassas bilgilerin YEMEK SEPETİ'nin hem işgücü pazarında hem de ana faaliyet alanlarında rakibi konumundaki TRENDYOL'da yer alması rekabetçi açıdan sakınca teşkil etmekle birlikte teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşmasına ilişkin bir emare niteliği de taşımaktadır.
- (116) Yukarıda yer verilen belgeler doğrultusunda her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve TRENDYOL ile YEMEK SEPETİ'nin çalışan geçişlerini engellemeye yönelik karşılıklı tutum içerisinde bulunduğunu gösterdiği değerlendirilmektedir. Belgeler kapsamında TRENDYOL ve YEMEK SEPETİ'nin arasındaki anlaşmanın birbirlerinin çalışanlarına doğrudan teklif götürülmemesine ilişkin olduğu değerlendirilmektedir.
- (117) Esasen bu anlaşmanın TRENDYOL'un çevrimiçi yemek siparişi alanında faaliyet göstermeye başlamasıyla birlikte olduğu görülmektedir. Zira YEMEK SEPETİ'nin yukarıda yer verilen 30.01.2020 tarihli iç yazışmasında teşebbüsler arasında rekabete aykırı irade uyuşmasının bulunduğu ilişkin herhangi bir ifade geçmemekle birlikte, çalışan geçişlerinin olduğu da görülebilmektedir. Keza TRENDYOL'dan da söz konusu tarihin öncesine ilişkin bir belge elde edilememiştir.
- (118) Netice itibarıyla dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde, TRENDYOL ile YEMEK SEPETİ arasında birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması olduğu değerlendirilmektedir.

H.4.6. YEMEK SEPETİ-VERİPARK

- (119) VERİPARK, 1998 yılında kurulmuş olup birçok ülkede hizmet veren bir bilgisayar yazılım şirketidir. Teşebbüsün ana faaliyet alanı yazılım projeleri yapmak ve akabinde bu yazılım projelerinin devamlılığını (projenin sürekliliğini sağlayacak ve devam eden AR&GE çalışmaları) sağlamaya yönelik satış sonrası hizmetleri yerine getirmektir. VERİPARK ana faaliyet alanını geniş anlamda "yazılım geliştirme hizmetleri pazarı", dar anlamda ise "finans sektörü yazılımları pazarı", "online ve mobil bankacılık yazılımları pazarı" ve "CRM çözümleri geliştirme pazarı" şeklinde sınıflandırmaktadır.
- (120) 2007 yılında YEMEK SEPETİ'nin yenilenmesine ilişkin proje kapsamında VERİPARK tarafından (.....) bir uygulama hazırlanmıştır. Ayrıca VERİPARK, kullanıcıların Yemeksepeti internet sitesi ve uygulamaları üzerinden kredi kartı ile ödeme yapabilmelerini sağlayan (.....) uygulamasını YEMEK SEPETİ'ne sağlamıştır. Halihazırda VERİPARK ile YEMEK SEPETİ arasında (.....) sisteminin bakımına ilişkin hizmetler sürdürülmekte ve bunun için lisans sağlanmaktadır.
- (121) Bu doğrultuda teşebbüsler arasında çeşitli ticari ilişkiler kapsamında dikey bir tedarik ilişkisi bulunmaktaysa da dosya kapsamında YEMEK SEPETİ ile VERİPARK arasında rekabete aykırı olabilecek ilişkiye işaret eden belgeler elde edilmiştir. Teşebbüsler arasındaki iş ilişkisi hakkındaki açıklamalara ilerleyen bölümlerde yer verilecek olup bu kısımda ilk olarak teşebbüsler hakkındaki belgeler değerlendirilecektir.
- (122) Teşebbüsler hakkında elde edilen ilk belge, 03.02.2015 tarihinde YEMEK SEPETİ Teknoloji Departmanı Yöneticisi (.....) ile VERİPARK Genel Müdür Yardımcısı (.....) arasında geçen "Merhaba, eleman alımı konusu" başlıklı e-posta yazışmasıdır. Belgede YEMEK SEPETİ yetkilisi tarafından; VERİPARK'ta çalışan bir personelin YEMEK SEPETİ ilanına başvurduğu, YEMEK SEPETİ'nin de personelin başvuru sürecini olumlu değerlendirmesi akabinde personele iş teklifi yaptığı ve personelin kabul ettiği, ancak personelin VERİPARK'taki yöneticisinin YEMEK SEPETİ ile aralarında centilmenlik anlaşması olmasından ötürü personelin YEMEK SEPETİ'ne

geçişine sıcak bakmadığı belirtilmektedir. Ayrıca VERİPARK'ın oldukça büyük bir şirket olmasına rağmen YEMEK SEPETİ'nin VERİPARK çalışanlarına doğrudan iş teklifi götürmeme gibi bir yaklaşımı olduğunun altı çizilmektedir. YEMEK SEPETİ yetkilisinin ifadelerinde son olarak aşağıdaki hususlar geçmektedir:

“Konu daha büyümeden sana iletirim ve yorumunu alayım istedim. Biz halihazırda beraber çalışma yaptığımız bir yerden izinsiz eleman almıyoruz, hatta pek çok Internet şirketi sahibi ile (.....) yakın arkadaş olduğundan bir black listemiz var ve onlardan da eleman almıyoruz. Veripark şu anda bu listede değil. Doğrudan temasa geçip, aklını çelme gibi şeyler de yapmadığımızdan, kişinin kendi yaptığı başvuruları değerlendirme eğilimindeyiz, ama yine de sormadan ilerlemek istemedim.

Bana yorumunu dönebilirsen sevinirim.”

- (123) Söz konusu ifadelerde ilk olarak, YEMEK SEPETİ'nin, belgede bahsi geçen VERİPARK çalışanının YEMEK SEPETİ'nde istihdam edilebilmesi için VERİPARK'tan onay almaya çalıştığı görülmektedir. Teşebbüs ayrıca VERİPARK çalışanlarına doğrudan iş teklifi götürmediği konusunda VERİPARK'ı bilgilendirmektedir. Belgede geçen bir diğer husus YEMEK SEPETİ'nin çeşitli ticari ilişkiler içerisinde olduğu teşebbüslerin çalışanlarını, bu teşebbüslerin onayı olmaksızın istihdam etmeme yönündeki iradesidir. Her ne kadar bu uygulamanın YEMEK SEPETİ'nin tek taraflı tercihi olması ihtimal dahilindeyse de YEMEK SEPETİ'nin bu iradesini VERİPARK'a açıklaması ve VERİPARK'tan onay beklemesi karşısında, YEMEK SEPETİ'nin bu stratejisinin VERİPARK bakımından tek taraflı olmadığı değerlendirilmektedir. İlaveten belgede VERİPARK'ın YEMEK SEPETİ'nin *blacklist*inde yer almadığı belirtilmekle birlikte bu durumun teşebbüsler arasında çalışan geçişine onay almak için kurulan iletişimi ve bu iletişimin rekabete aykırı niteliğini ortadan kaldırmadığı değerlendirilmektedir.
- (124) Anılan belgenin devamında YEMEK SEPETİ yetkilisinin onay talebine cevaben VERİPARK'ın Genel Müdür Yardımcısı tarafından ilk etapta, teşebbüsler arasında resmi bir centilmenlik anlaşmasının bulunmadığı belirtilmektedir. Bununla birlikte, geçmiş dönemde YEMEK SEPETİ'nin Genel Müdürü'nün VERİPARK'ın bir çalışanının YEMEK SEPETİ'ne geçişi konusunda VERİPARK'tan onay aldığını belirtmektedir. Bu doğrultuda teşebbüs yetkilisinin resmi centilmenlik anlaşması bulunmadığına yönelik ifadesi ile yazılı bir anlaşmanın bulunmadığını kastettiği anlaşılmaktadır. Zira yazışmada *“O sırada da ama bu ilk ve son olsun, birbirimizden dev. almayalım diye konuşmuştuk”* denilerek teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını almayacaklarına ilişkin mutabakata ulaştıkları vurgulanmaktadır. Bu itibarla VERİPARK yöneticisinin YEMEK SEPETİ ile sözlü bir centilmenlik anlaşması yaptıklarını açıkça ifade ettiği değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra teşebbüsler arasındaki yazışmanın konusu olan (.....) isimli VERİPARK çalışanının YEMEK SEPETİ'ne geçişini VERİPARK Genel Müdürü'nün olumsuz karşıladığı ve YEMEK SEPETİ'nden iş teklifini geri çekmesini istediği görülmektedir. Buna ilişkin *“her ne kadar doğrudan sizin projede falan çalışmıyor da olsa, almıyor olmanızı tercih ederim”* ifadelerinden söz konusu VERİPARK çalışanının YEMEK SEPETİ ile VERİPARK arasındaki ticari ilişki kapsamında görev alan bir personel olmadığı da anlaşılmaktadır.
- (125) Yapılan açıklamalar çerçevesinde, VERİPARK ile YEMEK SEPETİ arasında çalışan geçişlerini engellemeye yönelik doğrudan görüşmeler yapıldığı, bu görüşmelerin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında rekabeti engelleme amacı taşıdığı değerlendirilmektedir. Ayrıca çalışan ayartmama anlaşması niteliğinde olan bu

anlaşmanın teşebbüsler arasında çalışan transferinin izne bağlanması şeklinde ve çalışanlara doğrudan teklif götürülmeyerek çalışanın kendisinin başvurması üzerine değerlendirilebilmesi şeklinde uygulandığı anlaşılmaktadır.

- (126) Diğer taraftan yukarıda belirtildiği üzere teşebbüsler arasında dikey bir ilişki de bulunmaktadır. 1.4.2. numaralı başlık altında belirtildiği üzere meşru bir iş ilişkisi kapsamında yapılan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli koşullar dâhilinde yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Dolayısıyla bu noktada teşebbüsler arasındaki dikey ilişkinin ve belgelerle ortaya konulan çalışan ayartmamaya yönelik irade uyuşmasının yan sınırlama için gereken koşulları sağlayıp sağlamadığı değerlendirilmelidir.

- YEMEK SEPETİ ile VERİPARK Arasındaki Ticari İlişkinin Değerlendirilmesi

- (127) Dosya kapsamında elde edilen bilgilerden VERİPARK ile YEMEK SEPETİ arasındaki ilişkinin 2007 yılında başladığı ve 2007-2010 yılları arasında VERİPARK'ın, YEMEK SEPETİ'nin internet sitesinin yenilenmesine ilişkin yazılım hizmeti sağladığı görülmektedir. Bu çerçevede teşebbüsler arasında 07.10.2008 tarihinde "(.....)" akdedilmiştir. Ayrıca taraflar arasında, zaman kaybını önlemek amacıyla sektörde uygulanagelen şekilde⁴² herhangi bir yeni sözleşme akdedilmeksizin internet sitesinin yenilenmesi projesine i)(.....) uygulaması ve ii)YEMEK SEPETİ tarafından talep edilen ek geliştirmeler dahil edilmiştir. Söz konusu hususlar internet sitesinin yenilenmesine ilişkin projenin bir parçası olarak kabul edilmektedir. İnternet sitesini yenileme projesi 2007-2010 tarihleri arasında gerçekleşmiş ve 2014 yılında tamamlanmıştır. Bununla birlikte VERİPARK, 2009'da başladığı (.....) sistemi bakım hizmetini ise YEMEK SEPETİ'ne sunmaya devam etmektedir⁴³.
- (128) Bu doğrultuda taraflar arasındaki iş ilişkisi kapsamında akdedilen sözleşmelere bakıldığında; "(.....)"nin *Rekabetin Korunması* başlıklı 44. maddesinde aşağıda ifadelerin geçtiği görülmektedir:

"Bu sözleşmeye konu işle ilgili çalışmış VeriPark ve alt yüklenicilerinin personeli ve Müşteri⁴⁴ personeli, garanti süresi bitimini takiben (.....) diğer şirkette, bu işle ilgili ya da ilgisiz hiçbir görevde çalışamaz. Diğer tarafın kadrolu elemanı olamaz, ya da kendi başına diğer tarafa hiçbir ürün ya da servis sağlayamaz. Bu maddenin ihlal edilmesi halinde ihlali yapan diğer tarafa sözkonusu personelin son brüt maaşının 6 aylık tutarını (6 katını) tazminat olarak ödemeyi kabul eder."

- (129) Sözleşmenin ilgili maddesinde görüldüğü üzere, VERİPARK'a sözleşme konusu işin garanti süresinin bitiminden sonra rekabet etmeme yasağı getirilmiştir. Dolayısıyla sözleşme maddesinde, işin sona ermesinden sonraki durum düzenlenmiştir. Yerinde incelemelerde elde edilen belgede ise YEMEK SEPETİ ve VERİPARK arasında belirli bir iş kapsamındaki çalışanlardan ziyade genel anlamda ve teşebbüslerin aktif çalışanları bakımından birbirinden çalışan almamaya yönelik centilmenlik anlaşması yapıldığı görülmektedir. Ayrıca yukarıda belirtildiği üzere, 03.02.2015 tarihli belgede geçen *"her ne kadar doğrudan sizin projede falan çalışmıyor da olsa, almıyor olmanızı tercih ederim"* ifadelerinden VERİPARK ile YEMEK SEPETİ arasındaki ticari ilişkide

⁴² Sektörde yaygın bir şekilde süre gelen uygulama CR (Change Request) belgeleri ile herhangi bir sözleşme akdedilmeksizin sözleşmede değişiklik talep edilmesini sağlayan uygulamadır.

⁴³ Söz konusu bakım hizmetine ilişkin olarak taraflar arasında herhangi bir sözleşme akdedilmemiştir.

(.....)

⁴⁴ Sözleşmede geçen *Müşteri* ifadesi YEMEK SEPETİ'ne karşılık gelmektedir.

görev almayan personelin geçişinin kısıtlanmaya çalışıldığı da tespit edilebilmektedir. Bu itibarla teşebbüsler hakkında elde edilen ve rekabete aykırı amaç taşıyan iletişimin VERİPARK ile YEMEK SEPETİ arasındaki ticari ilişkiden bağımsız olduğu anlaşılmaktadır. Teşebbüslerin akdettiği sözleşmede yer alan hüküm de söz konusu tespiti değiştirmemektedir.

- (130) Sonuç olarak elde edilen belgeler, belirli bir proje özelinde belirli çalışanların transferinin engellenmesinden ziyade genel anlamda tarafların hiçbir çalışanın teşebbüsler arasında geçiş yapmamasının amaçlandığını ortaya koymaktadır.
- (131) Dolayısıyla teşebbüsler arasındaki dikey/ticari ilişkinin sınırları aşılmakta, çalışan ayartmamaya yönelik anlaşmanın esas anlaşmaya yan sınırlama olarak yapıldığı gösterilememektedir. Bu doğrultuda YEMEK SEPETİ ve VERİPARK arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının dikey ilişki kapsamında bir yan sınırlama olarak kabul edilemeyeceği değerlendirilmektedir.
- (132) Netice itibarıyla YEMEK SEPETİ ve VERİPARK arasında, birbirlerinin çalışanlarına iş teklifi götürülmemesi yönünde rekabete aykırı irade uyuşması olduğu sonucuna varılmıştır.

H.4.7. YEMEK SEPETİ-ZOMATO

- (133) ZOMATO ve YEMEK SEPETİ'nde hakkındaki belgelerden ilki, ZOMATO'nun 18.12.2014-07.03.2015 tarihlerini kapsayan iç yazışmasıdır. Buna göre YEMEK SEPETİ'nin (.....) isimli çalışanın CV'sinin ZOMATO yetkilileri arasında paylaşılması üzerine ZOMATO'nun ilgili dönemdeki Ülke Müdürü tarafından "(.....)'ın *haber dar olduğunu ve bizimle konuşmasını onayladığını garanti etmediği sürece Yemeksepetinden alım yapamayız. Aynı şey onlar için de geçerli.*" denilmektedir. Söz konusu ifadelerden YEMEK SEPETİ'nde çalışan adayın YEMEK SEPETİ'nin Genel Müdürü (.....) izni olmadan işe alınamayacağı ve aynı durumun YEMEK SEPETİ için de geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Böylece çalışan ayartmama durumunun YEMEK SEPETİ ve ZOMATO arasındaki karşılıklı bir anlaşmaya dayalı olduğu değerlendirilmektedir. Yazışmanın devamında (.....) YEMEK SEPETİ Genel Müdürü'nden ZOMATO'da çalışmak yönünde izin alabildiği görülse de bu durumun teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını ayartmamaya yönelik iradesini değiştirmedeği değerlendirilmektedir. Zira teşebbüslerin çalışan geçişlerini birbirlerinin onayına bağladıkları bu gibi örnekler, çalışan ayartmama anlaşmasının bir türünü oluşturmaktadır.
- (134) YEMEK SEPETİ İş Analisti (.....) ile YEMEKSEPETİ Genel Müdürü (.....) arasında geçen 25.06.2015 tarihli iç yazışmada ise "*Sizi rahatsız etmemin sebebi ben (.....) pozisyonu için Zomato ile görüşüyorum, Country Manager ve HR'dan ok'i aldım fakat Yemeksepeti ve Zomato arasındaki centilmenlik anlaşması yüzünden sizin rızanızı almamı istiyorlar. Acaba Zomato'da çalışmam sizin ve Yemeksepeti açısından bir problem yaratır mı?*" ifadeleri geçmektedir. Söz konusu ifadelerden bir YEMEK SEPETİ çalışanın ZOMATO'dan iş teklifi aldığı, ancak ZOMATO'nun söz konusu çalışandan teşebbüsler arasında centilmenlik anlaşması olmasından ötürü YEMEK SEPETİ Genel Müdürü'nden izin almasını istediği görülmektedir. Bu doğrultuda ilgili yazışma yukarıdaki belgeyi desteklemekte ve ZOMATO ile YEMEK SEPETİ arasındaki anlaşma sebebiyle teşebbüsler arası çalışan transferlerinin karşı tarafın onayına bağlandığını göstermektedir.

- (135) YEMEK SEPETİ'nden elde edilen 08.02.2016 tarihli belgede ZOMATO'dan ayrılan (.....)'nın YEMEK SEPETİ İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'na ilettiği e-postada, söz konusu kişinin YEMEK SEPETİ'ne iş başvurusunda bulunduğu görülmektedir. Belgede (.....)'nın daha önce ZOMATO'da çalışırken de YEMEK SEPETİ'ne başvurduğu ve bir yanıt alamadığı belirtilse de bu durumun teşebbüsler arasındaki anlaşmadan kaynaklanıp kaynaklanmadığı hususunda bir açıklık bulunmamaktadır. Diğer taraftan belgede geçen *"Referans aşamasına gelebildiğim vakit, kendisine yazılı veya telefon ile danışabileceğinizin garantisini de almış bulunuyorum."* ifadelerinden söz konusu çalışanın YEMEK SEPETİ ile görüşeceğini ZOMATO'daki yöneticisine bildirdiği çıkarımını yapmak mümkündür. Ancak bu bildirimin YEMEK SEPETİ'ne geçiş için onay alınmasına mı ilişkin olduğu yoksa yalnızca referans alınmasının mı amaçlandığı konusunda kesin bir ayırım yapılamamaktadır.
- (136) Diğer taraftan ZOMATO'dan elde edilen, YEMEK SEPETİ çalışanı (.....) tarafından 10.07.2019 tarihinde ZOMATO'nun Hindistan'daki İnsan Kaynakları çalışanı (.....) iletilen *"Job Interview and CV"* başlıklı ve ekinde (.....)'nın özgeçmişinin yer aldığı e-postadan, ZOMATO'nun Hindistan'daki İnsan Kaynakları çalışanının, ilgili dönemde, YEMEK SEPETİ'nde aktif olarak çalışan bir kişiye iş teklifinde bulunduğu, bu kişinin de teklife olumlu baktığı anlaşılmaktadır. Akabinde YEMEK SEPETİ çalışanı ile ZOMATO çalışanı arasında bir görüşme ayarlanacağı görülmektedir. Bu doğrultuda belgenin, ZOMATO ile YEMEK SEPETİ arasında birbirlerinin onayı ile çalışan transferi yapılacağına ilişkin uygulamanın artık geçerli olmadığına işaret ettiği değerlendirilmektedir.
- (137) 27.10.2020 tarihinde ZOMATO Ülke Müdürü (.....) ile ZOMATO çalışanı (.....) arasında geçen yazışmada, sektördeki çalışan geçişleri hakkında yapılan bir konuşma esnasında bu tür geçişlere olumlu bakılmadığına yönelik değerlendirmelerde bulunulmakta ve *"Biz de ys ile senelerce hiç takışmadık"* ifadelerine yer verilmektedir. Bu ifadeler, uzun bir süre boyunca, ZOMATO ile YEMEK SEPETİ arasında çalışan geçişlerinin kısıtlanması konusunda mutabakat bulunduğunu göstermektedir. Diğer taraftan söz konusu mutabakatın belge tarihinde de devam ettiğine ilişkin bir emare bulunmamaktadır. Keza yukarıda yer verilen 10.07.2019 tarihli yazışmada ZOMATO'nun YEMEK SEPETİ çalışanına doğrudan teklif götürebildiği görülmekte ve teşebbüsler arasında diğer belgelerle ortaya konulan çalışan geçişlerinin engellenmesine ilişkin irade uyuşmasının devam ettiğinden bahsedilememektedir. Bu doğrultuda, yukarıda yer verilen belgeler dikkate alındığında, teşebbüsler arasında çalışan geçişini kısıtlayıcı bir anlaşmanın bulunduğu, ancak bu anlaşmanın mevcut durumda geçerli olmadığı değerlendirilmektedir. Bununla birlikte 27.10.2020 tarihli belgede geçen ifadelerin, bu anlaşmanın süresi hakkında yol gösterici olduğu ve *senelerce* ifadesinin anlaşmanın uzun bir süre, en azından bir yıldan fazla sürdüğüne işaret ettiği değerlendirilmektedir.
- (138) Son olarak, 30.01.2021 tarihinde ZOMATO'nun eski çalışanı (.....) tarafından YEMEK SEPETİ Genel Müdürü (.....) iletilen e-posta ve devamındaki YEMEK SEPETİ'nin iç yazışmasından, ZOMATO çalışanı olan bir personelin, ZOMATO'nun Türkiye'den çekilmesinin gündeme gelmesiyle birlikte, YEMEK SEPETİ'ne başvuruda bulunduğu ve başvurunun YEMEK SEPETİ tarafından değerlendirmeye alındığı görülmektedir. Bu doğrultuda söz konusu belgenin 10.07.2019 tarihli belgeyi desteklediği ve teşebbüsler arasında yapılan çalışan geçişini kısıtlayıcı anlaşmanın geçerliliğini yitirdiğini gösterdiği değerlendirilmektedir.

- (139) Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda her iki teşebbüsten elde edilen belgeler birbiriyle uyumlu olup ve ZOMATO ile YEMEK SEPETİ'nin çalışan geçişlerini engellemeye yönelik karşılıklı tutum içerisinde bulunduğunu göstermektedir. Belgelerin bir kısmından, zaman içinde iki teşebbüs arasında çalışan transferine olumlu yaklaşılmaya başlandığı anlaşılsa da bu durum teşebbüsler arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasını ortadan kaldırmamaktadır. Belgeler doğrultusunda ZOMATO ile YEMEK SEPETİ arasındaki anlaşmanın çalışan geçişlerinin tarafların özel iznine bağlanmasına ilişkin olduğu değerlendirilmektedir.

H.4.8. YEMEK SEPETİ-Diğer Teşebbüsler

- (140) Soruşturma kapsamında YEMEK SEPETİ ile 4129 MEDYA, ÇİÇEK SEPETİ, DOMINOS, GLOBAL, GOOGLE, GRUPANYA, HAVAS, KFC, KOÇSİSTEM, MARKAFONİ, MC DONALDS, MEALBOX, MOBVEN, MYNET, N11, NOKTACOM, NTV, LİMANGO, PEAK, PİZZA HUT, SAHİBİNDEN ve VALENSAS arasında rekabete aykırı uzlaşısı bulunup bulunmadığı da incelenmiştir. Ancak söz konusu teşebbüsler arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik irade uyuşmasının bulunduğunu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiğini gösteren bilgi ve belge elde edilmemiştir.

H.5. Genel Değerlendirme

- (141) Dosya kapsamında elde edilen belgeler incelendiğinde YEMEK SEPETİ ile BURGER KING, COMMENCIS, GETİR, TRENDYOL, VERİPARK ve ZOMATO arasında, birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması olduğu değerlendirilmektedir. Çalışan ayartmama anlaşmasına yönelik bu irade uyuşmasının yazışmalarda centilmenlik anlaşması şeklinde nitelendirildiği ve bu anlaşmaya hassasiyet gösterildiği de görülmektedir. Bu irade uyuşması, her biri YEMEK SEPETİ'nin taraf olduğu ve çoğu zaman sözlü centilmenlik anlaşması olarak nitelendirilen ayrı ayrı ikili anlaşmalar görünümündedir. Ancak belgelerin YEMEK SEPETİ'nin söz konusu teşebbüsler ile rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşması yapmak yönünde genel bir eğilimde olduğuna, genel bir strateji benimsediğine işaret ettiği, bu itibarla teşebbüsün işgücü piyasasına yönelik stratejisinin parçası olarak tek bir ihlal olduğu değerlendirilmektedir.
- (142) Bunun yanı sıra YEMEK SEPETİ ile BURGER KING ve VERİPARK arasında dikey yönlü bir ilişkinin varlığı da ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda teşebbüsler arasındaki çalışan ayartmama anlaşmalarının yan sınırlama olarak kabul edilip edilmeyeceği değerlendirilmiştir. Taraflar arasında akdedilen sözleşmelerin incelenmesi neticesinde belgelerde geçen ifadelerin belirli bir iş ilişkisine özgü olmadığı ve teşebbüslerin iş ilişkisinin kapsamını aşacak şekilde bütün personeli içine alan genel bir uygulama olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle belgelerle ortaya konulan çalışan ayartmama anlaşmalarının bir yan sınırlama olarak kabul edilemeyeceği ve rekabete aykırı niteliğini ortadan kaldırmayacağı sonucuna ulaşılmıştır.
- (143) Bu noktada son olarak çalışan ayartmama anlaşmasının niteliği üzerinde durulması gerekmektedir. Bilindiği üzere 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 "*mal veya hizmetlerin alım ya da satım fiyatının, fiyatı oluşturan maliyet, kâr gibi unsurlar ile her*

türlü alım yahut satım şartlarının tespit edilmesi”, (b) bendinde ise “Mal veya hizmet piyasalarının bölüşülmesi ile her türlü piyasa kaynaklarının veya unsurlarının paylaşılması ya da kontrolü” hukuka aykırı bulunarak yasaklanmıştır. Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik’in (Ceza Yönetmeliği) “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinde ise fiyat tespiti, müşterilerin, sağlayıcıların, bölgelerin ya da ticaret kanallarının paylaşılması, arz miktarının kısıtlanması veya kotalar konması, ihalelerde danışıklı hareket konularında, rakipler arasında gerçekleşen rekabeti sınırlayıcı anlaşma ve/veya uyumlu eylemler kartel olarak tanımlanmaktadır.

- (144) Soruşturma konusu çalışan ayartmama anlaşmaları temelde işverenler/teşebbüsler tarafından en önemli girdi kalemlerinden/varlıklardan birini oluşturan işgücü/emek girdisinin paylaşımını konu almaktadır. Bu anlaşmalar pazarın alım tarafında gerçekleştiğinden niteliğinin belirlenmesi konusunda Kurulun alım kartellerine ilişkin yaklaşımına kısaca değinilmesi faydalı olacaktır. *Kiraz*⁴⁵, *Yaprak Tütün*⁴⁶ *Çiğ Süt*⁴⁷ kararlarında Kurul, pazarın alım tarafındaki rekabete aykırı davranışların ağır sonuçlar doğurduğu, amaç yönünden 4054 sayılı Kanun’u ihlal ettiği ve bu ihlallerin fiyat tespiti ve bölge/müşteri paylaşımı gibi ihlal türleri ile aynı nitelikte kabul edilebileceğini belirtmiştir. Ekonomi literatürü bakımından da çıktı pazarındaki karteller ile girdi pazarındaki karteller arasında bir fark bulunmamaktadır. Zira her iki tür kartel de rekabet hukukunun çıkış noktası olan yapay şekilde tekelci gücü kullanma imkânına kavuşmayı hedeflemekte ve tüketici (alım karteli bakımından üretici) faydasını ele geçirmeyi; rekabetçi dengeye göre kartel taraflarının pazarın karşı taraftaki oyuncuların zararına olacak şekilde daha yüksek bir fayda elde etmesini sağlamaktadır.
- (145) İlâveten işgücü, teşebbüsler tarafından nihai ürünün/hizmetin ortaya çıkarılması sürecinde kullanılan birçok girdi arasında oldukça önemli bir konumdur. Hatta teşebbüslerin üretim maliyeti arasında çoğunlukla en yüksek kalemi personel maliyetinin oluşturduğu da görülmektedir. Bu nedenle, çalışanların işverenler arasında paylaşılmasına ilişkin, ücretleri de etkileme potansiyeli bulunan bu anlaşmalar, işgücü pazarlarında ağır etkiler doğurabilecektir.
- (146) Çalışanların iş tercihlerinde en güçlü motivasyonlarının çalışmalarının/emeğinin karşılığında alacakları ücret olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çalışanların sahip olduğu pazarlık gücü kapsamında en önemli unsuru da ücretler oluşturmaktadır. Öte yandan işverenlerin yeni çalışan istihdamında ve/veya mevcut çalışanların muhafaza edilmesinde en etkin araçlardan bir tanesi de yine ücretlerdir. Dolayısıyla çalışan ayartmama anlaşmaları bir taraftan çalışanları önemli bir pazarlık gücünden mahrum bırakırken diğer taraftan işverenlerin rekabet etme güdüsünü ortadan kaldırmakta, dahası çalışan transferlerinin engellenmesiyle olası ücret artışlarının önüne geçen işverenlerin maliyetlerini düşürdüğü, böylece çalışanların refahında meydana gelen azalışın işverenlerin refahına artış olarak yansıdığı değerlendirilmektedir.
- (147) Çalışan ayartmama anlaşması neticesinde iş fırsatlarının azalması, ücretlerin düşmesi, işverenlerin arasındaki rekabetin ortadan kalkması aynı zamanda çalışanların bir tüketici olarak refahını da düşürebilecektir. Literatürde, işçilerin ücret düşüşüyle azalan alım gücünün, fiyat artışlarına benzer bir sonuç doğuracağı, dahası

⁴⁵ Kurulun 24.07.2007 tarihli ve 07-60/713-245 sayılı kararı.

⁴⁶ Kurulun 19.9.2002 tarihli ve 02-56/699-283 sayılı kararı.

⁴⁷ Kurulun 26.07.2006 tarih ve 06-56/714-204 sayılı kararı.

geleneksel kartellerin tüketiciler için belli bir ürün pazarında zarar doğurmasına karşılık işgücü kartellerinin alım gücünü düşürerek işçiler bakımından bütün ürün pazarlarında etki yarattığından ağır ihlaller olarak nitelendirilmesi gerektiği belirtilmektedir⁴⁸. Keza I.3 numaralı başlık altında yer verilen çalışmalarda ve kararlarda da bu anlaşmaların, ilgili işgücü pazarlarında rekabeti, fiyat belirleme ya da pazar paylaşımı anlaşmaları gibi düzeltilemez şekilde ortadan kaldırdığı ve amaç yönünden rekabet ihlali oluşturduğu ifade edilmektedir.

- (148) Çalışan ayartmama anlaşmalarının söz konusu olumsuz etkileri göz önüne alındığında, bu anlaşmaların etkileri bakımından pazar/bölge/müşteri paylaşımı ile özdeş olduğu ve aynı kategori altında ele alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Açık ve ağır ihlal olarak kabul edilen müşteri/bölge paylaşımında, ilgili bölge/bölgeler bakımından rekabetin kısıtlanması, fiyatların suni şekilde artışının veya düşüşünün engellenmesi, ürünün/hizmetin kalitesinin azalması gibi endişeler gündeme gelmektedir. Çalışan ayartmama anlaşması ise emek girdisinin sağlayıcısı çalışanların ücretlerinin suni şekilde baskılanması ve hatta düşmesine ya da potansiyel artışlarının önüne geçilmesine, işverenlerin çalışma/istihdam koşullarında iyileştirme yapmasına gerek duymamasına yol açabilecektir.
- (149) Bu doğrultuda, niteliği ve etkileri göz önünde bulundurulduğunda, çalışan ayartmamaya ilişkin anlaşmaların; ürün/hizmet pazarlarında, pazarların/müşterilerin/bölgelerin paylaşımı niteliğindeki rekabet karşıtı davranışın/anlaşmanın simetrisinde yer alan ve işgücü pazarının alım tarafında emek gibi nihai ürün/hizmet bakımından önemli bir girdinin sağlayıcısı olan çalışanların paylaşılması anlamına geldiği ve kartel teşkil ettiği değerlendirilmektedir.
- (150) Yukarıda yer verilen açıklamalar çerçevesinde, YEMEK SEPETİ'nin BURGER KING, COMMENCIS, GETİR, TRENDYOL, VERİPARK ve ZOMATO ile çalışan geçişini kısıtlamayı amaçlayan ve pazar/müşteri/bölge paylaşımı niteliğini taşıyan çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği ve bu ihlal türünün Ceza Yönetmeliği'nin 3. maddesinde tanımlanan kartel tanımının kapsamına girdiği kanaatine varılmıştır.

H.6. İdari Para Cezasına ve Uzlaşma Sürecine İlişkin Değerlendirme

- (151) 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.
- (152) Ceza Yönetmeliği'nin 4. maddesinde idari para cezası belirlenirken öncelikle temel para cezasının hesaplanacağı; ardından ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak temel para cezasının arttırılmasının ve/veya cezadan indirim yapılmasının söz konusu olacağı düzenlenmektedir.
- (153) 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 alınacaktır.

⁴⁸ DAY, G. (2020), "Anticompetitive Employment", <https://ssrn.com/abstract=3575809>.

- (154) 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 tespitinin 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.
- (155) Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik'in (Uzlaşma Yönetmeliği) 5. maddesinin birinci fıkrasında ise *"Soruşturma tarafları uzlaşma taleplerini yazılı olarak Kuruma iletir. Kurul, 4 üncü maddenin ikinci fıkrasındaki hususları dikkate alarak bu talebi kabul veya ret edebileceği gibi varsa diğer tarafların da uzlaşma görüşmelerine davet edilmesine karar verebilir"* düzenlemesi bulunmaktadır.
- (156) Bu kapsamda soruşturma taraflarından YEMEK SEPETİ uzlaşma talebinde bulunmuştur. Söz konusu başvuru üzerine Kurul tarafından 03.02.2022 tarih ve 22-07/96-M sayı ile uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir.
- (157) Söz konusu Kurul kararı ve Uzlaşma Yönetmeliği hükümleri uyarınca YEMEK SEPETİ yetkilileri ile çevrim içi olarak yapılan uzlaşma görüşmesinde teşebbüse dosya 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.
- (158) YEMEK SEPETİ ile gerçekleştirilen uzlaşma görüşmeleri neticesinde hazırlanan 14.03.2022 tarihli ve 2020-1-065/BN-58 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 17.03.2022 tarihli toplantısında görüşülmüş ve Kurul tarafından 17.03.2022 tarih ve 22-13/206-MUA sayılı uzlaşma ara kararı ile soruşturma sürecinin uzlaşma ile neticelenmesi halinde,
- YEMEK SEPETİ'nin, işgücü piyasasında rakipleri olan BURGER KING, COMMENCIS, GETİR, TRENDYOL, VERİPARK ve ZOMATO ile arasında çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
 - Bu doğrultuda anılan teşebbüse 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik" in 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, ikinci fıkrası ve üçüncü fıkrasının (b) bendi ile 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2020 yılı gayrisafi geliri üzerinden **%(.....)**'sı oranında olmak üzere **(.....)-TL** idari para cezası uygulanmasına,
 - 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,

- Bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2020 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak %(.....)'si oranında olmak üzere (.....)-TL tutarında idari para cezası uygulanmasına,
- Uzlaşma Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, uzlaşma metninin Kuruma gönderilebilmesi için ara kararın tebliğinden itibaren YEMEK SEPETİ'ne 5 gün süre verilmesine,
- Uzlaşma metninin süresi içinde gönderilmemesi halinde, Kurulun ara kararıyla bağlı olmadığına

karar verilmiş ve ilgili karar 17.03.2022 tarihli ve 40780, 40781 sayılı yazılar ile YEMEKSEPETİ'ne bildirilmiştir.

- (159) Yukarıda açıklandığı üzere, YEMEK SEPETİ'nin eylemlerinin emek girdisinin paylaşımını amaçladığı ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliğinde bulunduğu, dolayısıyla kartel tanımı kapsamında olduğu değerlendirilmiştir. Bu itibarla YEMEK SEPETİ'nin 2020 yılı gayri safi gelirlerinin %2'si ile %4'ü arasında bir temel para cezasının belirlenmesi gerektiği görülmüş ve bu çerçevede Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca temel para cezası oranına esas oran %(.....) olarak belirlenmiştir.
- (160) 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.
- (161) Dosya mevcudu bilgilere göre, YEMEK SEPETİ'nin ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarihleri 2013 ila 2021 yılları arasını kapsamaktadır. Buna göre, teşebbüsün ihlale taraf olduğu sürenin beş yıldan uzun olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasının (b) bendi uyarınca temel para cezasının bir katı oranında artırılması gerektiği değerlendirilmektedir.
- (162) 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 anılan Yönetmelik'in 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.
- (163) 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 maddede hafifletici sebepler tahdidi şekilde sayılmadığından somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebepler dikkate alınabilmektedir.
- (164) Dosya konusu çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin Kurul uygulaması incelendiğinde; bu anlaşmaların birçok Kurul kararına konu olduğu ve ilgili kararlarda gerek işgücü piyasalarına gerekse bu piyasalarda yapılan çalışan ayartmama gibi rekabete aykırı anlaşmaların niteliğine ilişkin detaylı incelemelere/değerlendirmelere yer verildiği, ancak mevcut soruşturmanın çalışan ayartmama anlaşmalarının açıklıkla

gösterilebildiği ilk soruşturmalardan olduğu ve bu anlaşmalara idari para cezası uygulanmasının son zamanlarda gündeme geldiği görülmektedir. Söz konusu husus temel para cezasının belirlenmesi kapsamında teşebbüs lehine yorumlanmış ve hafifletici unsur olarak dikkate alınmıştır. Bu kapsamda, temel para cezası oranından **(.....)** oranında indirim yapılmış ve netice itibarıyla YEMEK SEPETİ'nin 2020 yıllık gayri safi gelirlerinin **%(.....)**'sı oranında idari para cezası verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

(165) YEMEK SEPETİ tarafından uzlaşma ara kararına istinaden hazırlanan ve süresi içerisinde Kurum kayıtlarına intikal eden uzlaşma metninde, mezkûr kararda belirtilen hususlar kabul edilerek yürütülen soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması talep edilmiştir.

(166) Uzlaşma Yönetmeliğinin 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 YEMEK SEPETİ tarafından gönderilen uzlaşma metninin Uzlaşma Yönetmeliğinin 8. maddesinin birinci fıkrasında yer alan unsurları içerdiği görülmüştür.

(167) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrasında *“Uzlaşma usulü sonucunda idari para cezasında yüzde yirmi beşe kadar indirim uygulanabilir...”* hükmü yer almaktadır. Uzlaşma Yönetmeliği'nin 9. maddesinin birinci fıkrasında ise; *“Uzlaşma metninin Kurum kayıtlarına girmesinden itibaren on beş gün içinde, Kurul tarafından ihlal tespiti ve idari para cezasının yer aldığı bir nihai karar ile ilgili taraf bakımından soruşturma sonlandırılır.”* denilmektedir.

(168) Yukarıda yer verilen açıklamalar doğrultusunda, Kurulun 17.03.2022 tarihli uzlaşma ara kararı ile YEMEK SEPETİ tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde, Ceza Yönetmeliği kapsamında teşebbüsün 2020 yılı gayrisafi gelirinin **%(.....)**'sı oranında hesaplanan idari para cezasının %25 oranında indirilmesi; YEMEK SEPETİ'ne yukarıda unvanlarına yer verilen teşebbüsler ile işgücü piyasasına yönelik centilmenlik anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği gerekçesiyle 2020 yılı gayri safi gelirleri üzerinden **%(.....)** oranında idari para cezası uygulanması ve YEMEK SEPETİ hakkındaki soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması sonuçlarına varılmıştır.

I. SONUÇ

(169) Rekabet Kurulunun 01.04.2021 tarihli ve 21-18/213-M sayılı, 05.08.2021 tarihli ve 21-37/527-M sayılı, 16.12.2021 tarihli ve 21-61/875-M sayılı kararları uyarınca yürütülen soruşturma kapsamında; Kurulun 17.03.2022 tarihli ve 22-13/206-MUA sayılı ara kararı çerçevesinde Yemek Sepeti Elektronik İletişim Perakende Gıda Lojistik A.Ş. tarafından gönderilen 22.03.2022 tarih ve 26497 sayı ile süresi içerisinde Kurum kayıtlarına giren uzlaşma metninde ihlalin varlığı ve kapsamı ile uzlaşma ara kararında öngörülen azami idari para cezası oranı ve tutarı teşebbüs tarafından açıkça kabul edilmiş olup

1. Yemek Sepeti Elektronik İletişim Perakende Gıda Lojistik A.Ş.'nin, TAB Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş., Commencis Teknoloji A.Ş., Getir Perakende Lojistik A.Ş., Dsm Grup Danışmanlık İletişim ve Satış Ticaret A.Ş., Veripark Yazılım A.Ş. ve Zomato İnternet Hizmetleri Ticaret A.Ş. ile çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
2. Bu doğrultuda anılan teşebbüse 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik" in 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, ikinci fıkrası ve üçüncü fıkrasının (b) bendi ile 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2020 yılı gayrisafi geliri üzerinden % (.....)'sı oranında olmak üzere (.....)-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 2020 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak % (.....)'si oranında olmak üzere 16.308.647,18-TL idari para cezası uygulanmasına,
5. Böylece Rekabet Kurulunun 01.04.2021 tarihli ve 21-18/213-M sayılı, 05.08.2021 tarihli ve 21-37/527-M sayılı, 16.12.2021 tarihli ve 21-61/875-M sayılı kararları uyarınca 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturmanın Yemek Sepeti Elektronik İletişim Perakende Gıda Lojistik A.Ş. bakımından uzlaşma usulü ile sonlandırılmasına

gerekçeli kararın tebliğinden itibaren 60 gün içinde Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yolu açık olmak üzere, OYBİRLİĞİ ile karar verilmiştir.