

Rekabet Kurumu Başkanlığından,

REKABET KURULU KARARI

Dosya Sayısı : 2022-5-006 (Soruşturma/Uzlaşma)
Karar Sayısı : 23-07/116-36
Karar Tarihi : 09.02.2023

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: Osman AYAR, Ezgi EREN, Serkan GÜMÜŞ, Dilara TÜRK,
Oğuzhan ÇUKUR, Hüseyin Emre ÖZKAN, Batuhan DEMİR

C. İLGİLİ TARAF : - İzibiz Bilişim Teknolojileri AŞ
Temsilcisi: Av. Salim AYDEMİR
Etlik Cad. 191/15 Etlik Keçiören/Ankara

D. ŞİKAYETÇİ : - Resen

- (1) **E. DOSYA KONUSU:** Rekabet Kurulunun 21.04.2022 tarihli ve 22-18/301-M sayılı ve 23.11.2022 tarihli ve 22-52/791-M sayılı kararları uyarınca 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturma kapsamında İzibiz Bilişim Teknolojileri AŞ tarafından gönderilen uzlaşma metni neticesinde soruşturmanın İzibiz Bilişim Teknolojileri AŞ bakımından sonlandırılması.
- (2) **F. İDDİALARIN ÖZETİ:** İş gücü piyasasında centilmenlik anlaşmaları yapılması suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. maddesinin ihlal edildiği iddiası.
- (3) **G. DOSYA EVRELERİ:** Rekabet Kurulunun (Kurul) 21.04.2022 tarihli ve 22-18/301-M sayılı kararı uyarınca iş gücü piyasasındaki uygulamaları yoluyla 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak Etiya Bilgi Teknolojileri Yazılım Sanayi ve Ticaret AŞ (ETİYA), Pia Bilişim Hizmetleri AŞ (PIA), Innova Bilişim Çözümleri AŞ (INNOVA), NETAŞ Telekomünikasyon AŞ (NETAŞ), MAGİS Teknoloji AŞ (MAGİS), Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret AŞ (KAFEİN), RDC Partner Bilişim Danışmanlık ve Teknoloji Hizmetleri AŞ (RDC) hakkında soruşturma açılmış; aralarında İzibiz Bilişim Teknolojileri AŞ'nin (İZİBİZ) de bulunduğu bazı teşebbüsler hakkında daha detaylı inceleme yapılabilmesi için 4054 sayılı Kanun'un 14. ve 15. maddelerinde yer alan yetkilerin kullanılmasına kanaat getirilerek 02.08.2022 tarihinde İZİBİZ de dâhil olmak üzere bahsi geçen teşebbüslerde yerinde inceleme gerçekleştirilmiştir.
- (4) İncelemelerde elde edilen bulgular kapsamında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiklerine yönelik ciddi emarelerin görülmesi üzerine Kurulun 23.11.2022 tarih ve 22-52/791-M sayılı kararı ile bahse konu İZİBİZ dâhil 17 teşebbüs hakkında soruşturma açılmış ve bu soruşturma Kurulun 21.04.2022 tarih ve 22-18/301-M sayılı kararıyla başlatılan soruşturma ile birleştirilmiştir.
- (5) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca hakkında soruşturma açıldığına ve ilk yazılı savunmasının 30 gün içinde gönderilmesi gerektiğine ilişkin

02.12.2022 tarihli ve 54578 sayılı Soruşturma Bildirimi İZİBİZ tarafından 05.12.2022 tarihinde tebellüğ edilmiştir.

- (6) Akabinde Rekabet Kurumu (Kurum) kayıtlarına 22.12.2022 tarih ve 34015 sayıyla giren yazıda İZİBİZ tarafından 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesi uyarınca Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik (Uzlaşma Yönetmeliği) kapsamında uzlaşma usulünün başlatılması talebinde bulunulmuştur. Söz konusu başvuru 29.12.2022 tarihli Kurul gündeminde görüşülmüş olup 22-57/894-M sayılı karar ile uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına karar verilmiştir.
- (7) Uzlaşma görüşmelerine başlanmasına ilişkin Kurul kararını takiben 02.01.2023 tarihinde saat 10.30'da çevrim içi ve 05.01.2023 tarihinde saat 11.00'da fiziki olarak İZİBİZ yetkilileri ile uzlaşma görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.
- (8) Dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde hazırlanan 16.01.2023 tarih ve 2022-5-006/BN-18 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 19.01.2023 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 23-05/60-MUA sayılı uzlaşma ara kararı verilmiştir.
- (9) İlgili karar İZİBİZ tarafından 25.01.2023 tarihinde tebellüğ edilmiş olup teşebbüs tarafından bu karara istinaden hazırlanan uzlaşma metni 26.01.2023 tarih ve 35135 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (10) Söz konusu uzlaşma metninde İZİBİZ, ara kararda belirtilen hususları kabul ederek soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılmasını talep etmiştir.
- (11) Yukarıda yer verilen süreç sonucunda hazırlanan 06.02.2023 tarih ve 2022-5-006/BN-23 sayılı Bilgi Notu görüşülerek karara bağlanmıştır.
- (12) **H. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** İlgili Bilgi Notu'nda özetle; Kurulun 19.01.2023 tarihli ve 23-05/60-MUA sayılı uzlaşma ara kararı ile İZİBİZ tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde, anılan teşebbüs hakkındaki soruşturmanın uzlaşma usulü ile sonlandırılabilceği ifade edilmiştir.

I. İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

I.1. İlgili Taraf Hakkında Bilgi (İZİBİZ)

- (13) İZİBİZ, 2013 yılında telekom sektörünün özellikle faturalama alanında; elektronik belge, elektronik ticaret, veri ambarı ve bulut konularında faaliyet göstermek üzere kurulmuştur. Merkezi İstanbul, Maltepe'de bulunan şirket; Ar-Ge ve Proje Geliştirme Hizmetlerini Yıldız Teknik Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesindeki Ar-Ge ofisinden sürdürmektedir¹.

I.2. İlgili Pazar

I.2.1. İlgili Ürün Pazarı

- (14) Dosyanın konusunu, hakkında inceleme yürütülen teşebbüslerin iş gücü piyasasına yönelik olarak centilmenlik anlaşmaları yapmaları oluşturmaktadır. İncelemenin iş gücü pazarına ilişkin olması sebebiyle çalışanlara yönelik bir pazar tanımı yapılması mümkündür. Bununla birlikte, İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafında; "*İnceleme konusu işlem, gerek ürün gerekse de coğrafi açıdan olası*

¹ <https://izibiz.com.tr/kurumsal/hakkimizda/> (Erişim Tarihi: 12.01.2023)

alternatif pazar tanımları çerçevesinde rekabet açısından endişeler yaratmıyor ya da alternatif tüm tanımlar açısından rekabeti bozucu bir etki söz konusu oluyorsa pazar tanımı yapılmayabilir.” ifadeleri yer almaktadır. Bu çerçevede, mevcut dosya bakımından kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır.

1.2.2. İlgili Coğrafi Pazar

- (15) Teşebbüslerin genel itibarıyla Türkiye’de faaliyet göstermeleri sebebiyle ilgili coğrafi pazar “Türkiye” olarak belirlenebilecektir. Ancak dosya kapsamında yapılacak değerlendirmeleri etkilemeyeceğinden kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı yapılmamıştır.

1.3. İZİBİZ Hakkında Elde Edilen Bulgular²

- (16) **Bulgu 1:** İZİBİZ’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 19.06.2019 tarihinde İZİBİZ çalışanları arasında gerçekleşen “RE: JAWA YAZILIM UZMANI HK..” konulu e-posta yazışmasında bir sonraki bulgu ile bağlantılı olarak aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....),

Bu arkadaşımıza Kafein yazılım ile kardeş kuruluş olmamız sebebiyle aramızda centilmenlik anlaşması var. Bu sebeple Kafein yazılımdan direk personel alımı yapamıyoruz diyelim.

Teşkk.”

- (17) **Bulgu 2:** İZİBİZ’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.06.2019 tarihinde İZİBİZ İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) ile iş başvurusunda bulunan bir aday³ arasında gerçekleşen “JAWA YAZILIM UZMANI HK.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Bey,

Kafein yazılım ile kardeş kuruluş olmamız sebebiyle aramızda centilmenlik anlaşması bulunmaktadır.

Bu sebeple Kafein yazılımdan direk personel alımı yapamıyoruz.

Başvurunuz için teşekkür eder, başarı dolu bir kariyer dileriz.”

- (18) **Bulgu 3:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.09.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen Whatsapp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“(.....) Hanım merhabaa

Konuşabiliyor musunuz arasam? ☺”

(.....):

“Hayır zorluyor

Yazın”

(.....) (Ses Kaydı):

“...öyleyse dün size bahsettiğimiz bizde çalışan adayla alakalı söylemek istiyorum aslında. Dün ifade ettiğiniz durumu ben adaya bugün açıkladım. Beni aradı ve şöyle bir şey söyledi: ‘Bu hafta sanırım bir deneme süresi sonlanıyormuş. Bu süreçte sürecinize dâhil olmak istiyorum -(.....) sürecinize-’ dedi. Ben firmalar arası centilmenlik

² Tespitlerde yer alan belgelere orijinal halleri ile yer verilmiş, yazım hataları ve anlatım bozuklukları muhafaza edilmiştir.

³ İletişime geçilen adayın, Bulgu 1’de bahsi geçen aday olduğu anlaşılmaktadır.

anlaşmasından vs. hepsinden bahsetmeme rağmen hâlâ bu projede yer almak istediğini söyledi. (.....) yani maaş yönünden de daha tatmin edici olacağını söyledi. O yüzden ben son kez sormak istiyorum. Herhangi bir şey yapılabilir mi? Onay maili demiştiniz aday ‘bunu da gönderebilirim’ dedi bu arada. ‘Deneme sürecinin ardından açıkta kalmak istemiyorum açıkçası’ dedi. Bu şekilde. Teşekkür ederim bu konu yüzünden sizin zamanınızdan alıyorsa da ayriyeten kusura bakmayın lütfen.”

(.....):

“Hayır

Onay alsın

Önce

Net”

(.....):

“Peki onay süreci nasıl oluyor. Yöneticisine söyleyip Kafein de çalışmak istediğini belirten bir mail atıp bunu bize mi iletcek ?”

(.....):

“İş başvurusunda bulundum diyecek bu ayrılma ile eş değer

Adı nedir

(.....) olacak mı belli değil”

(.....):

“(.....)⁴”

(.....):

“Riskli iş yapıyorsunuz

Almayın sürece diyorum”

(.....):

“O halde adaya farklı bir prosedür mevcut değil. Firmalar arası centilmenlik anlaşması gereği değerlendiremiyoruz. Dönüşünü yapıyorum.

Tesekkür ederim.”

- (19) **Bulgu 4:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.02.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen Whatsapp yazışmasında paylaşılan “Personel Alımı Yasak Olan Firmalar” adlı PDF dosyasının içeriğine aşağıda yer verilmektedir:

...
İzibiz
...

I.4. Değerlendirme

I.4.1. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve

- (20) İş gücü piyasasını genel olarak arz tarafında çalışanların, talep tarafında ise işverenlerin olduğu, ücretlerin ve diğer istihdam koşullarının tarafların arz ve talep güçlerine göre belirlendiği bir buluşma noktası olarak tanımlamak mümkündür. Tarihsel süreç içerisinde her ne kadar rekabet hukuku uygulamalarının ürün piyasaları ile sınırlı kaldığı görülse de, son yıllarda gerek literatürde gerek otoritelerin kararlarında ortaya konulduğu üzere girdi pazarları ile çıktı pazarları arasında rekabeti sınırlayıcı anlaşmaların etkisi ve incelenmesi bakımından fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla, girdi

⁴ Dosyadaki bilgilerden (.....)’ın yazışmaların gerçekleştiği tarihte İZİBİZ çalışanı olduğu anlaşılmıştır.

niteliğinde olan emeğe yönelik teşebbüsler arası anlaşmalar rekabet hukuku uygulamalarının kapsamında değerlendirilmektedir.

- (21) Birçok sektörde, çalışanların niteliğinin her geçen gün önem kazandığı ve teşebbüsler için çoğu zaman en önemli girdi unsurlarından biri olarak adlandırıldığı bilinmektedir. Bir yandan teşebbüslerin çıktığı pazarındaki rekabetçi güçleri açısından belirleyici olan çalışanlar diğer yandan teşebbüsler adına önemli maliyet kalemlerinden birini oluşturmaktadır. Emek için rekabet halinde olan teşebbüsler, rekabet etmekten karşılıklı olarak vazgeçmek suretiyle özellikle çalışan hareketliliği ile ücretlere ve diğer çalışma koşullarına yönelik anlaşmalar yapabilmektedir.
- (22) Çalışan ayartmama anlaşmaları, emek için rekabet halinde olan teşebbüslerin, birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik yaptıkları anlaşmalardır. Ayartmama anlaşmalarının farklı form ve kapsamda oluşturulması mümkündür. Örneğin, yalnızca rakip teşebbüsün hâlihazırdaki çalışanlarının istihdam edilmemesi şeklinde bir anlaşmaya varılabileceği gibi, geçmişte rakip teşebbüste çalışmakla birlikte hâlihazırda çalışmayan/farklı bir teşebbüste çalışan personelin dahi istihdam edilmemesine yönelik anlaşmalara da varılabilmektedir. Benzer şekilde anlaşma tarafları arasında çalışanların ayartılmamasına yönelik bir süre sınırı saptanabilmektedir. Diğer yandan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli çalışan grupları özelinde yapılabileceği gibi teşebbüsün bütün çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabilmektedir.
- (23) Çalışanların daha iyi koşullarda veya daha yüksek ücretlerle çalışmasını temin eden iş gücü piyasasının rekabetçi yapısının temelinde çalışan hareketliliği bulunmaktadır. Çalışan hareketliliğinin düştüğü, eş deyişle çalışanların farklı teşebbüslere transferinin engellendiği bir piyasada çalışanlar daha yüksek ücretler ve daha iyi koşullar sunan iş fırsatlarından mahrum kalacaktır⁵. Anılan bu husus Kurum tarafından iş gücü piyasasına ilişkin yapılan duyuruda da vurgulanmış, emek faktörünün teşebbüsler arasında sağlıklı bir şekilde geçişinin sağlanmasının hedeflendiği dile getirilmiştir.⁶ Böylelikle bir yandan çalışanların rekabetçi seviyelerin altında kalan ücretlerle çalışmasının önüne geçilebilecekken, diğer yandan çalışanların daha etkin bir şekilde hizmet sunabilecekleri teşebbüslerce istihdam edilmesiyle ve fikirlerin/yeteneklerin teşebbüsler arasında yayılmasıyla teşebbüslerin küresel rekabetçiliğinin artması gibi faydalar elde edilebileceği ifade edilen hususlar arasındadır. Bunun yanında rekabetçi açıdan sağlıklı işleyen bir iş gücü piyasasının; iş gücünün niteliğinin artması, refahın haksız bir biçimde işçiden işverene aktarılmasının engellenmesi ve iş gücüne katılımın artması gibi çıktılar sağlaması da muhtemel görülen sonuçlar arasında sayılmıştır.
- (24) Çalışan ayartmama anlaşmalarının etkilerine yönelik tespitlerin yukarıda izah edilen hususlarla sınırlanması da mümkün değildir. Bu konuda Portekiz Rekabet Otoritesi çalışan ayartmama anlaşmalarının bir yandan çıktığı pazarındaki bir yandan iş gücü pazarındaki etkilerini ortaya koyan çalışmasında önemli tespitler yer almaktadır.⁷ Otorite “çalışan ayartmama anlaşmalarının iş gücü pazarına potansiyel etkileri” başlığı altında bu anlaşmaların:

⁵OECD (2020), “Competition in Labour Markets”, <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 28.

⁶<https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/isgucu-piyasasina-yonelik-centilmenlik-a-d8bc3379bea1eb11812e00505694b4c6>

⁷https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf

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

ifade etmiştir.

(25) Anılan çalışmada ayrıca çalışan ayartmama anlaşmalarının alt pazarda doğuracağı etkilere de değinilmiştir. Bu kapsamda yapılan açıklamalarda:

- İşverenlerin alıcı gücünün kullanılmasının emek arzını etkileyerek çıktıyı düşürebileceği ve tüketici refahını azaltabileceği,
- Alt pazara etkilerin anlaşma taraflarının alt pazardaki pazar gücüne bağlı olarak değişebileceği,
- Anlaşma sonucunda bir sabit maliyet olan çalışan giderlerinde doğan maliyet düşüşünün son tüketiciye yansıtılmayacağı,
- Ayartmama anlaşmaları sonucunda oluşan ücret düşüşlerinin uzun vadede çalışan üretkenliğini düşüreceği,
- Çalışan hareketliliğinin düşmesiyle alt pazarda fikirlerin yayıldığı ve inovasyona dönük yapının bozulacağı,
- Özellikle inovasyon için çalışan hareketliliğinin kritik olduğu sektörlerde çalışan ayartmama anlaşmaları sonucunda ürün ve hizmetlerin kalitesinde ve çeşitliliğinde düşüş olacağı

ifade edilmiştir.

(26) Bu anlaşmalar alt pazardaki danışıklı davranışların sürdürülebilmesi için uygun koşulları da sağlayabilmektedir. Böylece çıktı pazarında pazar paylaşımına ilişkin daha geniş bir kartelin aracı olabilmektedir. Kurulun *Konteyner Şoförleri* kararında⁸ incelenen çalışanlara yönelik anlaşmanın çıktı pazarında kurulan bir kartelin parçası olduğu tespit edilmiştir.

⁸ Kurulun 02.01.2020 tarih ve 20-01/3-2 sayılı kararı.

- (27) Çalışan ayartmama anlaşmalarının niteliği noktasında, günümüze kadarki uygulamanın esas olarak ücretlerin belirlenmesi ve çalışan ayartmama anlaşmaları gibi açık (*hard-core*) kartellere odaklandığı belirtilmektedir⁹. Başka bir deyişle bu anlaşma tipinin kartel gibi etki doğurabileceği vurgulanmaktadır. Kurulun *Konteyner Şoförleri* kararında da, “*Esasen, işgücü pazarlarına yönelik rekabet hukuku uygulamasının esas kısmını oluşturan çalışanların maaşlarını sabitlemeye/çalışan ayartmamaya yönelik yapılan anlaşmalar pazarın alım tarafında kurulan kartellerden farklı değildir. Nitekim pazarın alım ya da satım tarafında bulunmaları farklılığı dışında; çalışan ayartmama anlaşmaları ile müşteri/pazar paylaşımı anlaşmalarının, ücret tespiti anlaşmaları ile fiyat tespiti anlaşmalarının temel bir farklılığı bulunmadığı gerek doktrinde gerekse de kararlar ile ortaya konulmuştur.*” ifadeleriyle çalışan ayartmama anlaşmalarının ağır etkiler doğurabileceği kabul edilmiştir.
- (28) Keza Kurulun *Bfit* kararında¹⁰ konuya ilişkin olarak, “*Rakipler arası maaş sabitleme anlaşmaları bunu doğrudan sağlarken, çalışan ayartmama anlaşmaları, çalışanların daha yüksek maaşlı işlere geçme imkânlarını kısıtlayarak zaman içerisinde maaş artışlarının baskılanmasına neden olmaktadır. Diğer alım kartellerinde olduğu gibi, işgücü piyasasında rekabeti kısıtlayan teşebbüslerin katlandıkları işgücü maliyetini azaltarak kârlarını artırması mümkün olup bu kâr artışının da teoride belirli rekabetçi pazar koşulları altında, çıktı pazarında tüketicilere refah artışı olarak yansıma ihtimali bulunmaktadır. Ancak bu anlaşmalar işgücü piyasasında çalışanların refahında çok daha çarpıcı şekilde azalmaya sebep olmakta ve işgücü pazarında, rakipler arası müşteri paylaşımının çıktı pazarlarında yaratacağına benzer etkiler yaratmaktadır. Bu çerçevede bu anlaşmaların yatay pazar paylaşımı anlaşmalarına benzer anti-rekabetçi etkiler doğuracağı, işgücü piyasasında çalışanların iş değiştirme imkânlarını sınırlayarak dolaylı olarak maaşların sabitlenmesine yol açacağı öngörülmektedir.*” değerlendirmelerine yer verilmiştir.
- (29) Diğer taraftan gerek literatürde gerekse yurt dışı otorite kararlarında bu anlaşmaların amaç yönünden rekabeti kısıtladığı belirtilmektedir. Zira pazarın çıktı tarafında yapılan pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarından temel bir farklılığı bulunmayan bu türden anlaşmalara etki temelli yaklaşmak, çıktı pazarındaki pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarına etki temelli yaklaşımdan farksız olacaktır.
- (30) 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)¹¹, hâlihazırda kurulmuş bir meşru işbirliği (bir devralma veya hizmet sözleşmesi gibi) ile ilgili ve bu işbirliği açısından makul bir şekilde gerekli olmayan anlaşmalar açık çalışan ayartmama anlaşması olarak kabul edilerek *per se* ihlal niteliğinde değerlendirilmiştir. Ayrıca Rehber’de, resmi veya gayri resmi, sözlü veya yazılı olup olmadığı fark etmeksizin, teşebbüslerin çalışan ayartmama anlaşmaları yapmaktan kaçınması gerektiği ve konunun adli soruşturmalara da konu edileceği açıklanmıştır. Yine bu anlaşmaların, ilgili iş gücü pazarlarında rekabeti, fiyat belirleme ya da pazar paylaşımı anlaşmaları gibi düzeltilemez şekilde ortadan kaldırdığı, teşebbüsler arası herhangi bir anlaşma bakımından da makul bir şekilde gerekli olmadığı ve çalışanları daha iyi iş olanakları için pazarlık edebilme imkânından mahrum bırakmak suretiyle rekabeti

⁹ Naidu, S., E. A. Posner and G. Weyl (2018), “*Antitrust Remedies for Labor Market Power*”, Harvard Law Review, vol. 132, https://harvardlawreview.org/wp-content/uploads/2018/12/536-601_Online.pdf

¹⁰ Kurulun 07.02.2019 tarih ve 19-06/64-27 sayılı kararı.

¹¹ DOJ ve FTC (2016), “*Antitrust Guidance For Human Resource Professionals*”, <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>, s.3, Erişim Tarihi: 20.06.2021.

engelledikleri ifade edilmiştir. Diğer taraftan ABD’de meşru bir işbirliğinin parçası olan anlaşmalar için ise etki temelli yaklaşımlar benimsenmektedir.

- (31) ABD’deki uygulamaya bakıldığında 2010 yılında DOJ’nin duyurduğu *Adobe* davasıyla¹² başlayan Silikon Vadisi Davaları’nın öne çıktığı görülmektedir. Silikon Vadisi’ndeki önde gelen teknoloji şirketlerinin birbirlerinin çalışanlarına iş teklif etmeme konusunda anlaşmasını belirten DOJ, anlaşmanın *per se* ihlal yarattığını öne sürmüştür.¹³ Benzer diğer bir dava ise *Lucasfilm* davasıdır.¹⁴ DOJ’un bu tipten anlaşmalara karşı tutumunun zaman içinde zayıflamadığı görülmektedir. Nitekim 2021 yılı içerisinde, DOJ tarafından bir çalışan ayartmama anlaşmasının adli olarak soruşturulmasıyla başlayan ilk dava duyurulmuştur.¹⁵ Bu anlamda ABD’de açık çalışan ayartmama anlaşmalarının *per se* niteliğinin netleştiği söylenebilecektir.
- (32) Avrupa Birliği (AB) örneklerine bakıldığında Avrupa Komisyonu nezdinde bir örneğe rastlanmazken üye ülkelerde alınan kararlara bakıldığında ABD’ye benzer yaklaşımlara rastlandığı söylenebilecektir. AB üyesi ülkelerde, rekabet otoriteleri çalışan ayartmama anlaşmalarını, kartel tanımı kapsamında işbirlikçi stratejiyi gösteren anlaşmaların bir parçası olarak değerlendirmektedir. Söz konusu kararlarda bu anlaşmaların amaç ihlali olarak kabul edildiği de görülmekte, bu tip anlaşmalar ulusal rekabet kanunlarına ile ABİDA’nın 101. maddesine aykırı olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda İspanya rekabet otoritesinin 2010 yılında aldığı kararında¹⁶, tespit edilen navlun sevkıyatı karteli dâhilinde çalışanları işe alma ile ilgili koşullar üzerinde de anlaşmaya varıldığı, dolayısıyla rekabeti amaç bakımından kısıtladığı tespit edilmiştir.
- (33) Fransız rekabet otoritesinin ise 2017 yılında, PVC ve linolyum (muşamba) zemin kaplaması alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin kurdukları kartel ile ilgili verdiği kararda¹⁷, ilgili teşebbüslerin fiyat anlaşmasının yanı sıra belirli müşterileri veya rakipleri ile ilgili olarak; işe alım politikası, satış organizasyonu veya yeni ürün numuneleri konularında kendi iç yönetimlerinde benimseyecekleri stratejiler hakkında anlaşmalarını tespit etmiştir. Karara konu olan çalışan ayartmama anlaşması ile ilgili olarak ise anlaşmanın bir centilmenlik anlaşması ile hayata geçirildiği ve teşebbüslerin istihdam politikalarına ilişkin stratejik belirsizliğin ortadan kaldırıldığı ifade edilmiştir. Otorite ayrıca bu tip anlaşmaların çalışanları iş fırsatlarından mahrum bıraktığını vurgulamıştır. Sonuç olarak karara konu anlaşmalar amaç bakımından ihlal olarak nitelendirilmiştir.

1.4.2. Bulgulara İlişkin Değerlendirme

- (34) İZİBİZ çalışanları arasında gerçekleşen yazışmaları içeren 19.06.2019 tarihli Bulgu 1’de, KAFEİN’de çalışan ve İZİBİZ’de istihdam edilmek üzere değerlendirilen bir adaya gönderilmek üzere taslak bir yazı paylaşıldığı, ilgili yazıda İZİBİZ ile KAFEİN’in kardeş kuruluş olduklarına ve iki teşebbüs arasında centilmenlik anlaşması bulunduğu ilişkin ifadelerin yer aldığı görülmektedir. 20.06.2019 tarihli Bulgu 2’de ise bir önceki bulguda yer alan yazının aday ile paylaşıldığı, İZİBİZ ile KAFEİN arasındaki centilmenlik anlaşmasından ötürü adayla görüşme yapılamayacağını ifade edildiği görülmektedir.

¹² *United States v. Adobe Sys. Inc.*, No. 10-CV-01629 (D.D.C. 2010).

¹³ https://www.justice.gov/atr/case-document/complaint-0_para.3, Erişim Tarihi: 01.08.2020.

¹⁴ *United States v. Lucasfilm Ltd.*, No. 10-CV-02220 (D.D.C. 2010).

¹⁵ <https://globalcompetitionreview.com/gcr-usa/departments-of-justice/doj-brings-first-criminal-no-poach-case>

¹⁶ <https://www.cnmc.es/expedientes/s012008>; http://ec.europa.eu/competition/ecn/brief/04_2010/es_freight.pdf.

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

- (35) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 01.09.2020 tarihli Bulgu 3'te ise, KAFEİN'de çalışmak üzere başvuruda bulunan bir İZİBİZ çalışanı hakkında, teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşmalarından bahsedilerek adaylık sürecinin sonlandırıldığına ilişkin ifadeler yer verilmektedir.
- (36) KAFEİN'den elde edilen 03.02.2022 tarihli Bulgu 4'te, "*Personel Alımı Yasak Olan Firmalar*" başlıklı bir PDF dosyasının paylaşıldığı ve ilgili listede İZİBİZ'in de yer aldığı görülmektedir. Bu kapsamda anlaşmanın söz konusu belge tarihinde de devam ettiği ve ilgili belgenin taraflar arasındaki anlaşmanın uzantısı olduğu anlaşılmaktadır.
- (37) Sonuç olarak İZİBİZ ile KAFEİN arasında çalışan ayartmama anlaşması yapıldığı, her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin bahse konu anlaşmaya ilişkin karşılıklı irade uyuşmasını gösterdiği ve anlaşmanın yaklaşık iki buçuk yıl boyunca personel geçişlerini engelleyecek şekilde aktif olarak yürütüldüğü değerlendirilmektedir.

I.4.3. Genel Değerlendirme

- (38) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemlerini yasaklamaktadır. Kanun'un 4. maddesinin (a) bendinde ise "*mal veya hizmetlerin alım ya da satım fiyatının, fiyatı oluşturan maliyet, kâr gibi unsurlar ile her türlü alım yahut satım şartlarının tespit edilmesi*" bu hallere örnek olarak sayılmaktadır.
- (39) Rekabet hukukunda "anlaşma" kavramı geniş yorumlanmakta, anlaşmanın yazılı olması, hukuken geçerli olması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin, şekline bakılmaksızın, taraflar arasında belirli bir irade uyuşmasını içeren, tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsadığı kabul edilmektedir. Yine anlaşma tarafı herhangi bir teşebbüsün, anlaşmanın oluşmasında sınırlı katkı vermesi veya anlaşmayı tam olarak uygulamaması, teşebbüsün anlaşmanın tarafı olmadığı anlamına gelmemektedir.
- (40) Özellikle uzmanlaşmanın yüksek olduğu bazı iş gücü pazarlarında; çalışanlar, teşebbüsler için belki de en önemli girdi olarak görülmektedir. Bizzat bu nedenle teşebbüslerin rekabetçiliğinde de çalışanların başat aktörler olduğu varsayılabilecektir. Teşebbüslerin emek üzerinde çeşitli uzlaşmalara vararak bir girdi üzerinde rekabet etmekten feragat etmeleri 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi açısından ihlal sonucunu doğuracaktır. Zira bir yandan teşebbüslerin çalışan hareketliliğini azaltmasıyla maliyet yapıları benzeşecek ve diğer unsurlar üzerinde de rekabet karşıtı uzlaşmaların yapılması riski artacak, diğer yandan doğrudan iş gücü pazarında görülecek etkilerle çalışanların refahında gözle görülür bir düşüş yaşanacaktır. Çalışan hareketliliğinin düşmesiyle; çalışan ücretlerinin baskılanması ve iş gücü pazarında etkinsizlik yaşanması da beklenmektedir.
- (41) Çalışan ayartmama anlaşmalarının her ne kadar çıktı pazarındaki faaliyetleri doğrudan örtüşen teşebbüsler arasında görülmesi daha olası olsa da emek için rekabet, çıktı pazarından bağımsız olarak ilerlemektedir. Dolayısıyla çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin olarak önemli olan teşebbüslerin aynı nitelikteki çalışanların istihdamı noktasında rakip olmalarıdır. Dosya kapsamında elde edilen belgelerden görüleceği üzere teşebbüsler arası çalışan ayartmama anlaşmalarının genellikle ikili anlaşmalar şeklinde yapıldığı ve teşebbüslerin çıktı pazarındaki faaliyet alanları bakımından çok çeşitli alanlara yayıldığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda çalışan ayartmama anlaşmalarına taraf olduğu şüphesi oluşan teşebbüslere ilişkin herhangi bir sektörel ayrıma gidilmemiştir.

- (42) Yukarıda yer verilen açıklamalar doğrultusunda İZİBİZ'in çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna varılmaktadır.

I.4.4. Uzlaşma Süreci ve İdari Para Cezasına İlişkin Değerlendirme

- (43) 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.
- (44) Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar İle Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in (Ceza Yönetmeliği) 4. maddesinde idari para cezası belirlenirken öncelikle temel para cezasının hesaplanacağı; ardından ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak temel para cezasının artırılmasının ve/veya cezadan indirim yapılmasının söz konusu olacağı düzenlenmektedir.
- (45) 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. Anılan maddenin ikinci fıkrasında ise birinci fıkra yazılı oranların belirlenmesinde ilgili teşebbüslerin veya teşebbüs birliklerinin piyasadaki gücü, ihlal neticesinde gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı gibi hususların dikkate alınacağı hükmüne yer verilmiştir.
- (46) Ayrıca, temel para cezasının hesaplanmasından sonra aynı Ceza Yönetmeliği'nin 6. ve 7. maddeleri çerçevesinde ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak artırma ve/veya indirim yapılmaktadır.
- (47) 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.
- (48) Uzlaşma Yönetmeliği'nin 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.
- (49) Bu kapsamda soruşturma taraflarından İZİBİZ uzlaşma talebinde bulunmuştur. Anılan başvuru üzerine Kurul tarafından uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir.
- (50) Söz konusu Kurul kararı ve Uzlaşma Yönetmeliği hükümleri uyarınca İZİBİZ yetkilileri ile 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.

- (51) İZİBİZ'in uzlaşma sürecinin devam etmesi yönündeki beyanları doğrultusunda gerçekleştirilen uzlaşma görüşmesi neticesinde alınan 19.01.2023 tarihli ve 23-05/60-MUA sayılı uzlaşma ara kararında, soruşturma sürecinin uzlaşma ile neticelenmesi halinde;
- *İZİBİZ'in 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"ın 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, ikinci fıkrası ve üçüncü fıkrasının (b) bendi ve 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2021 yılı gayrisafi geliri üzerinden %(.....) oranında olmak üzere 325.549,20-TL idari para cezası uygulanmasına,*
 - *4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrası ve Uzlaşma Yönetmeliği'nin 4. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse verilecek idari para cezasında %25 oranında indirim uygulanmasına,*
 - *Bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2021 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak %(.....) oranında ve 244.161,90-TL tutarında idari para cezası uygulanmasına,*
 - *Uzlaşma Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, uzlaşma metninin Kuruma gönderilebilmesi için işbu ara kararın tebliğinden itibaren anılan teşebbüse 15 gün süre verilmesine,*
 - *Uzlaşma metninin süresi içinde gönderilmemesi halinde, Kurulun işbu ara kararıyla bağlı olmadığına*

karar verilmiştir.

- (52) Bahse konu ara kararda ceza oranı belirlenirken yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri çerçevesinde, İZİBİZ tarafından gerçekleştirilen davranışların emek girdisinin paylaşımını amaçlayan eylemlerden olduğu ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliğinde bulunduğu dikkate alındığında anılan davranışların "kartel" kategorisinde değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmış ve temel para cezasına başlangıç oranı %(.....) olarak belirlenmiştir.
- (53) Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasında ise 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. Dosya mevcudu bilgilere göre, RDC tarafından rekabetin ihlal edildiğini gösteren ilk ve son belgelerin tarihleri sırasıyla 19.06.2019 ila 03.02.2022 tarih aralığını kapsamaktadır. Bu çerçevede HİKSAN tarafından ihlal bir yıldan uzun beş yıldan kısa kısa sürdüğünden Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendi uyarınca temel para cezasına esas başlangıç oranı yarısı oranında artırılarak uygulanacak temel para cezası oranı %(.....) olarak belirlenmiştir.
- (54) Diğer taraftan, Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun

bulunmadığı değerlendirilmiştir. Diğer yandan anılan Yönetmelik'in 7. maddesi kapsamında; ihlale konu olan iş gücü piyasalarının son dönemde dünya çapında incelemelere konu olması, çalışan ayartmamaya yönelik anlaşmaların kartel niteliğinin yakın zamanlarda ön plana çıkması ve İZİBİZ'in yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde ilgili olabileceği düşünülen tüm bilgi ve belgeleri zamanında ve eksiksiz olarak sunması ile yerinde incelemeye yardımcı olması hususları göz önüne alınarak temel para cezasında %60 oranında indirim uygulanarak uzlaşma indirimi öncesinde teşebbüse uygulanacak para cezası oranı %(.....) olarak belirlenmiştir.

(55) İZİBİZ tarafından bu karara istinaden hazırlanıp gönderilen uzlaşma metninde mezkûr kararda belirtilen hususlar kabul edilerek teşebbüs hakkında yürütülen soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması talep edilmiştir.

(56) 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 İZİBİZ tarafından gönderilen uzlaşma metninin Uzlaşma Yönetmeliğinin 8. maddesinin birinci fıkrasında yer alan unsurları içerdiği görülmüştür.

(57) 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.

(58) Yukarıda yer verilen açıklamalar doğrultusunda, İZİBİZ tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde Ceza Yönetmeliği kapsamında hesaplanan idari para cezasının %25 oranında indirilmesi; teşebbüse 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği gerekçesiyle 2021 yılı gayri safi gelirleri üzerinden %(.....) oranında idari para cezası uygulanması ve hakkındaki soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması sonuçlarına varılmıştır.

J. SONUÇ

(59) Rekabet Kurulunun 21.04.2022 tarihli ve 22-18/301-M sayılı ve 23.11.2022 tarihli ve 22-52/791-M sayılı kararları uyarınca yürütölmekte olan soruşturma kapsamında; Kurulun 19.01.2023 tarihli, 23-05/60-MUA sayılı ara kararına istinaden İzibiz Bilişim Teknolojileri AŞ tarafından gönderilen nihai uzlaşma metni 26.01.2023 tarih ve 35135 sayı ile süresi içerisinde Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. Uzlaşma metninde ihlalin varlığı ve kapsamı ile uzlaşma ara kararında öngörölen azami idari para cezası oranı ve tutarı teşebbüs tarafından açıkça kabul edilmiş olup;

1. İzibiz Bilişim Teknolojileri AŞ'nin Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret AŞ 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 Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik"ın 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, ikinci fıkrası ve üçüncü fıkrasının (a) bendi ve 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2021 yılı gayrisafi geliri üzerinden %(.....) oranında olmak üzere 325.549,20-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"ın 4. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse verilecek idari para cezasında %25 oranında indirim uygulanmasına,
4. Bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2021 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak %(.....) oranında olmak üzere 244.161,90-TL tutarında idari para cezası uygulanmasına,
5. Böylece Rekabet Kurulunun 21.04.2022 tarihli ve 22-18/301-M sayılı ve 23.11.2022 tarihli ve 22-52/791-M sayılı kararları uyarınca yürütölen soruşturmanın İzibiz Bilişim Teknolojileri AŞ bakımından uzlaşma usulü ile sonlandırılmasına

23-07/116-36

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