

Rekabet Kurumu Başkanlığından,

REKABET KURULU KARARI

Dosya Sayısı : 2024-1-002

(Devralma)

Karar Sayısı : 24-24/556-236

Karar Tarihi : 04.06.2024

A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

Başkan : Birol KÜLE

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

B. RAPORTÖRLER: E. Ebru ÖZTÜRK, Melisa AĞYÜZ AYDOĞDU, Kübra Nur YILMAZ,
Cihan ARIK, Seda AÇIKGÖZ

C. BİLDİRİMDE

BULUNAN

: - Kariyer.net Elektronik Yayıncılık ve İletişim Hizmetleri AŞ
Temsilcisi: Av. Doğukan Doru ALKAN
Konaklar Mah. Gökkuşluğu Sok. No:9, 4.Levent/İstanbul

- (1) **D. DOSYA KONUSU:** Brotek Teknoloji AŞ'nin tüm hisselerinin ve tam kontrolünün Kariyer.net Elektronik Yayıncılık ve İletişim Hizmetleri AŞ tarafından devralınması işlemi.
- (2) **E. DOSYA EVRELERİ:** Rekabet Kurumu (Kurum) kayıtlarına 12.01.2024 tarih ve 47298 sayı ile intikal eden ve eksiklikleri 27.05.2024 tarihli ve 52263 sayılı yazı ile tamamlanan bildirim üzerine düzenlenen 27.05.2024 tarihli ve 2024-1-002/Öİ sayılı Devralma Ön İnceleme Raporu görüşülerek karara bağlanmıştır.
- (3) **F. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** Bildirim konusu devralma işleminin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 7. maddesi ve 2010/4 sayılı Rekabet Kurulu'ndan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ'in (2010/4 sayılı Tebliğ) 5. maddesi kapsamında bir devralma işlemi olduğu ve izne tabi olduğu, işlem sonucunda 4054 sayılı Kanun çerçevesinde etkin rekabetin önemli ölçüde azalmasının söz konusu olabileceği, bununla birlikte KARİYERNET tarafından sunulan ve Kurum kayıtlarına 23.05.2024 tarih ve 52150 sayı ile giren, davranışsal çözümleri içeren taahhüt metninin rekabet sorunlarını gidermekte yeterli olduğu, dolayısıyla işleme söz konusu taahhütler çerçevesinde izin verilebileceği kanaatine ulaşıldığı ifade edilmiştir.

G. İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

G.1. Bildirim Konusu İşlem

- (4) Bildirim konusu işlem, BROTEK'in tüm hisselerinin ve tek kontrolünün KARİYERNET tarafından devralınmasına ilişkindir. İşlemin temelini, taraflar arasında 20.12.2023 tarihinde imzalanan Pay Devir Vaadi Sözleşmesi (Sözleşme) oluşturmaktadır. Devre konu teşebbüs olan BROTEK, hâlihazırda KARİYERNET, (.....) ve (.....)'nin ortak kontrolünde bulunmaktadır. KARİYERNET hâlihazırda BROTEK'in hisselerinin %52'sine sahip olmakla birlikte işlem sonucunda bu oran %100 olacaktır.

G.2. Taraflara İlişkin Bilgiler

G.2.1. Devralan: KARİYERNET

- (5) KARİYERNET, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından verilen Özel İstihdam Bürosu izin belgesine¹ sahip olup çevrim içi işe seçme ve yerleştirme faaliyetiyle istihgal etmektedir.² Geliştirdiği ve sahip olduğu platformlar vasıtasıyla Türkiye’de faaliyet gösteren işverenler için çalışan tedarik etmek üzere ilan yayımlayarak çalışan bulmak; iş arayan adaylar için ise profil ve özgeçmişler oluşturarak iş başvurusu yapmak suretiyle istihdam edilme imkânı sunulmasına ilişkin hizmetleri yürütmektedir. KARİYERNET yurt dışında faaliyet göstermemekle birlikte yurt dışında faaliyet gösteren müşteriler KARİYERNET’ten hizmet almaktadır.
- (6) KARİYERNET’in hisselerinin %(.....)’i İLab Holding’e (İLAB), %(.....)’u (.....)’a, geriye kalan %(.....)’lik kısmı ise çeşitli gerçek kişi hissedarlara aittir. (.....), İLAB’ın %(.....) hissesine sahip olduğundan nihai olarak KARİYERNET üzerinde tek kontrol sahibidir.³
- (7) KARİYERNET’in, BROTEK dışında hissedarı olduğu şirketlere, ticari markalara ve birimlere aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

Tablo-1: KARİYERNET’in Kontrolünde Olan Şirketler, Ticari Markalar ve Birimler

Teşebbüs	Faaliyet Alanları
Lityum Yazılım AŞ (LITYUM)	%(.....) oranında hissesi KARİYERNET’e ait olan LITYUM’un faaliyet konusunu bilgi teknolojileri ve bilgisayar programlama faaliyetleri oluşturmaktadır. Bu hizmeti “PeopleBox” markası ile web sitesi üzerinden erişilen platform aracılığıyla sunmaktadır. PeopleBox, yeni nesil bir aday takip sistemi (ATS) olarak adlandırılmaktadır.
İŞİNOLSUN	KARİYERNET bünyesinde bir ticari marka olarak konumlanan İŞİNOLSUN, faaliyetlerini KARİYERNET’in sahip olduğu Özel İstihdam Bürosu izin belgesi ile sürdürmektedir. İŞİNOLSUN, ücretsiz iş ilanı verme pazarında faaliyet gösteren, lokasyon bazlı çalışan, çalışanların evlerine yakın iş bulmasını sağlayan, ağırlıklı olarak küçük ölçekli işletmelerin iş

¹ KARİYERNET lisanslı bir Özel İstihdam Bürosu olarak 31.08.2021-30.08.2024 tarihleri arasında faaliyette bulunmak üzere, İŞKUR tarafından 17.08.2021 tarih ve 9317662 sayılı karar uyarınca düzenlenmiş olan 170 no.lu belge ile faaliyet göstermektedir.

² Rekabet Kurulunun (Kurul) 02.11.2011 tarihli ve 11-55/1442-516 sayılı *Yenibiriş/KariyerNet* kararında, ilgili ürün pazarı, KARİYERNET’in faaliyetleri göz önüne alınarak, “internet üzerinden işe seçme ve yerleştirme hizmeti pazarı” olarak tanımlanmıştır. Söz konusu kararda evrensel kümenin iş ilanı verme veya işe alım için özgeçmiş oluşturma olduğu kabul edilse de, çoğu durumda, internet seçeneğinin bu kümenin merkezini oluşturabileceği ifade edilmiştir. İnternet, yazılı basın seçeneği ile rekabet eden ve bu seçeneğe ikame olarak kabul edilmesi gereken bir seçenek olmamakla birlikte, her iki yöntemin de sahip oldukları özellikler itibarıyla, bazı durumlarda, birbirlerini tamamlayıcı niteliklere sahip olabildiği belirtilmiştir. İnsan kaynağı danışmanlığı yapan teşebbüslerin ise işveren ile iş arayan kesimi buluşturmanın yanı sıra işe alım sürecinin her aşamasına dâhil olmaya ve hatta işe alım sonunda verilecek eğitim hizmetini sunmaya kadar uzanan çok sayıda hizmeti portföylerinde bulundurabildikleri değerlendirildiğinden internet üzerinden hizmet sunan teşebbüslerin de kendi aralarında ayrılabilmesi ve bu teşebbüslerin farklı pazarlarda faaliyet gösterdikleri belirtilmiştir. Bununla birlikte, dijital platformlara yönelik olarak Kurulun içtihadı söz konusu karar tarihinden bugüne dek oldukça değişmiş olduğundan, KARİYERNET’in ana faaliyet alanının platform hizmeti olduğu, diğer bir deyişle birbirinden farklı kullanıcı grupları arasındaki işlemleri kolaylaştıran bir aracılık hizmeti sunduğu da belirtilmelidir. KARİYERNET’in; platforma ücretsiz olarak üye olup platform üzerinden özgeçmiş bilgilerini paylaşarak iş başvurusu yapan adaylar ile KARİYERNET’i ücretli olarak kullanan üye işverenler olmak üzere iki farklı kullanıcı grubu bulunmaktadır. Bu bilgiler ve değerlendirmeler ışığında, mevcut dosya kapsamında KARİYERNET tarafından sağlanan hizmetler, “çevrim içi işe seçme ve yerleştirme hizmeti” olarak ele alınmıştır.

³ Dolayısıyla nihai devralan konumunda olan (.....) bildirime konu işlemde işlem tarafı olarak değerlendirilmiştir.

	gücü taleplerini çevrim içi faaliyetler üzerinden bulmalarını kolaylaştırmak üzere hayata geçirilen bir platform olarak nitelendirilmektedir.
WeConsulting & WeBrand & WeHire	KARİYERNET'in kendi bünyesinde bulunan ya da sözleşme ile çalıştığı işe alım danışmanları ağı aracılığıyla yürüttüğü işe yerleştirme danışmanlığı ve işveren markası hizmetine özgü olarak kullandığı ticari markalardır. Bu ticari markalar ile sunulan ürün ve hizmetler kapsamında pozisyon bazlı işe alım ⁴ ve toplu işe alım ⁵ projeleri bulunmaktadır.
Techcareer.net	Techcareer.net, KARİYERNET'in, yazılım uzmanı, veri mühendisi vb. teknoloji yeteneklerinin ihtiyaçlarına özel olarak hazırladığı, içeriklere ve iş ilanlarına yer verdiği dijital platformudur. İşveren müşteriler, Techcareer.net'te ilanlarını ücretli olarak yayımlamakta ve bu platform üzerinden aday başvurusu toplayabilmektedir.
Unisbul Kariyer Hizmetleri Ticaret AŞ (UNİSBUL)	KARİYERNET, UNİSBUL'un %(.....) oranında hissesine sahiptir. UNİSBUL, Özel İstihdam Bürosu olarak faaliyet göstermekte olup İŞKUR'dan alınan izin ile mevzuata uygun şekilde internet üzerinden veya sair vasıtalarla her türlü tüzel ve gerçek kişilere daimi personel sağlamaktadır. UNİSBUL'un "Bakiciburada.com" ve "Unisbul.com" olmak üzere iki ticari markası bulunmaktadır.
Tech Career OÜ	KARİYERNET, Tech Career OÜ unvanlı şirkette %(.....) oranında hissedardır. Tech Career OÜ, "interview.io" markası altında Estonya üzerinden Avrupa'da bir Hizmet Olarak Yazılım (Software as a Service - SAAS) çözümü tanıtmayı hedeflemektedir. Interview.io, işverenlerin iş arayanları bir araya getirebileceği ve mülakat videolarını daha sonra izleyebileceği bir video mülakat platformudur. Ancak bildirim tarihi itibarıyla henüz faaliyete başlamamış olup herhangi bir cirosu bulunmamaktadır.
Kaynak: Bildirim Formu	

(8) KARİYERNET bünyesinde yer alan LİTYUM'un bir ürünü olan *PeopleBox*, yeni nesil bir ATS olarak tanımlanmaktadır. ATS, iş başvurularını toplamak, listelemek, değerlendirmek için kullanılan bir yazılım türüdür. ATS yazılımları genel olarak aşağıdaki gibi çalışmaktadır:

- İlk olarak sisteme bir iş ilanı girilmektedir. Talep açılan pozisyon, pozisyon kapsamında istenen beceriler ve gerekli deneyim gibi bilgiler tanımlanmaktadır.
- ATS, belirlenen kriterleri dikkate alarak ideal bir aday profili oluşturmaktadır.
- Akabinde pozisyon için başvuru yapan özgeçmişler, belirlenen bu ideal aday profili ile kıyaslanmaktadır. Özgeçmişlerin ideal aday ile ne kadar iyi eşleştiği belirlenmekte ve adaylar ona göre sıralanmaktadır.
- Ardından insan kaynakları, ATS yazılımları sayesinde belirlenen kriterler doğrultusunda başvuru yapan kişiler arasından en nitelikli adayları hızlı bir şekilde belirlemektedir.
- ATS yazılımları aynı zamanda bir yetenek havuzu oluşturmayı mümkün hale getirmektedir.

⁴ Pozisyon bazlı işe alım projelerinde, işverenin çalışan ihtiyaçları için bir veya birden fazla pozisyona, belirlenen ön kriterler ve ihtiyaçlar kapsamında alanında uzman danışmanların desteği ile işe yerleştirme süreçleri yürütülmektedir. Başvuruların toplanması, yetkinlik bazlı mülakat süreçlerinin yürütülmesi, teklif ve işe başlama aşamasına kadar işe alım süreci yürütülerek sürecin tamamlanması sağlanmaktadır.

⁵ Toplu işe alım projeleri kapsamında işveren ile yapılan sözleşmeye istinaden çok sayıda çalışan adayının, işveren müşteri tarafından belirlenen belirli bir zaman diliminde işe veya staj programına yerleştirilmesi sağlanarak hizmet verilmektedir. Bununla birlikte yeni mezun programları, toplu stajyer alımları projeleri kapsamında danışmanlık hizmeti verilmektedir.

- (9) *PeopleBox*; insan kaynakları profesyonelleri için geliştirilmiş, aday veri tabanı, işe alma süreç yönetimi, süreç otomasyonu ve raporlama aracıdır. *Peoplebox*, ATS pazarında faaliyet gösteren diğer çözümler gibi, işe alımla ilgili olarak birçok farklı tarafla entegre olarak çalışmaktadır. Bu sayede *PeopleBox*, içindeki çeşitli yazılım modülleriyle, işveren konumundaki müşterilerine aradıkları pozisyonlara ilişkin aday havuzunun oluşturulmasında, adayların değerlendirilmesinde ve seçilen adayların işe giriş süreçlerinin yönetilmesinde destek olmaktadır. *PeopleBox*'ın, kendi bünyesinde adaylara yönelik bir test süreci işletmediği, yalnızca *PeopleBox* aday takip sistemini kullanan işverenlerin adayları yazılımlar yoluyla değerlendirmelerine imkân tanıyan bir ortam sunduğu belirtilmiştir. Öte yandan *PeopleBox* her ne kadar kendi bünyesinde test süreci işletmiyor olsa da testler ve kişilik envanterleri ile entegrasyon kurabilmektedir.
- (10) Nihai devralan konumunda olan (.....), hem (.....) hem KARIYERNET üzerinde tam kontrol sahibidir. Ancak (.....)'ın tek kontrolünde bulunan şirketler, (.....) grup şirketlerini kapsamakla birlikte bunlarla sınırlı değildir. (.....)'ın kontrolünde bulunan şirketlere aşağıdaki tabloda yer verilmektedir:

Tablo-2: (.....)'in Kontrolünde Bulunan Şirketler

[illegible]

G.2.2. Devre Konu: BROTEK

- (11) Devre konu BROTEK, işlem öncesinde KARIYERNET, Mustafa GİRĞİN ve Barkın Yersu TAŞKELİ tarafından ortak kontrol edilmektedir.⁶ BROTEK, iş başvurusunda bulunan çalışan adaylarının teknik yeterlilik seviyelerinin belirlenmesi amacıyla adayları çevrim içi testlere tabi tutma, bu testleri hazırlama, testlerden elde edilen aday skorlarını bir sözleşme ile hizmet verdiği adayları değerlendiren işveren şirketlere raporlama faaliyeti sunan dijital test ve aday skortama platformudur. BROTEK, Türkiye dışında faaliyet göstermemektedir.

⁶ Bildirime konu işlem öncesinde BROTEK'in hisselerinin %52'si KARİYERNET'e, %(.....)'ü Mustafa GİRĞİN'e ve %(.....)'ü Barkın Yersu TAŞKELİ'ne aittir.

- (12) BROTEK'e ait tek ürün olan *Coensio* adlı ürünün; işverenlerin, başvuruda bulunan adayların teknik yetkinlik değerlendirmelerini yapay zekâ destekli testler vasıtasıyla gerçekleştirdikleri, test skorlarına göre aday ile etkileşime geçebildikleri bir internet sitesi olduğu ifade edilmiştir.
- (13) *Coensio*, işe alım süreçlerinde ön değerlendirme testleri sağlamaktadır. *Coensio* ürününün işe başvuran adaylar ve işverenler için kurgulanmış olan süreçleri aşağıdaki gibidir:
- a) İşe başvuran aday açısından süreç iki farklı yoldan ilerleyebilmektedir:
- Aday ilanı okur ve "Başvur"a tıkladığında *Coensio* sitesindeki teste yönlendirilir,
 - Aday herhangi bir çevrim içi iş ilanı platformundan işe başvurduğunda kendisine gelen mesajın içinde *Coensio* test linki yer alabilir.
- b) İşverenler açısından da süreç iki farklı şekilde ilerleyebilmektedir:
- İşveren, bir iş ilanı sitesinde ilanını yayımlarken, ilanda "Başvur" butonuna karşı nasıl aksiyon alınacağını seçebilmektedir. İşverenlerin, adayı *Coensio* sitesine yönlendirerek süreci devam ettirmeleri mümkün olmaktadır.
 - İşveren iş ilanına başvuran adaylara otomatik mesajlar ile dönüş yapabilmektedir. Bu mesaj içerisine eklenen *Coensio* test bağlantıları, herhangi bir ATS entegrasyonu olmaksızın da *Coensio* testi yapılmasına imkân vermektedir.
- (14) Aktarılan süreçler, *Coensio*'ya tek tek farklı şirketlerle anlaşıp herhangi bir platforma entegre olma eforu harcamadan da işverenlere kendi çözümlerini sunma fırsatı vermektedir. Böylece *Coensio* herhangi bir çevrim içi iş ilanı platformu ile ortaklaşa çalışabilmektedir. Dolayısıyla *Coensio*'nun asıl odağının çevrim içi iş ilanı platformları entegrasyonları olmadığı ifade edilmektedir.⁷
- (15) Diğer yandan, *Coensio*'nun yaptığı ön değerlendirme sonuçlarının işverenlerin işe alım sürecinde hızlı ve daha kolay şekilde kullanılmasını sağlamak için çevrim içi iş ilanı platformları ile entegrasyon sağlayabilen diğer ATS'ler ile entegre olabildiği de belirtilmiştir. Bu noktada, *Coensio* müşterilerine bir Uygulama Programlama Arabirimi (*Application Programming Interface-API*) sağlamaktadır. Müşteriler bu API'yi kullanarak istedikleri gibi, farklı sistemler ile *Coensio*'ya entegre olabilmektedir.

G.3. İlgili Pazar

G.3.1. Özel İstihdam Bürolarına Yönelik Yasal Düzenlemeler

- (16) 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'un (4904 sayılı Kanun) "Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyet alanı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ve denetimi" başlıklı 17. maddesine göre; özel istihdam büroları, (i) iş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde teknik donanım ve uygun bir işyerine veya internet sitesine sahip olma, (ii) nitelikli personel çalıştırma, (iii) ticaret veya esnaf sicil kaydı ile vergi numarasını İŞKUR'a ibraz etme gibi bazı şartlar altında kurulabilmektedir.

⁷ Örnek olarak, cevabi yazının hazırlandığı tarih itibarıyla herhangi bir entegrasyon sağlanmamasına rağmen *Coensio*'ya ulaşan adayların (.....)'sinin LINKEDIN üzerinden ulaştığı belirtilmiştir.

- (17) 4904 sayılı Kanun'un 17. maddesine göre özel istihdam büroları; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapmakta, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilmekte, mesleki eğitim düzenleyebilmekte ve yetki verilmesi hâlinde geçici iş ilişkisi kurabilmektedir. Buna karşılık özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yürütememekte ve geçici iş ilişkisi kuramamaktadır. Aynı Kanun'un 19. maddesinde ise, *"özel istihdam bürosu, aracılık ve geçici işçi sağlama faaliyeti karşılığı olarak işverenden hizmet bedeli alma hakkına sahiptir. İş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerden her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlanamaz ve hizmet bedeli alınamaz. Ancak aracılık hizmetleri için özel istihdam bürolarınca, yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınabilir."* hükmü yer almaktadır.
- (18) 2016/1 sayılı Özel İstihdam Büroları Genelgesi de benzer düzenlemeler içermekte olup söz konusu Genelge'de özel istihdam bürolarının faaliyetleri ve başvurulara ilişkin işlemler, izin belgelerinin ilanı, yenilenmesi gibi hususlar düzenleme altına alınmıştır. Genelge'nin *"2.7 İnternet Sitesi Üzerinden Faaliyet Gösteren Bürolar"* başlığı altında mevcut işyeri yanı sıra veya sadece internet üzerinden iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetinde bulunmak isteyen gerçek veya tüzel kişilerin de İŞKUR'dan büro izin belgesi almış olmalarının gerektiği ifade edilmektedir.
- (19) 11.10.2016 tarihli ve 29854 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde ise özel istihdam bürosu, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere İŞKUR tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolar olarak tanımlanmıştır. Yönetmeliğin 4. maddesinin birinci fıkrasına göre özel istihdam büroları; a) iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapabilir, b) işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, c) mesleki eğitim düzenleyebilir ve ç) yetki verilmesi hâlinde geçici iş ilişkisi kurabilir.
- (20) İŞKUR'un internet sitesinde yer alan bilgiye göre, 30.04.2024 tarihi itibarıyla Türkiye genelinde faaliyetlerini devam ettirmekte olan toplam 722 adet özel istihdam bürosu bulunmaktadır.⁸ Özel istihdam bürolarının hemen hemen tamamının bir internet sitesi olsa da, bir kısmının internet sitesi üzerinden aktif olarak iş ilanları yayımlamadığı ve bu faaliyetlerini fiziki büroları aracılığı ile sürdürdükleri görülmektedir.

G.3.2. İlgili Ürün Pazarı

- (21) Bildirim konusu işlem, BROTEK'in tek kontrolünün KARIYERNET tarafından devralınmasına ilişkindir. Tarafların faaliyetleri, Türkiye'de yatay olarak en geniş anlamıyla insan kaynakları yazılımı (İK yazılımı) alanında örtüşmektedir.
- (22) İK yazılımı, bir organizasyonun günlük insan kaynakları süreçlerini ve genel İK hedeflerini yönetmek ve optimize etmek için geliştirilmiş dijital bir çözüm olarak nitelendirilmektedir.⁹ Bordro yönetimi, izin yönetimi, performans yönetimi, veri analitiği gibi süreçler İK yazılımı üzerinden gerçekleştirilebilmektedir.

⁸ Bkz. <https://esube.iskur.gov.tr/Istihdam/Reports/OzellIstihdamBuroolari/RaporIstOibBuroPublic.aspx>, Erişim Tarihi: 30.04.2024.

⁹ <https://tr.linkedin.com/pulse/ik-yaz%C4%B1l%C4%B1m%C4%B1-nedir-se%C3%A7erken-dikkat-edilmesi-gerekenler-nelerdir#:~:text=%C4%B0nsan%20Kaynaklar%C4%B1%20yaz%C4%B1l%C4%B1m%C4%B1%2C%20bir%20organizasyonun,i%C3%A7in%20geli%C5%9Ftirilmi%C5%9F%20dijital%20bir%20%C3%A7%C3%B6z%C3%BCm%C3%BCr>, Erişim Tarihi: 21.03.2024.

- (23) KARİYERNET'in faaliyet gösterdiği çevrim içi işe seçme ve yerleştirme pazarı da dâhil ancak bununla sınırlı olmamak üzere, işe alım sonrası bordrolama, izin, zimmet yönetimi ve sair insan kaynağı süreçlerini çevrim içi yönetmekle ilgili ürün ve hizmetler mutlaka bir yazılım vasıtasıyla sunulmaktadır. Bir şekilde insan kaynaklarına ilişkin çevrim içi pazarlarda ürün ve hizmet sunan tüm oyuncuların bu ürün ve hizmetleri yazılımlar aracılığıyla sunduğu ifade edilmektedir.
- (24) KARİYERNET'in mevcut faaliyetleri, tüm işveren müşteri ve çalışan aday segmentlerini kapsayacak şekilde çevrim içi olarak karşılayacak bulut tabanlı İK yazılım çözümlerini geliştirmek ve bu yolla işveren müşterileri ile çalışan adaylarına yönelik şu hizmetleri sunmaktadır:
- a) Çalışan adayları için:
- Üniversitelere ve kariyer gelişimine ilişkin içerik üretmek (meslekler, maaşlar, blog içerikleri vb.)
 - Özgeçmiş oluşturmak, iş ilanlarını görüntülemek, çevrim içi iş başvurusunda bulunmak,
 - Kariyer fuarları ve teknoloji alanında istihdam odaklı yetenek geliştirme programları düzenlemek.
- b) İşverenler için:
- İş ilanı yayımlamak, aday başvurularının yönetimini sağlamak, aday özgeçmişlerini incelemek, aday başvurularını filtrelemek,
 - Yapay zekâ destekli aday öneri kurguları geliştirmek, aday seçme ve yetkinlik değerlendirme otomasyonu çözümleri sağlamak¹⁰,
 - Video mülakat sistemi ile mülakat yönetimi çözümleri sağlamak,
 - İşe yerleştirme danışmanlığı ve işveren markası hizmetleri (fuarlar, canlı yayınlar) sağlamak.
- (25) KARİYERNET'in gerek ilanların yayımlanması gerekse ilanlara yapılan başvuruların aktarılması evrelerinde farklı İK yazılımları ile entegrasyon sağladığı belirtilmiştir.
- (26) Bu doğrultuda işlem taraflarının ürün ve hizmetlerini daha iyi değerlendirebilmek adına, devre konu BROTEK'in *Coensio* ürünü ile diğer değerlendirme testlerinin farkları sorulduğunda, KARİYERNET tarafından; değerlendirme testlerinin adayın kişilik özellikleri, dil bilgisi, diğer yetkinlikleri ve mesleki bilgisini test etmek üzere alanında uzman kişiler tarafından geliştirilen, adayın cevaplama sürecinin daha uzun sürdüğü, sonucun detaylı bir raporla işverene iletilmediği testler olduğu belirtilmiştir. *Coensio*'nun ise tam bir değerlendirme testi niteliği taşımadığı ve kendini ön değerlendirme platformu olarak konumlandığı belirtilmiştir. *Coensio* testlerini çözmek en fazla 20 dakika aldığından ve sonucunda bir rapor değil, sadece bir skor üretilmekte

¹⁰ KARİYERNET'in internet sitesinde değerlendirme testleri ile adayların yetkinliklerinin ölçüldüğü belirtilmiştir. *Psylabs*, *Disc Profil* ve *Taleon* adlı test sağlayıcılarının sunduğu farklı kategorideki testlerin, işverenlerin kullanımına sunulduğu görülmektedir. Aday değerlendirme testlerinin içeriğinde kişilik envanteri testi, genel yetenek testi, İngilizce seviye testi ve mesleki yeterlilik testi gibi testler yer almaktadır. İşverenler, KARİYERNET'te yer alan başvurular, aday listeleri ve özgeçmiş havuzu üzerinden testin uygulanmasını istedikleri adayları seçerek, adaylara uygulanmasını istedikleri testleri belirler. Seçilen adaylara istenilen testler iletilir ve adayın testi cevaplayıp cevaplamadığı KARİYERNET üzerinden takip edilebilir. Nihai olarak testi tamamlayan adaylar için tek tuşla sonuç raporu oluşturulabilir ve raporlara yine KARİYERNET üzerinden erişilebilir.

Bkz. <https://www.kariyer.net/isveren/degerlendirme-testleri/>, Erişim Tarihi: 25.03.2024.

olduğundan, nihai olarak adayların skorlarının birbiri ile karşılaştırılmasına hizmet ettiği ifade edilmiştir. Özetle *Coensio*; adayların çözdüğü testler neticesinde yalnızca skor üretirken, KARİYERNET bünyesinde sunulan diğer testlerin (*Taleon*, *Discprofil*, *Psylabs*) kapsamlı bir değerlendirme raporu sunduğu belirtilmiştir.

- (27) Bu noktada İK yazılımı pazarının, esasen insan kaynakları stratejisini oluşturmaktan başlayarak adayların işe alım, bordrolama ve personel yönetim süreçlerini de kapsamak üzere işten ayrılmalara kadar varan çok büyük bir değer zinciri bütününde, birçok faaliyeti içinde barındırdığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, işlem taraflarının faaliyetlerinin en geniş şekilde yorumlanması halinde İK yazılımı pazarında örtüştüğü söylenebilecektir.
- (28) KARİYERNET bünyesinde bulunan *PeopleBox*'ın, İK yazılımı pazarının içerisinde bir alt pazar olarak değerlendirilebilecek olan ATS yazılımları pazarında faaliyet gösterdiği anlaşılmaktadır. BROTEK ise daha önce de ifade edildiği üzere *Coensio* ürünü ile iş ilanlarına gelen başvuruların ön değerlendirmesini gerçekleştirdiğinden esasında ATS'lerin bir bileşeni olan aday ölçme ve değerlendirme fonksiyonunu sağlamaktadır. Buradan hareketle *PeopleBox* ve *Coensio* tarafından sunulan hizmetlerin birbirlerine ikame olup olmadığı, diğer bir deyişle bu iki tip faaliyetin aynı ürün pazarında yer alıp almadığı araştırılmıştır.
- (29) KARİYERNET tarafından Kurum kayıtlarına gönderilen bilgi ve belgelerden de görüldüğü üzere *Coensio* ürünü, İK yazılımı pazarının alt pazarında bulunan diğer ürünlere kıyasla, işe başvuran aday ve işveren için kurgulanmış süreçleri entegre olma eforu harcamadan da yürütebilmektedir. Ancak müşterilerden gelebilecek talepler doğrultusunda yaptığı ön değerlendirme sonuçlarının işverenlerin işe alım sürecinde hızla ve daha kolay şekilde kullanılmasını sağlamak için ATS'ler ile entegre çalışmasının önünde bir engel de bulunmamaktadır. *Coensio* tarafından birtakım müşterilere adayların teste davet edilmesi, skorlanması ve bu skorların müşterilere iletilmesi gibi ATS'ye yönelik hizmetler de sunulmuştur. Daha önce de belirtildiği üzere *Coensio*, bir ATS olarak nitelendirilmiyor olsa da tüm ATS'ler ile entegre bir biçimde çalışabilmektedir.¹¹
- (30) Sonuç olarak *Coensio* tarafından sağlanan aday ölçme ve değerlendirme hizmetleri, *PeopleBox* gibi ATS'lerin alt modülleri aracılığıyla ve kurmuş oldukları entegrasyonlarla da sağlanabildiğinden ve *Coensio* tarafından sunulan hizmetin müşteri talepleri doğrultusunda ATS ile entegre olup genişlemesinin önünde kayda değer bir engel bulunmadığı değerlendirildiğinden, hem talep hem de arz yönüyle *Coensio* ürünü ile *PeopleBox*'ın temelde aynı hizmet yönüne doğru genişlediği ve bu genişleme ile birlikte birbirine ikame ürünler olabileceği değerlendirilmiştir.
- (31) Bu kapsamda bildirim konu işlem bakımından İK yazılım pazarından daha dar ancak aday ön değerlendirme hizmetleri ve ATS'leri de kapsayacak bir pazar olan "aday yönetim sistemleri yazılımları pazarı" ilgili ürün pazarı olarak tespit edilmiştir.

G.3.3. İlgili Coğrafi Pazar

- (32) Mevcut dosya kapsamında ilgili ürünlerin dağıtımı, pazarlanması, fiyatlandırılması ve tüketicilere sunulması, tüm Türkiye çapında genel olarak benzer nitelik arz ettiğinden ilgili coğrafi pazar "Türkiye" olarak belirlenmiştir.

¹¹ Bkz. <https://coens.io/product/>, Erişim Tarihi: 25.03.2024.

G.4. Bildirim Konusu İşleme İlişkin İtiraz Başvurusu

(33) Kurum kayıtlarına 07.03.2024 tarih ve 49486 sayı ile intikal eden gizlilik talepli başvuruda özetle;

- KARİYERNET'in, kendi ana faaliyeti olan iş başvuru ve ilan platformu ile ilişkili pazarlarda yer alan insan kaynaklarına yönelik yazılımları ve modüllerini (spesifik olarak aday takip sistemi yazılımları ve alt yazılımlarını) bünyesine katarak genişleyen bir ekosistem oluşturma stratejisi benimsediği,
- KARİYERNET'in aynı zamanda mevcut üye havuzunda yer alan aday verilerini müşterilerine (üye işverenlere) sağlayabildiği, bu bakımdan KARİYERNET'te yer alan aday özgeçmiş bilgilerini içeren veri tabanına erişebilen işveren üyelerin, (KARİYERNET üzerinde ilan açılmaksızın) bu aday veri tabanı üzerinden ön değerlendirme yaparak adaylarla doğrudan iletişime geçip işe alım süreçlerini kendilerinin yürütebildiği,
- KARİYERNET'in bünyesinde barındırdığı (.....) fazla özgeçmiş ile her ay (.....) iş başvurusuna aracılık etmekte olduğu, örneğin 2021 yılında iş arayan (.....) KARİYERNET üzerinden iş başvurusu yaptığı, KARİYERNET'in yaklaşık (.....) kurumsal üye şirkete hizmet verdiği,
- KARİYERNET'in pazara ilk giren teşebbüslerden biri olmasının sağladığı rekabet avantajı ve sahip olduğu ağ etkileri sebebiyle iş başvuru ve ilan platformu pazarında giriş ve büyüme engellerinin oldukça yüksek olduğu, KARİYERNET'in bu konumundan ötürü işverenlerin ve iş arayanların platforma kilitlenmesi durumunun söz konusu olduğu, platformun özellikle işverenler açısından vazgeçilmez bir yer haline geldiği,
- KARİYERNET'in 2022 yılında devraldığı LİTYUM şirketinin ürünü olan *PeopleBox*'ın içindeki çeşitli yazılım modülleriyle, işveren konumundaki müşterilerine aradıkları pozisyonlara ilişkin aday havuzu oluşturma, aday değerlendirme (yetkinlik/performans değerlendirme amaçlı testler/vaka çalışmaları yapılması, video mülakatlar gerçekleştirilmesi vb.) ve seçilen adayların işe giriş (*onboarding*) süreçlerinin yönetilmesi hususlarında destek olduğu,
- KARİYERNET'in devralmak istediği BROTEK'in ise, teknoloji alanında yayımlanan iş ilanlarına gelen başvuruların ön değerlendirmesini gerçekleştiren *Coensio* ürününe sahip olduğu, *Coensio* yazılımının aday takip sistemlerinin bir bileşeni olan aday ölçme ve değerlendirme fonksiyonunu sağladığı ve aday takip sistemleri ile doğrudan rekabet halinde olduğu,
- Kendilerinin işe alma süreç yönetimi ve süreç otomasyonu yazılımı faaliyetlerini (.....) markası altında ve (.....) ürünü aracılığıyla gerçekleştirdiği, (.....)'in, işverenlere işe alım süreçlerinde aday belirleme, değerlendirme, analiz ve test hizmetleri ile işe başlayan, personelin işe alımı için gerekli yazılım hizmetlerini sağlayan bir yazılım ürünü olduğu, bu kapsamda (.....)'in, kurumsal firmaların işe alım ihtiyaçları için tasarlanmış entegre ve video özellikli dijital insan kaynakları yönetimi çözümleri sunduğu,
- Bu doğrultuda teşebbüsün (.....) isimli aday takip sistemi ile KARİYERNET'in 2022 yılında devraldığı *PeopleBox* aday takip sisteminin doğrudan rakip olduğu, ayrıca, (.....)'in aday takip sistemlerinin içinde yer alan modüller bakımından devre konu *Coensio* uygulaması ile de rakip olduğu,

- KARİYERNET'in aday veri tabanının, aday yönetim sistemleri yazılımı hizmeti sunan teşebbüslerin ticari faaliyetlerinin devamlılığı bakımından vazgeçilmez ve zorunlu bir girdi niteliğinde olduğu ve aday takip sistemi yazılımları ile KARİYERNET arasında dikey nitelikte bir ilişki olduğu, bildirim konu işleme koşulsuz izin verilmesi durumunda KARİYERNET'in insan kaynakları ile ilişkili pek çok dijital hizmeti bünyesinde toplayarak bir ekosistem oluşturacağı,
- KARİYERNET'in farklı aday yönetim sistemleri yazılımlarını bünyesine katarak genişlettiği ekosisteminin, diğer aday yönetim sistemleri yazılımı sunan teşebbüslere girdi ve müşteri kısıtlaması yoluyla pazarın kapatılmasına sebebiyet vereceği,
- KARİYERNET'in işe başvuru ve ilan platform hizmetleri pazarındaki gücünden faydalanarak rakip aday yönetim sistemleri yazılımlarına aday verisi entegrasyonu sağlamaması ve platformundaki aday verilerine erişim için makul olmayan seviyede yüksek ücretler talep etmesinin önemli bir rekabet endişesi oluşturduğu,
- KARİYERNET'in sahip olduğu aday veri tabanına erişimi yalnızca kendi ekosisteminde yer alan aday yönetim sistemleri yazılımlarına sağlayarak aday yönetim sistemleri yazılımı pazarında faaliyette bulunan teşebbüsler bakımından kritik girdi niteliğindeki veri tabanına erişimi fiilen engellediği ve böylece rakip aday yönetim sistemleri yazılımlarını girdi kısıtlamak suretiyle dezavantajlı konuma getirerek pazardan dışladığı,
- KARİYERNET'in, *PeopleBox* yazılımını kayırmak suretiyle diğer aday yönetim sistemleri yazılımı hizmeti sunan teşebbüslerin KARİYERNET ile entegre olabilmesi için makul olmayan seviyelerde yüksek ücretler talep ederek sözleşme yapmayı fiili olarak reddettiği, bu durumun *PeopleBox*'ın rakibi konumunda olan teşebbüsleri mevcut/potansiyel müşteriler karşısında dezavantajlı konuma düşürdüğü,
- KARİYERNET'in, ana faaliyeti olan işe başvuru ve ilan platformu hizmetleri kapsamında işverenlere yaptığı üyelik satışları ile işlem sonrası kontrolünde olacak *Coensio* ve *PeopleBox* aday yönetim sistemleri yazılımı ürünlerini entegre ederek bu iki ürün/hizmetin paket halinde satışını yapabileceği,
- Bu ürün/hizmetlerin paket halinde satılmasının ise, alt pazarda rekabet eden aday yönetim sistemleri yazılımlarının etkin bir ölçekte faaliyet göstermelerine imkân sağlayacak müşteri portföyüne erişimini imkânsız hale getireceği, böylelikle KARİYERNET'in üst pazarda ağ etkileri nedeniyle sahip olduğu yüksek pazar gücünü kaldıraç olarak kullanarak rakip aday yönetim sistemleri yazılımlarını pazardan dışlayabileceği,
- İşlem sonrasında KARİYERNET tarafından benimsenebilecek paket satış uygulamalarının, KARİYERNET'in ana faaliyetini gerçekleştirdiği işe başvuru ve ilan platformu hizmetleri pazarındaki yatay rekabeti de olumsuz etkileyebileceği, KARİYERNET'in tamamlayıcı nitelikteki işveren üyeliği ve aday takip sistemleri (ve alt modüllerini) paket halinde satabilecek olmasının doğrudan rekabet halinde olduğu rakip ilan platformlarının üye sayısının azalmasına ve yeni üye kazanımının zorlaşmasına sebep olabileceği

ifade edilmiştir.

G.5. Değerlendirme

G.5.1. İşlemin Niteliği ve Bildirim Yükümlülüğü

- (34) Bildirim konusu işlem neticesinde BROTEK'in hisselerinin tamamı ve böylece BROTEK'in tek kontrolü KARİYERNET'e geçecektir. Dolayısıyla, işlem sonrasında KARİYERNET, BROTEK üzerinde tam kontrol hakkı elde edecek olup BROTEK'in kontrolünde kalıcı değişiklik meydana gelecektir. Bu kapsamda başvuru konusu işlem, 2010/4 sayılı Tebliğ'in 5. maddesinin birinci fıkrası kapsamında bir devralma işlemidir.
- (35) Tarafların ciro bilgileri incelendiğinde devre konu teşebbüsün cirosunun 2010/4 sayılı Tebliğ'in 7. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen eşikleri aşmadığı görülmektedir. Öte yandan 2010/4 sayılı Tebliğ'in 7. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan *"Türkiye coğrafi pazarında faaliyet gösteren veya ar-ge faaliyeti olan ya da Türkiye'deki kullanıcılara hizmet sunan teknoloji teşebbüslerinin devralınmasına ilişkin işlemlerde; birinci fıkranın (a) ve (b) bentlerinde yer alan iki yüz elli milyon TL eşikleri aranmaz"* hükmü ile teknoloji teşebbüslerinin devralınmasına ilişkin işlemlerde, belirtilen ciro eşikleri aranmaksızın, bu nitelikteki işlemlerin Kurulun iznine tabi olduğu düzenlenmiştir. 2010/4 sayılı Tebliğ'in 4. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde ise teknoloji teşebbüsleri, *"Dijital platformlar, yazılım ve oyun yazılımı, finansal teknolojiler, biyoteknoloji, farmakoloji, tarım kimyasalları ve sağlık teknolojileri alanlarında faaliyet gösteren teşebbüsler veya bunlara ilişkin varlıklar"* şeklinde tanımlanmıştır.
- (36) Tarafların ciro bilgilerinin incelenmesi sonucunda, 2010/4 sayılı Tebliğ'in 7. maddesinin birinci fıkrasında yer alan ciro eşiklerinin aşılmadığı, ancak devre konu BROTEK'in çevrim içi hizmet sunan bir dijital test ve aday skortlama platformu olduğu ve bu faaliyeti çerçevesinde ilgili Tebliğ'in 4. maddesinde yer alan "teknoloji teşebbüsü" niteliğinde olduğu, dolayısıyla 2010/4 sayılı Tebliğ'in 7. maddesinin ikinci fıkrası kapsamına dâhil olacağı anlaşılmıştır. 2010/4 sayılı Tebliğ'in 7. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, teknoloji teşebbüslerinin devralınmasına ilişkin işlemlerde devre konu teşebbüs bakımından aynı maddenin birinci fıkrasında düzenlenen ciro eşikleri aranmayacağından bildirim konusu işlemin Tebliğ'in 7. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında izne tabi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

G.5.2. Yoğunlaşma Değerlendirmesi

- (37) Mevcut veya potansiyel rakipler arasındaki birleşme ve devralma işlemlerinin değerlendirilmesinde dikkate alınacak genel ilkeler, Yatay Birleşme ve Devralmaların Değerlendirilmesi Hakkında Kılavuz'da (Yatay Kılavuz), farklı ilgili ürün pazarında faaliyet gösteren teşebbüsler arasında gerçekleşen birleşme ve devralma işlemlerinde göz önünde bulundurulacak ilkeler ise Yatay Olmayan Birleşme Devralmaların Değerlendirilmesi Hakkında Kılavuz'da (Dikey Kılavuz) açıklanmıştır.
- (38) KARİYERNET üzerinden sunulan hizmetlere bakıldığında KARİYERNET bünyesinde insan kaynakları alanında çeşitli pozisyonlarda personel istihdam etmek isteyen kurumlar ile bu kurumlardaki ilgili pozisyonlarda çalışmak isteyen kişileri bir araya getirmek amacıyla çevrim içi ilanlar yayımlandığı görülmektedir. Söz konusu faaliyet kapsamında KARİYERNET'in iki farklı kullanıcı grubu bulunmaktadır. Platforma ücretsiz olarak üye olup platform üzerinden özgeçmiş bilgilerini paylaşarak iş başvurusu yapan adaylar bir kullanıcı grubunu oluştururken, diğer kullanıcı grubu ise KARİYERNET'i ücretli olarak kullanan üye işverenlerdir.
- (39) KARİYERNET'in ilgili ürün pazarı olarak tanımlanan aday yönetim sistemleri yazılımları pazarında da *PeopleBox* aracılığıyla faaliyeti bulunmaktadır. Bu yönüyle KARİYERNET bünyesindeki *PeopleBox* ile devre konu teşebbüs olan BROTEK'in

Coensio aracılığı ile sunduğu faaliyetler bakımından işlem taraflarının arasında rakiplik ilişkisi bulunduğundan, bildirim konu işlem ile aday yönetim sistemleri yazılımları pazarında yatay örtüşme ortaya çıkmaktadır.

- (40) Aday yönetim sistemleri yazılımları pazarında faaliyet gösteren yazılım firmaları ise faaliyetlerini yürütürken çevrim içi işe seçme ve yerleştirme pazarında faaliyette bulunan ilan platformlarının üye havuzunda yer alan aday verilerine ihtiyaç duymaktadır. Öyle ki işverenler, kullanacakları aday yönetim sistemlerini seçerken, öncelikli olarak daha büyük bir aday havuzu içinden seçim yapılabilmesi kriterini göz önünde bulundurmaktadır. Bu kapsamda, aday yönetim sistemlerinin KARIYERNET gibi teşebbüslerin aday veri tabanı ile entegre çalışabiliyor olması, işverenlerin aday yönetim sistemi yazılımı sunan teşebbüsler arasında tercih yaparken dikkate aldığı önemli bir kriter olarak ortaya çıkmaktadır.
- (41) Bu noktada, devralan konumundaki KARIYERNET'in çevrim içi işe seçme ve yerleştirme platformu olarak sahip olduğu aday veri tabanı, aday yönetim sistemleri yazılımlarının kullanımı bakımından gerekli görüldüğünden ve KARIYERNET'in sahip olduğu aday veri tabanı bu aday yönetim sistemleri yazılımları için girdi niteliği taşıdığından dosya kapsamında ilgili ürün pazarı olarak tanımlanan aday yönetim sistemleri yazılımları ile KARIYERNET'in faaliyet gösterdiği çevrim içi işe seçme ve yerleştirme pazarı arasında dikey bir ilişkinin mevcut olduğu da anlaşılmaktadır.
- (42) Dolayısıyla, bildirim konu işlem bakımından KARIYERNET'in çevrim içi işe seçme ve yerleştirme faaliyeti üst pazar olarak, bu faaliyet kapsamında oluşturulan veri havuzları aracılığıyla işverenlere sağlanan aday yönetim sistemleri yazılımı faaliyeti ise alt pazar olarak ele alınabilecektir. Bu noktada KARIYERNET'in çevrim içi işe seçme ve yerleştirme faaliyeti ile BROTEK'in faaliyette bulunduğu ve ilgili ürün pazarı olarak tanımlanan aday yönetim sistemleri yazılımı pazarı arasında dikey örtüşme olduğu anlaşılmaktadır.
- (43) Dosya kapsamında, işlem taraflarının faaliyetleri ve bu faaliyetler arasında söz konusu olan yatay ve/veya dikey örtüşmeleri gösteren tabloya aşağıda yer verilmiştir:

Tablo-3: Yoğunlaşma İşlemi Kapsamında Yatay ve Dikey Etkilenen Pazarlar

Faaliyet Konusu	KARIYERNET	BROTEK	Yatay/Dikey
Aday yönetim sistemleri yazılımları	✓	✓	Yatay
Çevrim içi işe seçme ve yerleştirme	✓	-	Dikey

G.5.2.1. Yatay Etkilenen Pazara İlişkin Değerlendirme

- (44) Yatay Kılavuz'da da belirtildiği üzere yatay birleşme ve devralmalar temelde iki şekilde rekabeti önemli ölçüde azaltabilmektedir. Bunlardan ilki, tek taraflı etkiler bağlamında, işlem neticesinde ortaya çıkan teşebbüsün hâkim duruma gelmesi veya hâkim durumunu güçlendirmesi, ikincisi ise aralarında daha önce koordinasyon bulunmayan teşebbüslerin, koordinasyon içinde bulunmaları suretiyle rekabeti önemli ölçüde engellemeleridir.
- (45) Tek taraflı rekabet karşıtı etkilerin değerlendirilmesinde tarafların sahip olduğu pazar payı, yakın rakip olup olmadıkları, müşterilerin sağlayıcı değiştirme olanakları, rakiplerin rekabetçi baskı kurup kuramayacakları ve işlemin önemli bir rekabetçi gücü ortadan kaldırıp kaldırmadığı gibi kriterler belirleyici olmaktadır. Bir devralmanın, ilgili pazarda hâkim durum yaratarak rekabeti önemli ölçüde engelleyecek nitelikte tek taraflı etkilere yol açıp açmayacağını belirleyen bu faktörlerin hepsinin birden mevcut

olması gerekmemeyle birlikte işlemin yarattığı etkiler bütüncül olarak değerlendirilmektedir.

- (46) Bir birleşme ya da devralma işlemi yoluyla ilgili pazarda faaliyet gösteren teşebbüs sayısının azalması, pazardaki oyuncuların koordineli davranışlarda bulunma ve fiyatları yükseltme potansiyelini artırmaktadır. Bu bağlamda bir risk doğup doğmadığının değerlendirilmesi amacıyla pazardaki yoğunlaşma düzeyleri ile pazar yapısının ortaya konulması gerekmektedir. Koordinasyon oluşmasını kolaylaştıran pazar koşulları ve koordinasyonun sürdürülebilir olmasını destekleyen faktörler bu alandaki değerlendirmede öne çıkmaktadır. Yatay Kılavuz'da az sayıda teşebbüsün faaliyet gösterdiği yoğunlaşmış pazarlarda koordinasyon olasılığının daha yüksek olduğu açıklamasına yer verilmiştir.
- (47) Yatay Kılavuz'da belirtildiği üzere rekabet karşıtı etkilerin tespiti için pazar payları ve yoğunlaşma seviyeleri gibi öncül göstergeler kullanılabilen ancak bu faktörlerin yanı sıra rakiplerin durumu, alıcı gücü, giriş engelleri, işlemin sağlayacağı muhtemel etkinlikler gibi dengeleyici unsurların da dikkate alınması gerekmektedir.
- (48) Dosya konusu inceleme kapsamında, işlem tarafları KARIYERNET ve BROTEK'in faaliyetlerinin yatay olarak örtüştüğü aday yönetim sistemleri yazılımları pazarında oturum sayılarına ve bu doğrultuda hesaplanan pazar paylarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

Tablo-4: Aday Yönetim Sistemleri Yazılımları (Aday Takip Sistemleri Yazılım Hizmetleri Pazarı ile Aday Değerlendirme Testleri Yazılımları Pazarı Toplamı) Bakımından KARIYERNET, BROTEK ve Rakiplerinin Oturum Sayıları¹² Bazında Pazar Payları

Teşebbüsler	Oturum Sayısı	Pazar Payları (%)
Successfactors.eu	(....)	(....)
16personalities.com	(....)	(....)
HRPeak.com	(....)	(....)
Peoplise.com	(....)	(....)
Hackerrank.com	(....)	(....)
Lever.co	(....)	(....)
Taleo.net	(....)	(....)
BambooHR.com	(....)	(....)
Greenhouse.io	(....)	(....)
Coens.io	(....)	(....)
Workable.com	(....)	(....)
Cottgroup.com	(....)	(....)
Testgorilla.com	(....)	(....)
Discakademi.com	(....)	(....)
Flowq.com	(....)	(....)
Assessment.com.tr	(....)	(....)
Onenewone	(....)	(....)
Workday.com	(....)	(....)
Breezy.HR	(....)	(....)
Peoplebox	(....)	(....)
Jobvite.com	(....)	(....)
Talentsics.app	(....)	(....)
Mettl.com	(....)	(....)
podium365.com	(....)	(....)
Taleon.com.tr	(....)	(....)
Discprofil.net	(....)	(....)
TOPLAM	(....)	100,00
Kaynak: KARIYERNET		

¹² Oturum sayıları son 12 aylık veriler üzerinden aylık ortalama olarak sunulmuştur.

- (49) KARIYERNET tarafından sunulan verilere göre, aday yönetim sistemleri yazılımları pazarı oldukça fazla sayıda teşebbüsü içinde barındıran rekabetin yoğun olduğu bir pazardır. Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere her ne kadar pazarda güçlü konumda olduğu söylenebilecek kadar (%40'ın üzerinde) yüksek pazar payına sahip oyuncu bulunmasa da pazar, yapısı itibarıyla dağınık bir görünüm sergilemektedir. Aday yönetim sistemleri yazılımları pazarında *PeopleBox*'ın pazar payı %(.....), *Coensio*'nun payı %(.....) olarak ölçülmüştür. İşlem sonrasında aday yönetim sistemleri yazılımları pazarında tarafların birleşik pazar payının %(.....)'ten az olacağı, bu kapsamda ilgili pazarın yapısı dikkate alındığında çok sayıda rakibin mevcut olduğu, tarafların ulaşacağı toplam pazar payının rekabet karşısı endişe doğurmak için yeterli büyüklükte olmadığı ve pazardaki mevcut oyuncuların birleşik teşebbüs karşısında dengeleyici güç oluşturabileceği değerlendirilmektedir.
- (50) Tüm bu hususlar doğrultusunda, işlem taraflarının sınırlı düzeyde kalan pazar payına sahip olmaları ve rekabetçi baskı kurabilecek konumda olan çok sayıda rakibin bulunması da dikkate alındığında, bildirim konusu işlemin, yatay örtüşmenin gerçekleştiği aday yönetim sistemleri yazılımları pazarında hem tek taraflı etkiler hem de koordinasyon doğurucu etkiler bakımından rekabetin önemli ölçüde azaltılması sonucunu doğuracak nitelikte olmadığı kanaatine ulaşılmıştır.

G.5.2.2. Dikey Etkilenen Pazarlara İlişkin Değerlendirme

- (51) Devralan taraf olan KARIYERNET, çevrim içi işe seçme ve yerleştirme faaliyeti sunmaktadır. BROTEK ise iş başvurusunda bulunan çalışan adaylarının teknik yeterlilik seviyelerinin belirlenmesi amacıyla adayları çevrim içi testlere tabi tutma, bu testleri hazırlama, testlerden elde edilen aday skorlarını bir sözleşme ile hizmet verdiği adayları değerlendiren işveren şirketlere raporlama faaliyeti sunan dijital test ve aday skortlama faaliyetleri yürütmektedir. KARIYERNET'in sahip olduğu aday veri tabanı, aday yönetim sistemleri yazılımları için girdi niteliğinde olduğundan, aday yönetim sistemleri yazılımları ile çevrim içi işe seçme ve yerleştirme platformu olan KARIYERNET'in faaliyetleri arasında dikey örtüşme bulunmaktadır.
- (52) Dikey birleşme ve devralmalar, tedarik zincirinin farklı seviyelerinde faaliyet gösteren teşebbüsler arasında gerçekleştirilen işlemleri ifade etmektedir. Bu tür işlemlerin değerlendirilmesinde birleşme tarafı olan teşebbüslerin faaliyet gösterdikleri pazarlar genel olarak alt pazar ve üst pazar olarak ayrıma tabi tutulmakta; üst pazarda faaliyet gösteren teşebbüslerin, alt pazarda faaliyet gösteren teşebbüslere girdi sağladıkları kabul edilmektedir. Dosya konusu işlem bakımından, çevrim içi işe seçme ve yerleştirme hizmetleri pazarı üst pazar, aday yönetim sistemleri yazılımları pazarı ise alt pazar olarak değerlendirilebilecektir.
- (53) Dikey devralmalar, yatay devralmalara kıyasla daha düşük ihtimalle de olsa, üst ya da alt pazardaki rakiplerin birbirleri için ciddi potansiyel rakipler olabileceği göz önünde bulundurulduğunda, bazı durumlarda hâkim durum yaratma veya mevcut bir hâkim durumu güçlendirme ve bunun sonucunda rekabeti önemli ölçüde azaltma potansiyeline sahiptir.
- (54) Yatay olmayan birleşme/devralma işlemleri sonucunda ortaya çıkan birleşik teşebbüs, birleşme sonrasında ilgili pazarlardan en az birinde hâkim durumda olmadıkça birleşme işleminin rekabeti olumsuz şekilde etkilemeyeceği kabul edilmektedir. Kurulun birçok kararında da ortaya konulduğu üzere, tek başına yeterli olmamakla birlikte, bir teşebbüsün hâkim durumda olup olmadığının tespit edilmesindeki önemli unsurlardan biri pazar payları ve yoğunlaşma seviyeleridir. Dikey Kılavuz'da, HHI değerinin 2500 seviyesinin altında olması ve birleşik teşebbüsün her bir pazardaki

payının %25'in altında olması halinde, yatay olmayan birleşmenin rekabet bakımından olumsuz etkilerinin, incelemenin derinleştirilmesini ve birleşmenin yasaklanmasını gerektirecek düzeyde olmadığı varsayılmaktadır.

- (55) Yatay olmayan devralmaların rekabet üzerinde iki tür olumsuz etkisi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, devralma nedeniyle mevcut ve potansiyel rakiplerin tedarik kaynaklarına ya da pazarlara erişiminin güçleştirilmesi veya engellenmesi ve bu yolla söz konusu rakiplerin rekabet edebilme imkânı ve/veya güdüsünün azaltılması şeklinde ifade edilen ve pazar kapama etkisi olarak da kabul edilen tek taraflı etkilerdir. İkincisi ise birleşme öncesinde davranışlarını uyumlaştırmadan faaliyet gösteren teşebbüslerin birleşme sonrasında ortaya çıkacak olan koordinasyon yoluyla fiyatları yükseltme ya da rekabeti azaltma ihtimallerinin önemli ölçüde artması şeklinde ifade edilen koordinasyon doğurucu etkilerdir.
- (56) Pazar kapama etkisinin varlığından söz edebilmek için rakiplerin devralma sonrasında mutlaka pazardan çıkmış olmaları şartı aranmamakta; işlemin, rakipleri dezavantajlı konuma getirerek etkin şekilde rekabet edemeyecek olmalarına yol açması da yeterli görülmektedir. Pazarı kapama etkisinin girdi ve müşteri kısıtlaması olarak iki farklı türü bulunmaktadır. Girdi kısıtlaması, birleşme sonrasında birleşik teşebbüsün, alt pazardaki rakiplerin ihtiyacı olan önemli girdilere erişimini kısıtlaması ve bu yolla rakiplerin maliyetlerini artırması; müşteri kısıtlaması ise birleşme sonrasında birleşik teşebbüsün, üst pazardaki rakiplerin yeterli müşteri tabanına erişimini kısıtlaması olarak ifade edilebilmektedir. Girdi kısıtlaması, alt pazardaki mevcut ve potansiyel rakiplere girdi sağlanmasının tamamen durdurulması, girdi miktarının sınırlandırılması, satış fiyatının yükseltilmesi veya arz koşullarının birleşme öncesi duruma kıyasla dezavantajlı hale getirilmesi gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Girdi kısıtlamasındaki temel rekabetçi endişe, girdi kısıtlaması sonucu rakiplerin artan girdi maliyetleri ile birlikte birleşik teşebbüsün tüketiciye uyguladığı fiyatları kârlı bir şekilde artırması ve böylelikle ortaya çıkan pazar kapama etkisinin tüketici zararına yol açmasıdır.

G.5.2.2.1.Tek Taraflı Etkiler

i. Girdi Kısıtlaması:

- (57) Girdi kısıtlamasının pazar kapamaya yol açma olasılığı değerlendirilirken söz konusu girdinin alt pazardaki ürün bakımından önemli bir girdi olup olmadığı dikkate alınmaktadır. Alt pazardaki ürün için önemli bir maliyet kalemi oluşturması, anılan girdi olmaksızın alt pazarda üretimin ya da etkin satışın gerçekleştirilememesi, girdinin alt pazardaki ürün için önemli bir ürün farklılaştırması unsuru olması veya alternatif girdilere geçiş maliyetinin yüksek olması hallerinde, girdi önemli kabul edilebilmektedir. Girdi kısıtlaması yoluyla pazarı kapama etkisinin ortaya çıkabilmesi, dikey bütünleşik teşebbüsün üst pazarda belli bir pazar gücüne sahip olmasına bağlı olup ilaveten alt pazarın genelinde girdinin fiyat ve kalite bakımından erişilebilirliği, birleşik teşebbüsün birleşme öncesinde bağımsız girdi sağlayıcılarından yaptığı alımları birleşme sonrasında durdurarak ihtiyacı olan girdileri kendi bünyesinde karşılama ihtimali ve bunlara karşı rakip teşebbüslerce karşı stratejilerin geliştirilmesi ihtimali gibi faktörler de değerlendirmede dikkate alınmalıdır.
- (58) Girdi kısıtlamasına ilişkin olarak birleşik teşebbüsün kısıtlama güdüsü de bir unsur olarak değerlendirilmelidir. Bu unsurun değerlendirilmesinde dikkate alınacak husus, rakiplere uygulanan girdi kısıtlaması sonucu gerçekleşecek kâr kaybının kısa ya da uzun vadede alt pazardaki satışları artırmak ve tüketicilere uygulanan fiyatları yükseltmek suretiyle telafisinin mümkün olup olmadığıdır. Dolayısıyla, üst pazardaki

kâr kaybı ile alt pazardaki telafi imkânının karşılaştırılması gerekmektedir. Bu kapsamda girdi temininin hem üst hem de alt pazarda elde edilecek kârları nasıl etkileyeceği, alt pazardaki güdünün hangi oranda dışlanan rakiplerden birleşik teşebbüse akacağı ve birleşik teşebbüsün alt pazardaki yüksek fiyat seviyelerinden ne ölçüde faydalanacağı gibi hususlar dikkate alınmalıdır. Söz konusu girdinin alt pazardaki ürünlerin önemli bir parçası olması ve alt pazardaki rakipler için maliyetin önemli bir kısmını oluşturması halinde, girdi kısıtlamasının alt pazardaki olumsuz etkisinin artması beklenmektedir. Öte yandan, birleşik teşebbüsün alt pazarda sahip olduğu pazar payı ne kadar büyükse artan kâr marjını yansıtacağı satışların miktarı ve böylece girdi kısıtlama güdüsünün o kadar yüksek olacağı kabul edilmektedir.

- (59) Bu çerçevede, KARİYERNET'in işlem sonrasında rakip aday yönetim sistemleri yazılımları sunan teşebbüslere aday özgeçmiş bilgilerinden elde ettiği verileri sağlamayarak veya verileri sağlama koşullarını kötüleştirerek rakiplerine pazarı kapama imkânına ve güdüsüne sahip olup olmadığı incelenmiştir.
- (60) KARİYERNET ve BROTEK tarafından sağlanan hizmetler bakımından dikey anlamda ortaya çıkan örtüşmenin rekabet karşıtı etkisinin değerlendirilebilmesi için öncelikle üst pazar olan çevrim içi işe seçme ve yerleştirme hizmetleri pazarının yapısı ve büyüklüğü incelenmiştir.

Çevrim İçi İşe Seçme ve Yerleştirme Hizmetleri Pazarı (Üst Pazar)

- (61) Çevrim içi işe seçme ve yerleştirme pazarına yönelik analizlerin gerçekleştirilebilmesi için öncelikle KARİYERNET ile aynı pazarda faaliyette bulunan, başka bir deyişle, KARİYERNET ile rekabet eden hizmetlerin/rakiplerin belirlenmesi gerekmektedir.
- (62) KARİYERNET tarafından; dünyada ve Türkiye'de çevrim içi işe seçme ve yerleştirme pazarında faaliyette bulunması nedeniyle LINKEDIN ile yakın rekabet içinde oldukları ifade edilmiştir.
- (63) LINKEDIN tarafından; profesyonel bağları geliştirmeye odaklanan internet tabanlı bir sosyal ağ hizmeti sundukları, ana faaliyet alanlarının, yaygın olarak kullanılan, profesyoneller için sosyal ağ hizmeti ve ilgili yetenek, satış ve pazarlama çözümleri olduğu ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra, bünyesinde bulunan (.....) ve (.....) ile işe alım süreçlerine yönelik hizmetler sunuyor olsa da, asıl olarak çevrim içi işe seçme ve yerleştirme hizmetlerini vermek için kurulmuş bir platform olmadığı, bir sosyal ağ sağlayıcısı olduğu belirtilmiştir. (.....) ise müşterilerine, LINKEDIN üyelerini bulmak ve onlara ulaşmak için gelişmiş arama ve mesajlaşma özellikleri ve araçları sunan abonelik tabanlı bir hizmet olarak tanımlanmaktadır. (.....) hizmeti ile üyelerin işe alım ve istihdam için faydalanabileceği birtakım araçların ve hizmetlerin sunulduğu, (.....) ürünleri ve hizmetlerinin işe alım ekiplerine, LINKEDIN platformunda iş ilanı verme ve tanıtım, potansiyel adayları keşfetme ve işgücü analizlerine erişme olanağı sağladığı ifade edilmiştir. Ek olarak (.....) bünyesinde, LINKEDIN'in ekipler ve şahıslar için yeni beceriler geliştirmeye yönelik çevrim içi eğitim programları sunduğu (.....)'ın da yer aldığı belirtilmiştir. LINKEDIN tarafından sunulan bir başka hizmet olan (.....) hizmetinin ise işverenlerin; iş ilanı yayımlamasına, iş ilanı etkileşim istatistiklerini görüntülemesine ve iş adaylarını tek bir platformda gözlemleyebilmesine olanak tanıdığı belirtilmiştir.
- (64) İlaveten LINKEDIN, müşterilerine üçüncü taraf aday takip sistemlerini (.....) ve (.....) hizmetleriyle entegre etme olanağı sunmaktadır. LINKEDIN bu entegrasyon özelliklerini, müşterilerin daha verimli bir şekilde iş ilanı verebilmelerinin yanı sıra, LINKEDIN profesyonel ağındaki üyeler ile etkileşim kurabilmeleri için sağlamakta olduğunu belirtmektedir. (.....) ve (.....) entegrasyonları LINKEDIN API'leri aracılığıyla

gerçekleştirilmekte olup LINKEDIN'in üçüncü taraf entegrasyon ortakları arasında (.....), (.....), (.....), (.....) ve (.....) gibi teşebbüsler bulunmaktadır¹³. Ayrıca LINKEDIN'in (.....) ürünleri için açık olan bir API programı bulunmamaktadır. Bu ürünlerle ilgili tüm API'ler, özel API programları aracılığıyla kullanıma sunulmaktadır ve LINKEDIN'in açık API programları birkaç eklentiyle sınırlı olarak faaliyet göstermektedir.

- (65) KARİYERNET tarafından, LINKEDIN'in çevrim içi işe seçme ve yerleştirme pazarında faaliyet gösterdiği, işe alım faaliyetlerinin başka bir deyişle (.....)'nin LINKEDIN için en önemli gelir kaynağı olduğu, İŞKUR'un LINKEDIN'i bir özel istihdam bürosu olarak nitelendirdiği ve LINKEDIN'in özel istihdam bürosu izin belgesine sahip olmadan işe alım için aracılık faaliyetinde bulunuyor olması dolayısıyla İŞKUR tarafından söz konusu teşebbüse iki defa idari para cezası uygulandığı ifade edilmiştir. KARİYERNET'e göre LINKEDIN, kendileri ile aynı pazarda faaliyet göstermekte olan ve bu sektördeki paydaşları hedefleyen birçok faaliyette bulunmakta, (.....) ile çevrim içi iş ilanı pazarında, (.....) ile de bir ATS olarak faaliyet göstermektedir. LINKEDIN'in dünya çapında bir milyar ve Türkiye'de 15 milyon üyesi ile işe alım ile ilgili sektörel raporlarda¹⁴ ilk sırada yer aldığı ifade edilmiştir. Avrupa Komisyonunun *Microsoft/LinkedIn* devralmasını koşullu olarak onayladığı kararda¹⁵ LINKEDIN'in faaliyet alanlarından birisinin de çevrim içi işe alım olarak belirtildiği vurgulanmıştır.
- (66) Bu hususların yanı sıra KARİYERNET, LINKEDIN'in özel istihdam bürosu izin belgesi almak için İŞKUR'a başvuru yapmış olduğunu iddia etmiş, bu iddia üzerine İŞKUR ile iletişim kurulmuştur. İŞKUR İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile yapılan telefon görüşmesinde İŞKUR yetkilisi tarafından, LINKEDIN'e özel istihdam bürosu izin belgesi olmadan işe alım faaliyetleri yürüttüğü için idari para cezası uygulandığı ancak LINKEDIN'in hâlihazırda lisans almaya yönelik bir başvurusunun bulunmadığı ifade edilmiştir.
- (67) Bununla birlikte 19.04.2024 tarih ve 51077 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal eden yazıda LINKEDIN tarafından;
- LINKEDIN'in şu anda hem ücretsiz hem de ücretli olarak iş gönderilerini yayımladığı, LINKEDIN kariyer sayfalarının şirketlerin LINKEDIN kullanıcılarını şirket ve mevcut iş olanakları hakkında bilgilendiren sayfalar oluşturmasını mümkün kıldığı,
 - LINKEDIN açılış sayfalarının ise iş ilanı veren müşterilerin adaylarına göre kişiselleştirilmiş sayfalar oluşturmasına olanak tanıdığı, LINKEDIN'in işverenlerin işgücü ve işe alım stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olan bir yetenek bilgilendirme platformu olduğu,
 - LINKEDIN üyelerinin profilleri ve bu üyeler tarafından gönderilen iş başvuruları gibi üyenin kendisi tarafından sağlanan belirli verilerin (.....), (.....) ve (.....) gibi hizmetler üzerinden LINKEDIN müşterilerine sağlanabildiği,
 - Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumuna göre LINKEDIN'in bir yurt dışı kaynaklı sosyal ağ sağlayıcı olduğu ve 5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun'a (5651 sayılı Kanun) tabi olduğu, bu doğrultuda SNPREP

¹³ Bkz. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/linkedin-hiring-integrations?selectedFilter=all-integration%2Fall>, Erişim Tarihi: 06.05.2024.

¹⁴ AIM Group Annual Recruitment Trends Report, Maru/Matchbox ABD.

¹⁵ https://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/decisions/m8124_1349_5.pdf, Avrupa Komisyonu Case M.8124 Microsoft/LinkedIn Kararı.

Danışmanlık Hizmetleri AŞ'nin (SNPREP) 5651 Sayılı Kanun kapsamında LINKEDIN'in sosyal ağ sağlayıcı temsilcisi olarak atandığı ve LINKEDIN ile organik ve yönetsel bir bağlantısının olmadığı,

- SNPREP'in temsilcisi olduğu yabancı şirketlerden ayrı bir tüzel kişiliği olduğu, yurt içinde ve yurt dışında yerleşik yerli ve yabancı şirket ve kuruluşlara danışmanlık ve temsilcilik hizmeti sunduğu ve hiçbir şekilde özel istihdam bürosu faaliyeti olarak değerlendirilebilecek bir operasyonda bulunmadığı,
- 4904 sayılı Kanun kapsamında verilen yetki uyarınca İŞKUR İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından SNPREP'in zımnen özel istihdam bürosu olarak nitelendirildiği ve SNPREP'in özel istihdam bürosu olarak faaliyet izni için başvuru yapmaması halinde hakkında 4904 sayılı Kanun'un 20. maddesi uyarınca idari para cezası uygulanacağı öngörüldüğüne dair yazının (.....) tarihinde kendilerine tebliğ edildiği,
- Bu bağlamda İŞKUR İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından 21.04.2022 tarih ve E-77365573-311.02-00011352895 sayılı karar ile SNPREP'e (.....) TL tutarında idari para cezası uygulandığı,
- Söz konusu durum haricinde LINKEDIN'in İŞKUR'a özel istihdam bürosu izin belgesi almak üzere bir başvurusu bulunmadığı

açıklamalarında bulunulmuştur.

- (68) Daha önce de aktarıldığı üzere KARİYERNET, özel istihdam bürosu izin belgesi ile faaliyetlerini yürütmektedir. Bu kapsamda işverenlerden yayımlayacakları ilanlar özelinde birtakım ücretler talep edilmektedir. Ancak yukarıda da aktarıldığı üzere LINKEDIN, Türkiye'deki faaliyetlerini 5651 sayılı Kanun çerçevesinde sürdürmektedir. LINKEDIN hâlihazırda özel istihdam bürosu izin belgesine sahip bir platform olmasa da aday yönetim sistemleri yazılımları pazarında faaliyette bulunan yazılım şirketleri nezdinde çevrim içi işe seçme ve yerleştirme pazarında faaliyette bulunan teşebbüslerin bu lisansa sahip olup olmamalarının bir önemi bulunmamaktadır. Nitekim LINKEDIN da KARİYERNET gibi, söz konusu yazılım firmalarına entegrasyon imkânı sağlamaktadır.
- (69) İlâveten dosya kapsamında görüşlerine başvurulmuş yazılım firmaları tarafından da LINKEDIN bünyesinde KARİYERNET benzeri aday havuzu ve işverenler için ilan verme modülleri bulunduğu ifade edilmiştir. Bu anlamda LINKEDIN ve KARİYERNET yazılım firmaları nezdinde ikame ürün ve birbirleri ile rekabet eden iki teşebbüs olarak görülmektedir. Kaldı ki devre konu teşebbüs olan BROTEK'in aday yönetim hizmetleri yazılımları pazarında faaliyette bulunan *Coensio* ürününe ulaşan adayların %(.....)'sinin LINKEDIN üzerinden geldiği belirtilmiştir. Her ne kadar dosya kapsamında görüşlerine başvurulmuş aday yönetim sistemi yazılımları pazarında faaliyette bulunan bazı teşebbüsler tarafından LINKEDIN ile doğrudan bir entegrasyon sağlanmadığı ifade edilse de, LINKEDIN'in üçüncü taraf entegrasyon ortakları arasında yer alan (.....), (.....), (.....), (.....) ve (.....) gibi teşebbüslerin de *PeopleBox* ve *Coensio* ile aynı pazarda yer aldığı değerlendirilmiştir¹⁶. Bununla birlikte, LINKEDIN platformunda yer alan aday verilerine (adayın izni bulunduğu durumda) manuel olarak veya robot yazılımlar kullanılarak ulaşılmasının da mümkün olduğu, LINKEDIN'in aday yönetim sistemleri yazılımlarıyla entegrasyon sağlayabildiği ve bu entegrasyon için

¹⁶ LINKEDIN'in çözüm ortakları için bkz. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/linkedin-hiring-integrations?selectedFilter=all-integration%2Fall>, Erişim Tarihi: 06.05.2024.

LINKEDIN'in (.....) programının mevcut olduğu, görüşlerine başvuru yazılım firmaları tarafından ifade edilmiştir.

- (70) Bununla birlikte aday yönetim sistemi yazılımları pazarında faaliyette bulunan bazı teşebbüsler tarafından;
- LINKEDIN'in, büyük çoğunlukla orta ve üst seviye beyaz yaka çalışanlara hitap eden bir platform olduğu, KARIYERNET'in ise çoğunlukla giriş seviye beyaz yaka, mavi yaka ve gri yaka çalışan adaylarına yönelik bir platform olduğu,
 - KARIYERNET'in Türkiye'de LINKEDIN'den çok daha uzun süredir bilinen/faaliyet gösteren köklü bir firma olduğu, Türkiye'deki çevrim içi işe seçme ve yerleştirme hizmetleri pazarında özellikle mavi yaka aday kitlesi bakımından lider konumda olduğu,
 - İhtiyaçları olan özgeçmişlerin çoğunu KARIYERNET üzerinden temin ettikleri hususları ifade edilmiştir.
- (71) Yukarıda aktarılan tüm bilgi ve belgelerden hareketle, dosya kapsamında dikey etkilenen pazar olan çevrim içi işe seçme ve yerleştirme pazarında gerçekleştirilen faaliyetlerin, LINKEDIN tarafından yürütülen faaliyetleri de içerdiği değerlendirilmiştir. Öte yandan LINKEDIN'in esas faaliyetlerinden olan profesyonel sosyal ağ hizmetlerinin de dosya kapsamında göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Her ne kadar Kurulun 20.10.2022 tarihli ve 22-48/706-299 sayılı *Facebook/Whatsapp* kararında LINKEDIN'in profesyonel amaçlı sosyal ağ hizmeti pazarında olduğuna kanaat getirilmişse de, LINKEDIN bünyesinde sunulan hizmetler, işin doğası gereği, çevrim içi işe seçme ve yerleştirme faaliyetlerini de bünyesinde barındırır hale gelmiştir. Dolayısıyla LINKEDIN bünyesinde üyeler/kullanıcılar tarafından gerçekleştirilen faaliyetler, hem iş ilanlarını inceleme veya oluşturmaya yönelik hem de sosyal ağ kapsamında profesyonel anlamda etkileşim kurmaya yöneliktir. Başka bir deyişle, LINKEDIN bünyesinde hizmete konu olan her iki faaliyetin birbirini dışlamadığı, LINKEDIN'e üye kullanıcıların her iki faaliyetten de yararlandığı anlaşılmaktadır.
- (72) Sonuç olarak, dosya kapsamında LINKEDIN'in bir platform olarak bünyesinde çevrim içi işe seçme ve yerleştirme hizmetlerini de sunduğu ve bu faaliyeti dolayısıyla da KARIYERNET ile rekabet halinde olduğu değerlendirilmiştir.
- (73) Aşağıdaki tabloda KARIYERNET ve KARIYERNET ile çevrim içi işe seçme ve yerleştirme pazarında rakip olduğu düşünülen teşebbüslerin aylık ortalama oturum sayıları¹⁷ üzerinden hesaplanan pazar payı verileri sunulmaktadır:¹⁸

¹⁷ Masaüstü ve mobil cihazlardan gerçekleştirilen tüm ziyaretleri ifade etmektedir.

¹⁸ KARIYERNET tarafından sunulan bilgi ve belgelerde ise çevrim içi işe seçme ve yerleştirme hizmeti pazarında farklı oyuncuların farklı gelir modelleri kullanıyor olması, ilan sayılarının ve sürelerinin değişkenliği ve firmaların gelirlerine dair kamuya aleni kaynaklarda herhangi bir bilgi bulunmaması gibi nedenlerle pazar payına ilişkin hesaplamalar yapmanın zorlaştığı ifade edilmiştir.

Tablo-5: KARİYERNET ve Rakiplerinin¹⁹ Aylık Ortalama Oturum Sayıları Üzerinden Hesaplanan Pazar Payları²⁰

Teşebbüs	Aylık Ortalama Oturum Sayıları	Aylık Ortalama Oturum Sayıları Bazında Pazar Payları (%)
KARİYERNET	(.....)	(.....)
LINKEDIN ²¹	(.....)	(.....)
İNDEED	(.....)	(.....)
ELEMAN.NET	(.....)	(.....)
YENİBİRİŞ	(.....)	(.....)
SECRET CV	(.....)	(.....)
GETİRİŞ	(.....)	(.....)
24 SAATTE İŞ.COM	(.....)	(.....)
ELEMANONLINE	(.....)	(.....)
İŞBUL.NET	(.....)	(.....)
TOPLAM	(.....)	100,00
Kaynak: Teşebbüslerden Elde Edilen Bilgiler		

- (74) Yukarıdaki tabloda, KARİYERNET'in %(.....) pazar payı ile pazarın önemli bir kısmını elinde bulundurduğu görülmektedir. Ayrıca LINKEDIN haricindeki rakiplerin pazar paylarının KARİYERNET'e kıyasla oldukça düşük olduğu ve KARİYERNET üzerinde önemli bir rekabetçi baskı oluşturabilecek güçte olmadıkları söylenebilecektir.
- (75) Bu noktada KARİYERNET'in en yakın rakibi konumunda bulunan LINKEDIN'e göre birtakım parametreler üzerinden de konumunun incelenmesi faydalı olacaktır. Platforma kayıtlı kullanıcı sayısı üzerinden bir karşılaştırma yapıldığında, KARİYERNET'e kayıtlı kullanıcı sayısının yaklaşık (.....); LINKEDIN'e kayıtlı kullanıcı sayısının ise yaklaşık (.....) olduğu görülmektedir. Ancak LINKEDIN'e kayıtlı bahse konu (.....) kullanıcının bütünü, LINKEDIN bünyesinde iş ilanlarını inceleme veya oluşturma amacıyla bulunmamaktadır. Zira yukarıda aktarıldığı üzere LINKEDIN, kullanıcılar tarafından profesyonel sosyal ağ olarak etkileşim kurmak amacıyla da kullanılmaktadır. LINKEDIN tarafından sunulan verilere bakıldığında da 31.12.2023 tarihi itibarıyla bahse konu (.....) kullanıcı içinde iş ilanı yayımlamak için oluşturulan hesap adedinin (.....) olduğu görülmektedir. KARİYERNET'in ise bünyesinde iş ilanı yayımlamak üzere yaklaşık (.....) firmaya hizmet verdiği belirtilmektedir.²²

¹⁹ SAHİBİNDEN tarafından gönderilen yazıda, "iş ilanları" kategorisi adı altında faaliyet gösterildiği ancak Türkiye'de faaliyet gösteren ve iş arama özelinde uzmanlaşmış platformların aksine, SAHİBİNDEN üzerinden yazılı bir iletişim ya da CV görüntüleme hizmeti verilmediği, iş ilanları kategorisi bakımından sadece ilan gösterme hizmeti verildiği belirtilmiştir. İŞİNOLSUN tarafından gönderilen yazıda, İŞİNOLSUN'un ayrı bir tüzel kişilik olmadığı, KARİYERNET bünyesinde yer alan ticari markalardan biri olduğu, ücretsiz iş ilanı verme pazarında faaliyet gösteren, lokasyon bazlı çalışan, çalışanların evlerine yakın iş bulmasını sağlayan, ağırlıklı olarak küçük ölçekli işletmelerin iş gücü taleplerini çevrim içi faaliyetler üzerinden bulmalarını kolaylaştırmak üzere hayata geçirilen ve bir platform olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla İŞİNOLSUN ve SAHİBİNDEN'in faaliyetleri KARİYERNET'in faaliyette bulunduğu pazarla tam olarak ilişkilendirilemediğinden ve söz konusu teşebbüslerin faaliyetleri ile KARİYERNET'in faaliyetleri arasında ikame ilişkisinden çok tamamlayıcılık ilişkisi bulunduğu değerlendirildiğinden İŞİNOLSUN ve SAHİBİNDEN çevrim içi işe seçme ve yerleştirme pazarında KARİYERNET'in rakibi olarak değerlendirilmemiştir.

²⁰ Söz konusu teşebbüslerin KARİYERNET ile rakiplik ilişkisi değerlendirilirken iş arayanlar ve işverenlere sundukları ilan yayımlama hizmetinin ücretlendirilip ücretlendirilmediği göz önünde tutulmuştur.

²¹ LINKEDIN, 2023 yılı için sadece iş ilanları ile ilintili olan ve profil konumu Türkiye olarak ayarlanmış üyeler bakımından yıllık oturum sayısı verisini (.....) olarak sunmuştur. Aylık ortalama veri, söz konusu sayının 12'ye bölünmesi suretiyle elde edilmiştir.

²² Bkz. <https://www.kariyer.net/kariyer-rehberi/gecmisteki-basarilarinizdan-bahseder-misiniz/>, Erişim Tarihi: 25.03.2024.

- (76) Bir başka parametre olan, yayında bulunan ilan sayısına göre karşılaştırma yapıldığında ise 02.04.2024 tarihi itibarıyla KARİYERNET bünyesinde 49.739 adet ilanın yayımda olduğu, LINKEDIN üzerinde ise Türkiye geneli bakımından 21.645 adet ilanın yayımda olduğu görülmektedir. 09.05.2024 tarihinde yapılan sorgulamada ise KARİYERNET bünyesinde yayımda olan ilan sayısı 87.648 iken, LINKEDIN üzerinde ise Türkiye geneli bakımından yayımda olan ilan sayısı 20.411'dir. Bir aylık kısa bir zaman diliminde dahi KARİYERNET bünyesinde yayımlanan ilan sayısının neredeyse iki katına çıkmış olduğu gözlemlenmektedir.
- (77) Sonuç olarak, geniş anlamda LINKEDIN'in de dâhil edildiği ve bu doğrultuda birtakım analizlerin gerçekleştirildiği çevrim içi işe seçme ve yerleştirme hizmetleri pazarında KARİYERNET'in en yakın rakibi konumunda bulunan LINKEDIN'in, oturum sayılarının yanında hem platforma kayıtlı kullanıcı sayısı hem de yayında bulunan ilan sayısı bakımından KARİYERNET'in oldukça gerisinde kaldığı, bu aşamada söz konusu pazarda KARİYERNET üzerinde önemli derecede rekabetçi baskı oluşturabilecek güçte olmadığı anlaşılmaktadır.
- (78) Pazar payı değerlendirmesinin akabinde, dijital platformlardan bahsedildiğinde akla gelen ilk kavram "veri" olduğundan bu husus da söz konusu pazar bakımından ayrıca ele alınmıştır. Veri, dijital ekonominin itici güçlerinden birini oluşturmakta ve üretim süreçlerinin, lojistiğin, hedefli pazarlamanın, akıllı ürünler ve hizmetler ile yapay zekânın temel girdisini teşkil etmektedir. Teşebbüslerin rekabet yeteneği, giderek veriye zamanında ulaşmaya ve bu veriyi yeni ürünler, yenilikçi uygulamalar ve ürün geliştirme için kullanma yeteneğine bağlı hale gelmekte ve teşebbüslerin rekabet gücü, sahip oldukları verinin miktarı, çeşitliliği ve kalitesi ile ölçülmektedir. Verinin çevrim içi platformlar tarafından bir üretim girdisi olarak kullanıldığı söylenebilecektir.
- (79) Bu doğrultuda, Dikey Kılavuz'un 81. paragrafında, (i) özellikle dijital platformlar bakımından veriye erişimin engellenmesinin ilgili pazarda veya ilgili pazarın alt pazarında hizmet sunmak isteyen teşebbüslerin faaliyetlerini sınırlayabileceği, (ii) veriye erişim kısıtlamalarının kullanıcıların rakip platformlara geçişin önünde maliyetler oluşturmak suretiyle rakiplerin kullanıcıya ulaşmasını engelleyerek pazarın kapanmasına neden olabileceği ve ayrıca (iii) pazara giriş yapmak isteyen teşebbüsler bakımından da giriş maliyeti teşkil edebileceği ifade edilmiştir. Bu kapsamda verilerin dijital hizmetleri sağlamak ve geliştirmek için oldukça değerli olduğu, yerleşik dijital firmaların sahip olduğu ve kullanabileceği verilerin ölçeğinin önemli bir rekabet avantajı yarattığı, buna karşın söz konusu veriye erişimi olmayan ve bu ölçekte veriyi kendi başına toplama imkânı bulunmayan firmalar için belli teşebbüslerin elinde toplanan söz konusu verilerin pazara potansiyel giriş ve pazarda genişleme için bir engel oluşturduğu kabul edilmektedir.
- (80) KARİYERNET, iş arayanlar ile işverenleri buluşturan çift taraflı bir platform olup pazara ilk giren teşebbüslerden biri olması sebebiyle faaliyet gösterdiği dijital pazarın beraberinde getirdiği ağ etkilerinden ve ölçek ekonomilerinden faydalanmaktadır. Öyle ki daha fazla işverenin KARİYERNET'te ilan açmayı tercih etmesiyle daha fazla çalışan adayı KARİYERNET üyesi oluşturabilecek; daha fazla adayın KARİYERNET üyesi olması daha çok işvereni bu platforma çekebilecektir. KARİYERNET'in hâlihazırda (.....) fazla özgeçmişe sahip olması sebebiyle işverenler, aday belirleme süreçlerinde bu denli büyük bir iş başvurusu ve geniş aday havuzundan faydalanmak istemektedir. Politika Analiz Laboratuvarı tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, işverenlerin %64'ü diğer yöntemlere kıyasla KARİYERNET'in daha fazla başvuru almalarını ve daha geniş aday kitlesine ulaşmalarını sağladığını ifade etmiş, iş arayanların %73'ü

ise KARİYERNET'te çok sayıda ve çeşitlilikte ilan bulunmasının fırsatlardan eşit bir şekilde haberdar olmalarını sağladığını belirtmiştir. İlâveten yapılan analizde, KARİYERNET ekosisteminde yer alan platformların doğrudan ve dolaylı etkileri bir arada değerlendirildiğinde yılda toplam ortalama 2,6 milyon kişinin iş fırsatlarından yararlanmakta olduğu ifade edilmiştir.²³

- (81) Dolayısıyla KARİYERNET, ağ etkileri başta olmak üzere, ölçek ekonomisi, kullanıcı alışkanlıkları ve marka bilinirliği gibi unsurlar nedeniyle işverenler için vazgeçilmez nitelikte bir ticari ortak olarak nitelendirilebilecektir. Dosya kapsamında görüşlerine başvurulmuş aday yönetim sistemleri yazılım firmaları tarafından da, KARİYERNET'in Türkiye'de iş arayanlara ulaşmak ve firmaların faaliyetlerini sürdürmesi noktasında ihtiyaç duyulan iş gücünün istihdamı için önemli ve gerekli bir kaynak olduğu belirtilmiştir.
- (82) Daha önce de ifade edildiği üzere, aday yönetim sistemleri yazılımlarının hedef kitlesi de işverenlerdir ve işverenlerin bir aday yönetim sistemleri yazılımını etkin bir şekilde kullanması, üyesi olduğu iş ilanı platformundaki aday veri tabanının kendi aday takip sistemi yazılımı ile uyumlu çalışabilmesine bağlıdır. Bu noktada KARİYERNET tarafından gerek işverenlere gerekse aday yönetim sistemlerine sunulan entegrasyon hizmetleri de incelenmiştir.

KARİYERNET Tarafından Sunulan Entegrasyon Hizmetleri

- (83) KARİYERNET tarafından ifade edildiği üzere, KARİYERNET bünyesinde gerek ilanların yayımlanması gerekse ilanlara yapılan başvuruların aktarılması evrelerinde müşterilerin (işverenlerin) talepleri üzerine gerçekleştirilen farklı entegrasyonlar mevcuttur.

İşe Alım Yazılımlarına İlişkin Entegrasyonlar:

- **İş İlanı Entegrasyonları:** Bu entegrasyon, farklı bir aday takip sistemi yazılımından yayımlanan ilanın, KARİYERNET'te yayımlanan iş ilanları arasında gösterilmesini sağlamaktadır. Entegrasyon servisi müşterinin talebi doğrultusunda tanımlanmakta ve KARİYERNET dışında çalışmakta olan başka aday yönetim sistemleri yazılımları ile KARİYERNET arasında bağlantı sağlanmaktadır. İlan entegrasyon ücretlendirmesi, (.....) fiyatlanmaktadır. KARİYERNET, ilan yönlendirmenin yapılacağı adresleri tek tek kontrol etmemekle birlikte, yönlendirmenin yapıldığı adresin koşulları sağlamadığını tespit etmesi ya da şikâyet alması durumunda yönlendirmeyi sonlandırabilmektedir.
- **Özgeçmiş Entegrasyonları:** Bu entegrasyon, KARİYERNET'te yayımlanan bir ilana gelen başvurulardaki aday özgeçmişlerinin, KARİYERNET dışında farklı bir yazılıma aktarılmasını sağlamaktadır. Entegrasyon servisi müşterinin talebi doğrultusunda tanımlanmakta ve süreçler iş ilanı entegrasyonuna benzer şekilde işlemektedir. Özgeçmiş entegrasyon ücretlendirmesi, entegrasyon hizmetinin geliştirilmesi için sözleşme dönemi bazında fiyatlanmaktadır. Ayrıca aynı sözleşme dönemi içinde aktarılması planlanan özgeçmişler, (.....) fiyatlanmaktadır. KARİYERNET; entegre olunacak İK yazılımının, aday takip sistemleri alanında uzman olması ve aday takip sistemi yazılımı hizmetini ücretlendiren, istihdam amacıyla bireylerle veri sorumlusu ilişkisi kurmayan,

²³ Bkz. <https://tr.kariyer.net/etki-raporu/>, Erişim Tarihi: 25.03.2024.

sadece veri işleyen sıfatıyla müşterilerine hizmet veren taraflar olması koşullarını aramaktadır.

- **Excel ile Veri Aktarımı:** KARİYERNET altyapısından, farklı İK yazılımlarına veri aktarımı adına tüm müşterilerin kullanımına sunulmaktadır. Bu özellik sayesinde müşteriler, KARİYERNET üzerinde yayınladıkları ilanlara gelen başvuruları Excel'e aktarmak suretiyle farklı İK yazılımlarına ve/veya veri işleme ortamlarına aktarabilmektedir. Bu metotla adaylar tarafından iletilmiş olan özgeçmiş verileri Excel dosyasına aktarılarak işlenebilir bir veri haline getirilmektedir. Bu şekilde toplu veri aktarımı özelliği kullanılırken işveren, adayların hangi verilerini Excel'e aktarmak istediğini seçebilmektedir (kişisel bilgiler, iş deneyimleri, eğitim bilgileri, yabancı dil bilgisi, aday notları, soru-cevaplar (özel soru cevaplarının görüntülenebilmesi için işverenin açık rıza almış olması şarttır), iletişim bilgileri, yetenekler gibi). Söz konusu hizmetin kullanımı, (.....) ile kısıtlıdır. KARİYERNET, ürün kullanımı esnasında oluşan patenleri incelediğinde, toplu veri aktarım talebi ile gelen işverenin, ürünü istihdam amacı dışında kullandığına dair bulgular ile karşılaşarsa bu müşteriye Excel ile veri aktarımını durdurabilmektedir. Modül, sözleşme süresi boyunca kullanılabilen aktarım hakkı adedi ile fiyatlandırılmaktadır. Koşulları sağlayan tüm müşteriler toplu veri aktarım özelliğini satın alabilmektedir. Son üç yılda bu kullanımı tercih etmiş olan (.....) farklı müşteriye toplam (.....) adet özgeçmiş aktarma hakkı tanındığı belirtilmektedir.
- **Yönlendirmeli İlan:** KARİYERNET müşterilerinin, kendi sistemlerine veri aktarabilmelerinin bir diğer yoludur. Bu ürünü satın alan işverenler ilanlarını yayınladıktan sonra "Başvur" butonu ile kullanıcıyı kendi yazılımlarına yönlendirebilmektedir. Böylece KARİYERNET'te sadece ilan yayınlanmakta olup diğer tüm etkileşimler ilanın yönlendirildiği yazılım bünyesinde gerçekleştirilmektedir. Sözleşme süresi boyunca kullanılabilen, (.....) fiyatlanan bir üründür. Son üç yılda (.....) fazla farklı İK yazılımına (.....) ilan vasıtasıyla (.....) aday yönlendirildiği ifade edilmektedir.

Değerlendirme ve Ön-Değerlendirme Yazılımlarına İlişkin Entegrasyonlar

- **Değerlendirme Testi Entegrasyonları:** Değerlendirme testleri genel olarak hem kendi çevrim içi sistemleri üzerinden hizmet vermekte, hem çevrim içi işe seçme ve yerleştirme pazarındaki oyuncular ile işbirlikleri yapmak suretiyle işverenlere ulaşmakta hem de diğer İK yazılımları ile yapılan entegrasyonlar vasıtasıyla çalışabilmektedir. KARİYERNET'in ise üç adet kişilik değerlendirme testi (*Discprofil*, *Psylabs*, *Taleon*) ve bir adet bilişsel yetkinlik değerlendirme testi sağlayıcısı (*Coensio*) ile entegrasyonu bulunmaktadır. *Discprofil*, *Psylabs*, *Taleon* şirketleri ile işverenlerin seçtiği adaylara KARİYERNET ATS üzerinden değerlendirme testi gönderebilmesini sağlayan entegrasyonlar bulunmakta iken, *Coensio* ile bir ilana başvuruda bulunan adaylara ön değerlendirme testleri gönderilmesini sağlayan bir entegrasyonu bulunmaktadır. Bu kapsamda; (i) işverenler, KARİYERNET'te ilanlarına başvuran ya da özgeçmiş havuzundan görüntüledikleri adaylara çözmeleri için değerlendirme testi gönderimi yapabilmektedir, (ii) adaya çözmesi gereken test olduğu bilgisi, mesaj kutusuna mesaj atarak ve e-posta gönderilerek verilmektedir, (iii) aday değerlendirme testini çözdükten sonra, test yazılım sağlayıcı test sonuçlarını entegrasyon ile KARİYERNET tarafına aktarmaktadır, (iv) işveren, adayın test raporunu görüntülediğinde, bakiyesinden testin fiyatı kadar hak düşmektedir.

Değerlendirme testi ücretleri test sağlayıcıları tarafından belirlenmektedir. İşverenler kullanım yaptıkları değerlendirme testi başına (eğer aday testi doldurur ve işveren de testi görüntülerse) ücret ödemektedir. Ücretlendirilen her bir test için KARIYERNET ile değerlendirme testi tedarikçisi arasında gelir paylaşım sözleşmelerine istinaden aylık kullanım mutabakatları ile ödemeler gerçekleştirilmektedir. Tedarikçinin ürün yelpazesi içindeki testlere bağlı olarak testin KARIYERNET müşterilerine satışından elde edilen gelirin % (.....)'si (.....) ile % (.....)'i aralığında, oluşturulan test raporu başına ise (.....) % (.....) gelir elde edilmektedir.

- (84) Yukarıda bahsedilen “iş ilanı ve özgeçmiş entegrasyonları”, “excel ile veri aktarımları”, “yönlendirmeli ilanlar” ürünlerinin üçü de KARIYERNET'teki aday verisini başka sistemlere aktarmak, KARIYERNET trafiğini farklı yazılım firmalarına yönlendirmek için kullanılmaktadır. KARIYERNET müşterileri, iş ilanı ve özgeçmiş entegrasyonu yöntemi ile KARIYERNET hesaplarını yazılım şirketlerine entegre etmek istediklerinde, bu işe özel geliştirilmiş API'ler kullanılmaktadır. Bu API'lerin teknolojilerinin KARIYERNET'in kendi ekonomik bütünlüğü içerisinde yer alan *PeopleBox* ve diğer yazılım firmaları için aynı olduğu, farklılık göstermediği belirtilmiştir. Diğer aday yönetim yazılımları ile KARIYERNET'in entegre olması sürecinde; müşterinin (işverenlerin) yönlendirmesinin esas olduğu, entegrasyonu gerçekleştirecek tarafın müşterinin kendi yazılım ekibi olabildiği gibi entegratör firma ya da İK yazılım firmasının kendi ekibi de olabileceği ifade edilmiştir. Bu entegrasyonların satışı esnasındaki ticari ilişki KARIYERNET ile müşterileri arasında kurulduğundan faturalama işlemi de KARIYERNET ile müşterileri arasında yapılmaktadır. KARIYERNET tarafından ifade edildiği üzere, entegrasyon üzerinden elde edilen gelirlerin KARIYERNET toplam gelirleri içindeki payı da % (.....) civarındadır. Excel ile veri aktarımı ya da yönlendirmeli ilan yöntemlerinde de fiyatlandırma yapılırken KARIYERNET aday verisinin hangi yazılıma aktarıldığının bir önem taşımadığı ifade edilmiştir. Söz konusu işleyişe aşağıdaki şekilde yer verilmektedir:

Şekil 1: KARIYERNET Entegrasyon Süreci



Kaynak: KARIYERNET

(85) Yukarıda aktarılmış olan entegrasyonların çalışma yöntemine yönelik olarak KARİYERNET tarafından ilave olarak;

- KARİYERNET API'lerinin teknik altyapısının 2023 yılı içerisinde (.....)'den (.....) formatına çevrilerek mikroservis yapısına dönüştürüldüğü, müşterilerin yeni entegrasyon servisine geçiş sürecinin 2023 yılı içerisinde başladığı ve halihazırda (.....) müşterinin yeni altyapıya geçiş yaptığı,
- İlan entegrasyonunu takiben firmaların ilanlarını yayınlatabileceği, taslağa alabileceği ya da yayındaki ilanını pasife alabileceği, işverenin bu şekilde ilan yayınlamasının satın aldığı ilan hakkından düşeceği, ilan entegrasyonu için ayrı bir kontör yapısının bulunmadığı,
- CV entegrasyonunu takiben firmaların CV aktarım kontörü harcayarak özgeçmişleri farklı İK yazılımlarına aktarabildiği,
- İki sistem arasında aday verilerinin aktarımını da içeren bir hizmet sunulduğundan, müşterinin veri sorumlusu sıfatıyla verilerini aktardığı sistemin veri güvenliği koşullarını sağladığından emin olunmasının KARİYERNET tarafından önerildiği

ifade edilmiştir.

(86) Yukarıda özetlenen entegrasyon süreçlerinin işleyişi ile ilgili olarak dosya kapsamında bu pazarda faaliyet gösteren teşebbüslerin görüşleri alınmıştır. İtiraz başvurusunda bulunan teşebbüs tarafından;

- KARİYERNET'in daha önceleri kendilerine aday verisi entegrasyonu sağladığı ancak *Peoplebox* ürününü devraldıktan sonra bahse konu aday verisi entegrasyonunun sağlanmadığı ve aday verilerine erişim için yüksek ücretler talep ederek kendilerinin veriye erişiminin fiilen engellendiği,
- KARİYERNET aday veri tabanının (.....) yazılımı ile entegre edilmesinin KARİYERNET'in bu yöndeki tercihleri nedeniyle mümkün olmadığı, (.....), KARİYERNET'in çevrim içi işe seçme ve yerleştirme hizmetleri pazarında oldukça yüksek pazar gücüne ve dolayısıyla çok geniş bir çalışan aday havuzu veri tabanına sahip olması nedeniyle işverenler bakımından vazgeçilmez olduğu, zorunlu nitelikteki KARİYERNET aday verilerinin (.....) ile entegre edilmesinin engellenmesinin (.....) için mevcut/potansiyel müşteriler karşısında rekabet dezavantajı yarattığı, KARİYERNET'in, (.....) müşterisi olan veya olmayı değerlendiren işverenlere KARİYERNET aday verisi erişim talepleri karşılığında makul olmayan seviyelerde yüksek ücretler teklif ettiği,
- Örneğin (.....) tarihinde KARİYERNET'in, hâlihazırda (.....) ait (.....) ve (.....) yazılımlarını kullanan (.....) aday verisi entegrasyonu için fahiş bir hizmet bedeli teklif ettiği, ilgili teklifte, KARİYERNET'in aday verisi entegrasyonu için, aktarımı yapılacak her bir aday özgeçmişine başına (.....)'lik birim fiyat ve toplam (.....) bir entegrasyon bedeli talep ettiği, bu tutarın (.....) hâlihazırda (.....) ve (.....) yazılımlarının kullanımı için ödediği hizmet bedelinden çok daha yüksek olduğu, (.....), hâlihazırda (.....) ürünü için (.....) ürünü için ise (.....) tutarında ücretler ödediği, teklif edilen ücretin bu denli yüksek olması sebebiyle (.....)'nin, KARİYERNET tarafından sunulan teklifi reddettiği,
- KARİYERNET'in, 2022 yılında devraldığı aday takip sistemi *PeopleBox*'ın devralınmasından önce ATS sağlayıcılarına makul fiyatlarla, hatta Excel üzerinden aday havuzu verilerine erişim sağlamakta olduğu, ilgili devralma

işlemi sonrasında diğer ATS yazılımlarının aday veri tabanına erişimini yüksek ücretler talep ederek zorlaştırmaya başladığı

belirtilmiştir.

(87) (.....) tarafından; (.....) sunduğu bazı insan kaynakları yönetimi yazılımlarına ilişkin olarak (.....), KARİYERNET'in ilgili veri entegrasyonunu yalnızca kendi bünyesinde bulunan *PeopleBox* gibi şirketlere sağladığı, (.....), bu durumun (.....) KARİYERNET ile entegre hizmetler almak isteyen mevcut/potansiyel müşterileri açısından sorun teşkil ettiği ifade edilmiştir.

(88) (.....) tarafından;

- Birçok firma ile entegre olmuşken, KARİYERNET'in API'lerini açmak istememesi sebebiyle bir tek KARİYERNET ile entegrasyon sağlayamadıkları, KARİYERNET'in kendisine entegrasyon sağlanmasını istememesi sebebiyle entegrasyon için çok ciddi ücretler talep ettiği, KARİYERNET'in BROTEK'in tek kontrolünü devralmasının diğer insan kaynakları yazılımı hizmeti sunan teşebbüsler açısından rekabet edilemez bir ortam yaratacağı,
- KARİYERNET'in her yıl yıllık ücretinde ciddi artışlar yapıp yıllık ücretlerin kapsamalarını daralttığı, daha önceki yıllarda hediye olarak tanımladığı ürünleri bile ücretlendirdiği,
- Hâlihazırda KARİYERNET'in -tüm firmalarla entegrasyon yaptığını belirtse de- gerçek anlamda entegrasyon yapılmasını zorlaştırmak adına, her yıl sistemini teknik olarak daha zor entegre edilecek bir hale getirdiği ve ayrıca entegrasyon için ciddi ücretler talep ettiği,
- Verilen yüksek fiyatlar nedeniyle KARİYERNET ile herhangi bir entegrasyonun bulunmadığı, tüm süreçlerin müşterileri ve kendileri tarafından manuel olarak tamamlandığı ve tüm süreçlerin uzamakta olduğu

ifade edilmiştir.

(89) (.....) tarafından;

- Yalnızca kendilerinin değil tüm aday yönetim sistemleri yazılımlarının KARİYERNET ile entegre bir şekilde çalışmakta zorluk yaşadığı,
- KARİYERNET'in pazarda bilinirliği ve payı yüksek olduğu için öne çıktığı, bu sistemi kullanan şirketlerin, kendilerine başvuran adayları başka sistemlere aktaramadığı, KARİYERNET'in, bu entegrasyonu herkese açık olarak sunmadığı, bu nedenle de örneğin KARİYERNET üzerinden iş başvurusu toplayan şirketlerin, (.....) yazılımları üzerinden başvurularını takip edemediği, bu nedenle LINKEDIN vb. kanallardan gelen iş başvurularını tekilleştirerek takip edebilen şirketlerin, KARİYERNET'ten gelen başvuruları takip edemediği, dolayısıyla (.....) yazılımlarını kullanan şirketlerin ve potansiyel müşterilerin aday takip süreçlerini yönetmelerinin imkânsız hale geldiği

ifade edilmiştir.

(90) (.....) tarafından;

- Müşterilerin ihtiyaçlarına göre faydalanabildiği ve tercih ettikleri platformlarla entegre edilebilen ürün ve hizmetler sundukları, dolayısıyla müşteri talebi üzerine, karşı tarafın izin verdiği ölçüde hem LINKEDIN hem de KARİYERNET ile entegre olunabildiği, KARİYERNET'in sunduğu aday bulma hizmetlerine ek

olarak LINKEDIN'in, (.....) servisinin (.....) çözümlerine entegre olarak müşterilerin çalışan eğitimi ve gelişimi alanlarındaki ihtiyaçları için kullanılabildiği,

- (.....)'in aday değerlendirme testi yazılımları sunmadığı, işe alım departmanlarının temel süreçlerini ve aday deneyimini destekleyen yazılımlar sunmakta olduğu, buna LINKEDIN ile entegre olabilen ATS'lerin de dâhil olduğu

ifade edilmiştir.

- (91) Yukarıda yer verilen açıklamalar ile KARİYERNET'in sahip olduğu pazar gücü bir bütün olarak değerlendirildiğinde, KARİYERNET'in faaliyet sürdürdüğü pazarda önemli bir pazar payına sahip olduğu ve pazar lideri olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. KARİYERNET'in sahip olduğu aday veri tabanının aday yönetim sistemleri yazılımları pazarında faaliyette bulunan teşebbüslerin ticari faaliyetlerinin devamlılığı bakımından önemli bir girdi niteliğini taşıdığı anlaşıldığından, KARİYERNET'in devre konu BROTEK'in rakibi konumunda bulunan ve aday yönetim sistemleri yazılımları hizmetleri alt pazarında faaliyet gösteren teşebbüslere, kendi veri tabanına erişim sağlamayı durdurmasının ve aday verilerine erişim için makul olmayan seviyede yüksek ücretler talep etmesinin, alt pazarda girdilere erişimi önemli ölçüde kısıtlama ve pazar kapama açısından endişe yaratabileceği değerlendirilmiştir.
- (92) KARİYERNET'in çift taraflı pazar yapısı nedeniyle işverenler için vazgeçilmez bir iş ilanı platformu olma niteliği de göz önüne alındığında, işverenlerin KARİYERNET'ten vazgeçmesinin kolay olmadığı ancak buna karşılık aday yönetim sistemleri arasında teknik açıdan kolaylıkla geçiş yapabilecekleri ve kullandıkları üçüncü taraf ATS'leri kısa sürede ve önemli bir maliyete katlanmaksızın değiştirebilecekleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla KARİYERNET'in veri tabanına entegrasyon sağlamamaya yönelik davranışları, işverenlerin zamanla KARİYERNET bünyesindeki aday yönetim sistemleri yazılımlarını tercih etmeleri sonucunu doğurabilecek ve üçüncü taraf teşebbüslere pazarın önemli bir bölümünün kapatılması riskini de beraberinde getirebilecektir.
- (93) Dijital pazarların oldukça çeşitli ürün/hizmet imkânları sunan çok kullanıcı ve dinamik yapısı göz önüne alındığında, kullanıcıların tek bir hizmet sağlayıcıyı seçme zorunluluğu yerine farklı dijital ürün ve hizmet kombinasyonlarını seçebilmesine olanak tanınması, dijital pazarlarda etkin rekabetin sağlanması için kritik önem arz etmektedir. Ancak KARİYERNET'in sahip olduğu ekosistem sonucunda kendisine iletilecek/iletilmiş olan entegrasyonları sınırlandırması ihtimalinin gündeme gelmesi, rakip aday yönetim sistemi yazılımlarının gelişiminin ve işverenlerin farklı ürün/hizmet kombinasyonlarından faydalanabilmelerinden kaynaklanacak etkinlik ile verimliliğin de kısıtlanabilmesine yol açabilecektir.
- (94) Her ne kadar hâlihazırda KARİYERNET'in BROTEK üzerinde ortak kontrolü bulunuyor ve BROTEK'in ilgili ürün pazarına konu faaliyetleri KARİYERNET'e atfedilebiliyor olsa da işlem sonrasında KARİYERNET, BROTEK üzerinde tek kontrol hakkına sahip olacağından, bu durumun KARİYERNET'in girdi kısıtlaması imkânını ve güdüsünü artırıcı nitelikte olabileceği yorumu yapılabilecektir.
- (95) Yapılan değerlendirmeler ışığında, bildirim konu işlem ertesinde KARİYERNET'in aday yönetim sistemi yazılımları alt pazarında faaliyet gösteren teşebbüslere girdi kısıtlama güdüsünün ve imkânının olabileceği, bu durumun da etkin rekabetin önemli ölçüde engellenmesi sonucunu doğurabileceği değerlendirilmiştir. Bu kapsamda dikey örtüşmeden kaynaklanan rekabet karşıtı endişelerin giderilmesi bakımından

KARİYERNET tarafından davranışsal taahhüt sunulmuş olup söz konusu taahhüdün detaylarına ilerleyen bölümlerde yer verilecektir.

ii. Müşteri Kısıtlaması

- (96) Dikey birleşmeler sonucu birleşik teşebbüsün alt pazarda da faaliyet gösterecek olması sebebiyle, üst pazardaki mevcut ve potansiyel rakiplerin önemli büyüklükteki müşteri tabanına erişimi kısıtlanabilecektir. Özellikle alt pazarda kayda değer pazar gücü bulunan bir teşebbüsle birleşme durumunda müşteri kısıtlaması yoluyla rekabetin engellenmesi ihtimali bulunmaktadır.
- (97) Dikey Kılavuz'da müşteri kısıtlamasına ilişkin olarak;
- Birleşik teşebbüsün üst pazardaki rakiplerden yapacağı alımları azaltarak onların alt pazarlara erişimi açısından pazarı kapama imkânı,
 - Birleşik teşebbüsün üst pazardaki rakiplerden yapacağı alımları azaltması yönünde bir güdüsü,
 - Bu yöndeki bir pazar kapama uygulamasının alt pazardaki tüketiciler üzerinde olumsuz etkileri

olup olmayacağı hususlarının değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

- (98) Müşteri kısıtlamasına ilişkin değerlendirmede öncelikle birleşik teşebbüsün üst pazardaki rakiplerden yapacağı alımları azaltarak onların alt pazarlara erişimi açısından pazarı kapama imkânının olup olmadığı incelenmelidir. Bu kapsamda üst pazardaki mevcut ve potansiyel rakiplerin alt pazarda ürünlerini satabilecekleri yeterli alternatiflerinin bulunup bulunmadığı değerlendirilmelidir. Öte yandan müşteri kısıtlamasının rekabet açısından endişe yaratabilmesi için birleşik teşebbüsün alt pazarda faaliyet gösteren biriminin önemli bir müşteri olması ve alt pazarda ciddi bir pazar gücüne sahip olması gerekmektedir. Aksi durumda, yeteri derecede büyük bir müşteri tabanının alternatif sağlayıcılara yönelme ihtimalinin söz konusu olması halinde, böyle bir dikey birleşmenin rekabet açısından sorun yaratmaması beklenebilecektir.
- (99) Her ne kadar dosya kapsamında yapılan itiraz başvurusunda KARİYERNET'in, ana faaliyeti olan çevrim içi işe seçme ve yerleştirme hizmetleri pazarında işverenlere gerçekleştirdiği üyelik satışları ile *Coensio* ve *PeopleBox* ürünlerini entegre ederek bu iki ürün/hizmetin paket halinde satışını yapabileceği ve bu yolla alt pazarda rekabet eden aday yönetim hizmetleri yazılımı sağlayıcılarının etkin bir ölçekte faaliyet göstermelerine imkân sağlayacak müşteri portföyüne erişimini imkânsız hale getireceği iddia ediliyor olsa da, müşteri kısıtlamasından bahsedilebilmesi için üst pazarda girdi sağlayan teşebbüslere yönelik bir kısıtın ortaya çıkıyor olması gerekmektedir. Zira alt pazarda ortaya çıkan yahut çıkabilecek etkiler, girdi kısıtlaması başlığı altında değerlendirmeye konu edilmiştir.
- (100) Devre konu teşebbüs olan BROTEK'in aday yönetim hizmetleri yazılımları pazarında faaliyette bulunan *Coensio* ürünü ilgili pazarda %(.....) pazar payına sahiptir. Daha önce de ifade edildiği üzere söz konusu pazar çok sayıda oyuncunun bulunduğu bir pazardır. Bildirime konu işlem öncesinde BROTEK'in KARİYERNET tarafından ortak kontrol edildiği de dikkate alındığında, işlem sonrasında ciddi pazar gücüne sahip bir teşebbüsün KARİYERNET bünyesine katılması ihtimalinden bahsedilemeyeceğinden, üst pazardaki rakiplerden yapılacak alımların azaltılarak onların alt pazarlara erişimi açısından pazarı kapama imkânı bulunmayacağı değerlendirilmektedir.

- (101) İlâveten birleşik teşebbüsün üst pazardaki rakiplerden yapacağı alımları azaltması yönünde bir güdüsü olup olmayacağı değerlendirildiğinde ise KARİYERNET'in *PeopleBox* ürününün 2024 yılının Mart ayı itibarıyla KARİYERNET dışında çevrim içi işe seçme ve yerleştirme pazarında faaliyette bulunan (.....) ile entegre çalıştığı ve (.....) ile (.....)'la da entegre çalışabilmesini sağlamak adına birtakım görüşmeler gerçekleştirildiği görülmektedir. Ayrıca *Coensio* ürünü açısından bakıldığında, *Coensio* ürününe ulaşan adayların %(.....)'si çevrim içi işe seçme ve yerleştirme pazarında faaliyette bulunan ve KARİYERNET'in en yakın rakibi olarak değerlendirilen LINKEDIN üzerinden gelmektedir. Sonuç olarak bu aşamada, dosya kapsamında birleşik teşebbüsün üst pazardaki rakiplerden yapacağı alımları azaltması yönünde bir güdüsünün olmayacağı değerlendirilmiştir.
- (102) Yapılan tüm tespit ve değerlendirmelerden hareketle, KARİYERNET'in rakibi konumunda bulunan teşebbüslerin pazarda girdi sağlayabilecekleri ve bu doğrultuda işverenleri kendi bünyelerine çekebilecekleri, aday yönetim sistemleri yazılımları pazarında BROTEK dışında oldukça güçlü alternatifler de mevcut olduğundan işlemin müşteri kısıtlaması kapsamında etkin rekabetin önemli ölçüde engellenmesine neden olmayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

G.5.2.2.2. Koordinasyon Doğrucu Etkiler

- (103) Dikey Kılavuz'da dikey birleşmelerin, tek taraflı etkilerin yanı sıra birtakım koordinasyon doğurucu etkiler de yaratabileceğine işaret edilmektedir. Bir dikey birleşmenin, pazar kapamaya yol açması halinde pazarda etkin biçimde rekabet eden rakiplerin sayısındaki azalma, pazarda kalan diğer teşebbüslerin koordinasyon kurmalarını kolaylaştırabilmektedir. Ayrıca bu kapsamdaki bir işlem, pazardaki teşebbüsler arası simetriyi ve pazar şeffaflığını da artırabilmektedir.
- (104) Bunun yanı sıra Dikey Kılavuz'da dikey birleşmelerin, birleşik teşebbüse alt ve üst pazardaki rakipleri hakkında kritik ticari bilgilere erişim imkânı sağlaması sonucunda, bazı tek taraflı etkilerin ortaya çıkmasına neden olabileceği ifade edilerek, dikey birleşme sonucunda alt pazardaki rakibinin sağlayıcısı olan bir teşebbüsün rakipleri hakkında elde edeceği bilgiler neticesinde alt pazarda fiyatları yüksek tutması ya da dikey bütünleşik teşebbüsün elindeki kritik bilgilere erişim imkânının, rakiplerin pazara girişlerini veya pazar genişletmelerini engelleme ihtimali bu duruma örnek olarak gösterilmiştir.
- (105) Pazarda faaliyet gösteren çok sayıda oyuncunun olması, teşebbüsler arasında koordinasyon oluşturulmasını ve olası bir koordinasyon sonucunda koordinasyondan cayanların disipline edilmesini de güçleştirmektedir. Dolayısıyla, dosya kapsamında belirlenen ilgili ürün pazarının mevcut yapısı dikkate alındığında, bildirim konu işlemin herhangi bir koordinasyon doğurucu etkiye yol açmayacağı değerlendirilmiştir.

G.6. Kariyernet Tarafından Sunulan Taahhütlere İlişkin Değerlendirme

G.6.1. Dikey Birleşme/Devralmalarda Taahhüt Mekanizması

- (106) Birleşme/Devralma İşlemlerinde Rekabet Kurumunca Kabul Edilebilir Çözümlere İlişkin Kılavuz'da²⁴ (Taahhüt Kılavuzu), "*Rekabet Kurumuna (Kurum) bildirilen bazı yoğunlaşma işlemlerinde ortaya çıkan ve bildirim konusu işlemin Kanun'un 7. maddesinde düzenlenen yasak kapsamına girmesine yol açan rekabet sorunlarının işlemde yapılacak belirli düzeltmeler veya değişiklikler sonrasında giderilebilmesi kimi*

²⁴ Bkz. <https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/kilavuzlar/birlesme-devralma-islemlerinde-rekabet-kurumunca-kabul-edilebilir-cozumlere-iliskin-kilavuz1.pdf>, Erişim Tarihi: 06.05.2024.

durumlarda olanak dâhilindedir. Bu tür bir yoğunlaşma işleminin yasaklanması yerine, işleme Kurum tarafından ortaya konulan rekabet sorunlarının taraflarca önerilecek ve Kurumca kabul edilecek çözümlerin yerine getirilmesi koşuluyla izin verilmesi, anılan yoğunlaşma işleminden elde edilmesi olası etkinliklerle birlikte pazardaki rekabetin korunmasını sağlayacaktır.” ifadesi yer almaktadır.

- (107) 2010/4 sayılı Tebliğ'in 14. maddesinde de teşebbüslerin Kanun'un 7. maddesi kapsamında ortaya çıkabilecek rekabet sorunlarının giderilmesi amacıyla yoğunlaşmaya ilişkin çözüm önerebilmesine ve Kurulun izin kararında çözümlerin yerine getirilmesini sağlamaya yönelik şart ve yükümlülük öngörebilmesine imkân tanınmaktadır.
- (108) Dikey birleşme/devralmalar üretim ve/veya dağıtım zincirinin farklı seviyelerinde yer alan teşebbüslerin bütünleşmeleriyle ortaya çıkmaktadır. Literatürde genellikle dikey devralmaların yatay devralmalar kadar rekabetçi endişeler taşımadığı kabul edilmekle birlikte yine de bazı dikey devralmalarda işlem sonucunda oluşabilecek rekabet karşıtı etkileri ortadan kaldırmak amacıyla çeşitli çözüm yollarına başvuruabileceği de genel kabul görmektedir.
- (109) Rekabet hukukunda, bahse konu rekabet karşıtı etkileri bertaraf etmek için kullanılan başlıca iki yöntem, yapısal çözümler ve davranışsal çözümlerdir. Taahhüt Kılavuzu, Kurumun birleşme devralma işlemlerine yönelik çözümlere ilişkin bakış açısının anlaşılması bakımından en geniş kaynak olmakla birlikte söz konusu Kılavuzda öncelikle yapısal çözümlerin uygulanması gerektiği vurgulanarak, davranışsal çözümlerin tek başına rekabet sorununu gidermek konusundaki yeterliliğinin tespitinde, uygulama ve denetimden kaynaklanacak maliyet ve risklerin göz önünde bulundurulacağı, bir yoğunlaşma işleminde yapısal çözümlerin uygulanması olanaklı değilse, davranışsal çözümlerin tek başına kabul edilmesinin söz konusu olabileceği belirtilmektedir.

G.6.2. KARİYERNET Tarafından Sunulan Taahhüt Paketi

- (110) Dosya süreci devam ederken KARİYERNET temsilcileri ile bir takım görüşmeler gerçekleştirilmiş olup dosya kapsamında ortaya çıkan rekabet karşıtı endişelere yönelik olarak KARİYERNET tarafından Kurum kayıtlarına 18.04.2024 tarih ve 51052 sayı ile ilk taahhüt metni sunulmuştur.
- (111) KARİYERNET tarafından sunulan ilk taahhüt metnine ilişkin olarak aday yönetim sistemleri yazılımları pazarında faaliyette bulunan yazılım firmalarından görüş talep edilmiştir. KARİYERNET tarafından sunulan taahhüt metni ön inceleme sürecinde revize edilerek detaylandırılmış, kapsamı genişletilmiş ve nihai haline getirilmiştir. Bu çerçevede, aday yönetim sistemleri yazılımları pazarında faaliyette bulunan teşebbüslerce ilk taahhüt metnine ilişkin olarak belirtilen endişelerin büyük bir kısmı nihai taahhüt metni ile giderilmiştir.
- (112) Revize edilmiş nihai taahhüt metni, 23.05.2024 tarih ve 52150 sayı ile Kurum kayıtlarına girmiştir. Aşağıda KARİYERNET tarafından işlemin dikey etkilerine yönelik olarak 23.05.2024 tarih ve 52150 sayı ile sunulan nihai taahhüt metnine yer verilmektedir:

“I. ENTEGRASYON SÜREÇLERİNE YÖNELİK SUNULAN TAAHHÜTLER

1. KARİYERNET, bildirime konu devralma öncesinde olduğu gibi devralma sonrasında da üçüncü taraflar ile tüm etkileşimlerini, eşitler arasında ayrımcılık ve/veya dışlamaya imkân vermeden tamamen aşağıda yer verilen regülatif

yükümlülükler, teknik yeterlilikler ve piyasa koşulları ekseninde kurguladığı somut kriterler üzerinden yürütmeye devam edecektir.

1.1. Regülatif Yükümlülükler

KARİYERNET Türkiye İş Kurumu'nun vermiş olduğu Özel İstihdam Bürosu lisansı ile faaliyetlerini belli sınırlar dâhilinde sunmak mecburiyetindedir. Özel İstihdam Bürosu mevzuatının yanı sıra, KARİYERNET'in faaliyet gösterdiği sektör sebebiyle veri tabanlarında milyonlarca gerçek kişiye ait kişisel veri bulunmaktadır. Özellikle üçüncü taraflar ile etkileşim ve veri transferi konularındaki yükümlülüklerinin büyük bir kısmını Kişisel Verileri Koruma Kanunu ve dayanağını ondan alan ikincil mevzuat ile Kişisel Verileri Koruma Kurulu kararları ve Kişisel Verileri Koruma Kurumunun internet sayfasında yayımlanan rehberlere (hep birlikte Veri Koruma Mevzuatı) uyum sağlama oluşturmaktadır.

1.1.1. İşverenlere Yönelik Regülatif Yükümlülükler²⁵

- KARİYERNET, aday veri tabanında yer alan kullanıcısı olan adayların kişisel verileri yönünden veri sorumlusu sıfatını haizdir. İşverenler²⁶ ise istihdam amacıyla çalışan adayları ile kurduğu ilişkide çalışan adaylarının verileri yönünden veri sorumlusu niteliğini haizdir.
- KARİYERNET ve müşterileri arasında çalışan adaylarının özgeçmişlerinin paylaşılması Veri Koruma Mevzuatı uyarınca veri sorumlusundan veri sorumlusuna veri aktarımı olarak nitelendirilmektedir. KARİYERNET, veri sorumlusu sıfatıyla tüm adaylar ile kurduğu ilişkide yürüttüğü veri işleme faaliyeti ile ilgili gerekli aydınlatmaları yapmakta ve gerektiği takdirde ilgili kişilerin açık rızalarını almaktadır.
- KARİYERNET kendisinden hizmet alan işverenlerin de Veri Koruma Mevzuatı ile uyumlu şekilde faaliyet göstermesini kolaylaştırmak adına bir uyum modülü hizmeti de sunmaktadır.
- Söz konusu uyum modülü, veri sorumlusu işverenlerin, kendi ilanlarına başvuran çalışan adaylarını aydınlatmaları ve gerekiyorsa açık rızalarını almayı talep edecekleri metinlerini yükleyebildikleri bir arayüz olarak çalışmaktadır. Aydınlatma metni yükleme fonksiyonu tüm müşterilerin kullanabildiği biçimde, açık rıza talep etme fonksiyonu ise sadece bu yükümlülüklerle haiz veri işleme yapan tarafların kullanımına uygun olacak biçimde; isteğe bağlı olarak sunulmaktadır.
- Müşterilerin, uyum modülü sayesinde KARİYERNET bünyesindeki çalışan adaylarına ait kişisel verilerini KARİYERNET üzerinde işlemesi, üçüncü taraf insan kaynakları yazılımlarına aktarmak istemesi veya kendi

²⁵ KARİYERNET, işveren müşterilerine mutabık kalınan ticari kapsam uyarınca aday veri tabanında bulunan ve mahremiyet tercihlerini özgeçmişinin veri tabanından da görüntülenmesine imkân verecek şekilde düzenlemiş adayların özgeçmişlerini görüntüleme ve görüntülenmiş özgeçmişlerin aktarımı hakkı tanımakta ve/veya firmanın kendi yayımladığı iş ilanlarına başvuran adayların özgeçmişlerini firma ile kendi yazılımı (Kariyernet360) üzerinde görüntüleme veya diğer veri aktarım metotları üzerinden paylaşmaktadır.

²⁶ İhtiyaç duyduğu işgücünü aramak için KARİYERNET'ten hizmet alan ve bu doğrultuda KARİYERNET'in Aday Veri Tabanında yer alan adaylar arasında aranan profile uygun olması sebebiyle listelenen (çalışan adayının özgeçmişleriyle ilgili mahremiyet tercihinin buna imkân vermesi koşuluyla) adayların ve/veya işveren müşterilerin iş ilanlarına başvuran adayların özgeçmişlerini inceleyerek işe alım faaliyetlerini yürüten üçüncü taraflardır.

uhdesine alıp ikincil amaçlar için işlemek istemesi halinde KARIYERNET; işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesi amacıyla kullanıcısı olan çalışan adaylarını Veri Koruma Mevzuatı uyarınca müşterilerinin usulüne uygun şekilde aydınlatma yapabildikleri ve veri işleme ya da aktarma amacı nedeni ile, gerekli ise adayların açık rızalarının talep edilebilmesi gibi regülatif yükümlülüklerin KARIYERNET üzerinde gerçekleştirilebilmesini sağlayan özellikleri kullanılabilmektedir.

1.1.2. İş Arayan Çalışan Adaylarına Yönelik Regülatif Yükümlülükler

- KARIYERNET, iş aramak maksadıyla özgeçmişlerini platforma yükleyen tüm çalışan adayları ile kurduğu ilişki yönünden Veri Koruma Mevzuatı anlamında veri sorumlusu niteliğini haiz olup bu niteliğin gerektirdiği tüm sorumlulukları yerine getirmektedir.
- KARIYERNET, sahibi olduğu platformda detaylı şekilde Kişisel Verilerinizin Korunması Hakkında Aday Aydınlatma Metni'ni (Aydınlatma Metni) ve Aydınlatma Metni'nin eki olarak, platforma üye olan adayların kişisel verilerinin işlenmesi ile ilgili başvurularında kullanabilecekleri bir başvuru formu sunmaktadır.
- Söz konusu metinler ile KARIYERNET platform üyesi çalışan adaylarının kişisel verilerinin nasıl işlendiğini, kimlerle hangi amaçlarla paylaşıldığını açıkça ifade etmekte ve tüm kullanıcılarını açık şekilde bilgilendirmektedir.
- KARIYERNET, tüm kullanıcıların talep, istek ve şikâyetlerini proaktif şekilde takip ederek neticelendirmektedir.
- KARIYERNET, platform üzerinden tüm çalışan adaylarına, özgeçmişlerine ve bunların ihtiva ettiği kişisel verilerine kim tarafından hangi kapsamda erişilebileceğini belirleme ve bunları dilediği zaman değiştirebilme imkânı sunmaktadır.
- İşverenlerin çalışan adaylarının özgeçmişlerini görüntülemesine ilişkin tüm süreçler adayların kendi belirledikleri mahremiyet tercihleri uyarınca gerçekleştirilmektedir.
- KARIYERNET müşterilerinin KARIYERNET bünyesindeki çalışan adaylarına ait kişisel verilerini üçüncü taraf insan kaynakları yazılımlarına aktarmak istemesi veya kendi uhdesine alıp ikincil amaçlar için işlemek istemesi ve uyum modülü kullanması halinde KARIYERNET, kullanıcısı olan çalışan adaylarını Veri Koruma Mevzuatı uyarınca usulüne uygun şekilde aydınlatmakta ve işleme ya da aktarma amacı nedeni ile gerekli ise açık rızalarını almayı talep edebilmektedir.
- Müşterinin talep ettiği veri aktarımının, çalışan adaya KARIYERNET tarafından yapılmış olan Aydınlatma Metni'ndeki hususlara ve yine KARIYERNET tarafından çalışan adayından alınmış açık rızalara aykırılık teşkil etmemesi gerekmektedir.

1.1.3. Üçüncü Taraf İnsan Kaynakları Yazılımlarına Yönelik Regülatif Yükümlülükler²⁷

- Veri Koruma Mevzuatı uyarınca üçüncü taraf insan kaynakları yazılımları, KARİYERNET'in taraf olduğu sözleşmesel ilişki anlamında KARİYERNET ile ortak Müşteri'lerinin talimatları ile hareket eden, aday takip sistemi yazılımı hizmetini ücretlendiren, istihdam amacıyla bireylerle veri sorumlusu ilişkisi kurmayan, sadece veri işleyen niteliğini haiz taraflar ile sınırlıdır.
- Çalışan adaylarının kişisel verileri yönünden veri sorumlusu işveren müşteriler, veri sorumlusu KARİYERNET'e ait platform üzerinde işledikleri kişisel verileri, veri işleyen konumundaki üçüncü taraf insan kaynakları yazılımlarına aktarmak ve çalışan adayları ile kuracakları ilişki vesilesiyle istihdam amacıyla sınırlı kalacak biçimde ikincil amaçlarla işlemek isteyebilecektir.
- KARİYERNET, Veri Koruma Mevzuatı uyarınca kişisel verisi aktarılabacak ilgili çalışan adayının mahremiyet tercihlerini, böyle bir aktarıma açık rızalarının bulunup bulunmadığını, aktarımın aynı zamanda yurt dışı aktarım anlamına gelip gelmediğini, aktarımın veri güvenliğini ihlal edip etmediğini, aktarıma ilişkin aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediğini, aktarımın belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme ilkesini ihlal edip etmediğini kontrol etmekle yükümlüdür.
- Bu kriterlerin kontrolü sırasında adayların aktarıma ilişkin rızalarının bulunmaması, usulüne uygun aydınlatma mekanizmalarının kurgulanmamış olması, veri güvenliğinin ihlal edilmesi vb. hususların tespiti halinde eksiklikler giderilene kadar entegrasyon yapılmamaktadır.

1.2. Teknik Yeterlilik Kriterleri

Entegrasyon süreçleri sırasında kullanılacak Uygulama Programlama Arayüzü'ne (Application Programming Interface-API) ilişkin olarak üçüncü taraf insan kaynakları yazılımlarının regülatif yükümlülüklerle uygunluğu değerlendirilirken, üçüncü taraf insan kaynakları yazılımlarının ve bu yazılımları kullanmakta olan müşterilerinin;

- ISO 27001 bilgi güvenliği sertifikası alınması,
- API anahtarları veya kimlik doğrulama bilgileri gibi hassas bilgilerin, güvenli bir şekilde depolanması ve kullanılması,
- Aktarımı yapılan aday bilgilerinin KARİYERNET üzerinden Veri Koruma Mevzuatı uyarınca silinmesi durumunda firmanın aday bilgilerinin silindiğini beyan eden log kayıtlarını tutması, ilgili servisler üzerinden KARİYERNET'i bilgilendirmesi,
- Yazılan API uygulamalarının bir yıl içerisinde iki kez sızma (penetrasyon) testlerinin yapılması ve sonucun KARİYERNET'e raporlanması,

²⁷ KARİYERNET'in üçüncü taraf insan kaynakları yazılımları ile etkileşimi, işveren müşterilerin üçüncü taraf insan kaynakları yazılımlarını KARİYERNET platformu ile kullanmayı talep etmeleri hâlinde veya KARİYERNET'in üçüncü taraf insan kaynakları değerlendirme yazılımlarını kendi ürün ve servislerine ek olarak işveren müşterilerine sunmak istemesi halinde söz konusu olmaktadır. KARİYERNET'in bunun dışında bir entegrasyon süreci bulunmamaktadır.

- API isteklerinin ve yanıtlarının loglanması ve izlenmesi,
- Aday bilgilerine yetkisiz kişilerin erişiminin engellenmesi ile veri görüntüleme loglarının KARİYERNET ile paylaşılması,
- KARİYERNET API'lerine erişim için firma IP'lerinin KARİYERNET "whitelistine" eklenmesi ve yetkisiz IP'lerin engellenmesi

şeklinde sıralanan kriterleri sağlaması gerekmektedir.

2. KARİYERNET, ancak bir müşterisinin talep etmesi üzerine değerlendirmeye alacağı etkileşim ve entegrasyon süreçlerini regülatif yükümlülük koşullarını ve teknik yeterlilikleri sağlayan, istihdam amacıyla bireylerle veri sorumlusu ilişkisi kurmayan, sadece veri işleyen niteliğini haiz insan kaynakları alanında uzman tüm üçüncü taraf insan kaynakları yazılımları için eşitler arasında herhangi bir ayırım gözetmeksizin taraf bazlı değil kriter bazlı olarak yürütmeye devam edecektir.

3. KARİYERNET, etkileşim ve entegrasyon süreçlerinde KARİYERNET bünyesinde yer alan PeopleBox ürünü ile devre konu BROTEK'e ait olan Coensio ürününün kullanımını ve/veya bu ürünler ile entegrasyonu müşterileri için zorunlu tutmayacaktır.

4. KARİYERNET, bünyesinde yer alan PeopleBox ürünü ile devre konu BROTEK'e ait olan Coensio ürününe sunduğu entegrasyon seçeneklerini, eşitler arasında herhangi bir ayırım gözetmeksizin aynı parametreler ile belirlenmiş ticari koşullar ve fiyatlandırma politikası ile regülatif yükümlülük koşullarını ve teknik yeterliliklerini sağlayan tüm taraflara sunacaktır.

5. KARİYERNET, müşteri tarafından talep edilen farklı İK yazılım teşebbüslerine entegre olmaya dair sözleşme yapma ve entegrasyon taleplerini, piyasa koşullarıyla örtüşen ticari bir mantıkla değerlendirip tabi olduğu mevzuatın çizdiği sınırlar dahilinde gerçekleştirecek ve eşit durumdaki pazar katılımcıları arasında ayrımcılık ya da dışlayıcılık anlamına gelebilecek hiçbir tasarrufta bulunmayacaktır.

II. SUNULAN TAAHHÜTLERİN SÜRESİ VE RAPORLANMASI

1. KARİYERNET yukarıda yer verilen taahhütleri, devralmaya Rekabet Kurulu tarafından izin verilmesine ilişkin Kısa Karar'ın tebliğinden itibaren 3 (üç) yıllık süre boyunca uygulayacağını taahhüt etmektedir.

2. KARİYERNET, söz konusu taahhütlerin yerine getirildiğinin periyodik olarak kontrolüne imkân vermek amacıyla

- İlan Yönlendirme Özelliği'ne İlişkin Olarak
 - Satın alan şirket sayısını,
 - Satın alan/kullanan şirketlerin isimlerini,
 - Yönlendirmenin yapıldığı alan adlarını,
 - İşverene verilen teklif sayısını,
- Toplu Veri Aktarım Özelliği (Excel İle Aktarım)'ne İlişkin Olarak
 - Satın alan şirket sayısını,
 - Satın alan/kullanan şirketlerin isimlerini,
 - Verisi aktarılan aday sayısını,

- İşverene verilen teklif sayısını,
- İlan Entegrasyonu'na İlişkin Olarak
 - İşverene verilen teklif sayısını,
 - Satın alan/kullanan şirket sayısını,
 - Kullanım yapan şirketlerin isimlerini,
 - Yayınlanan ilan sayısını,
- CV Entegrasyonu ve CV Aktarım Kontörü'ne İlişkin Olarak
 - İşverene verilen teklif sayısını,
 - Satın alan/kullanan şirket sayısını,
 - Kullanım yapan şirketlerin isimlerini,
 - Yayınlanan ilan sayısını,
 - Aktarılan CV adedini,
- Değerlendirme Testi Yazılımları'na İlişkin Olarak
 - Entegre olunan şirket sayısını,
 - Değerlendirme yapılan aday sayısını

taahhütlerin uygulanma süresi olan üç yıl boyunca, Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından belirlenen ve "Rekabet Kurulu Kararlarında Yer Verilen Taahhüt ve Şartların Yerine Getirilip Getirilmediğine İlişkin Denetim Hizmetini Yapmaya Yetkili Bağımsız Denetim Kuruluşları Listesi"nde yer alan, kendi atayacağı ve Rekabet Kurulu tarafından uygun görülen bağımsız denetçilerden biri aracılığı ile her yıl Rekabet Kurumu'na raporlayacaktır.

3. KARİYERNET, regülatif yükümlüklerde, piyasa koşullarında veya teknolojik gelişmelerdeki değişimlere uyum sağlarken değiştireceği, yeniden düzenleyeceği tüm operasyonlarda devralma öncesinde olduğu gibi devralma sonrasında da 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'a uygun davranacaktır."

G.6.3. KARİYERNET Tarafından Sunulan Nihai Taahhüt Paketine İlişkin Değerlendirme

- (113) KARİYERNET tarafından, işlemin ekonomik gerekçesinin arkasında yeni bir pazara giriş yapmak, dağıtım ağını geliştirmek veya maliyet etkinliği sağlamak gibi bir amacın olmadığı, devre konu teşebbüsü ortak kontrol eden KARİYERNET harici hissedarların, hisselerini satarak BROTEK'ten çıkmak istediklerini bildirmeleri üzerine varılan mutabakat ile söz konusu işlemin gerçekleştirildiği belirtilmiştir.
- (114) Dosya konusu işlemin yaratacağı rekabeti kısıtlayıcı etki temel olarak KARİYERNET'in "çevrim içi işe seçme ve yerleştirme" pazarındaki önemli derecedeki pazar gücü ve dikey bütünleşik yapısı neticesinde, alt pazar olarak nitelendirilen aday yönetim sistemleri yazılımı pazarında faaliyette bulunan teşebbüslere yönelik girdi kısıtlama güdüsünün ve imkânının bulunması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, işlem sonrasında 4054 sayılı Kanun'un 7. maddesi kapsamında etkin rekabetin önemli ölçüde azaltılması sonucunu doğuracak davranışların ve uygulamaların ortaya çıkabileceği endişesi oluşmuştur.

- (115) Sunulan taahhüt paketi incelendiğinde, metnin ilk bölümünün yukarıda yer verilen endişeleri bertaraf etmeye yönelik olduğu anlaşılmaktadır. KARİYERNET, işlem ertesinde üçüncü taraflar ile gerçekleştireceği tüm etkileşimlerini, eşitler arasında ayrımcılık ve/veya dışlamaya imkân vermeden tamamen regülatif yükümlülükler, teknik yeterlilikler ve piyasa koşulları ekseninde kurguladığı somut kriterler üzerinden yürütmeye devam edeceğini, bir müşterisinin talep etmesi üzerine değerlendirmeye alacağı etkileşim ve entegrasyon süreçlerini; regülatif yükümlülük koşullarını ve teknik yeterlilikleri sağlayan, istihdam amacıyla bireylerle veri sorumlusu ilişkisi kurmayan, sadece veri işleyen niteliğini haiz, insan kaynakları alanında uzman tüm üçüncü taraf insan kaynakları yazılımları bakımından eşitler arasında herhangi bir ayırım gözetmeksizin taraf bazlı değil kriter bazlı olarak yürütmeye devam edeceğini taahhüt etmektedir.
- (116) Tüm bu hususlar çerçevesinde, işlem ertesinde KARİYERNET ile entegre çalışmak isteyen mevcut ve potansiyel üçüncü taraf insan kaynakları yazılımlarının benzer piyasa koşullarında hizmet almaya devam edebileceği değerlendirilmektedir. Söz konusu taahhütler ile KARİYERNET'in veri tabanına entegrasyon sağlamamaya yönelik bir tutum içinde olmayacağı, dolayısıyla işverenlerin hâlihazırda kullanmak istedikleri üçüncü taraf aday yönetim sistemleri yazılımlarının regülatif yükümlülük koşullarını ve teknik yeterlilikleri sağladıkları takdirde KARİYERNET ile entegre çalışabilecekleri, söz konusu regülatif yükümlülük koşulları ile teknik yeterliliklerin de objektif kriterler üzerinden değerlendirildiği dikkate alındığında, KARİYERNET tarafından sunulan nihai taahhütlerin girdi kısıtlamasına yönelik rekabet karşıtı endişeleri giderme noktasında yeterli olduğu kanaatine varılmıştır.
- (117) İlaveten KARİYERNET tarafından etkileşim ve entegrasyon süreçlerinde KARİYERNET bünyesinde yer alan *PeopleBox* ürünü ile devre konu BROTEK'e ait olan *Coensio* ürününün kullanımının ve/veya bu ürünler ile entegrasyonun müşteriler için zorunlu tutulmayacağı, KARİYERNET'in, *PeopleBox* ve *Coensio*'ya sunduğu entegrasyon seçeneklerini, eşitler arasında herhangi bir ayırım gözetmeksizin aynı parametreler ile belirlenmiş ticari koşullar ve fiyatlama politikası ile regülatif yükümlülük koşullarını ve teknik yeterliliklerini sağlayan tüm taraflara sunacağı da taahhüt edilmektedir. Söz konusu taahhütle, KARİYERNET'in kendi bünyesinde hizmete sunmuş olduğu aday yönetim sistemleri yazılımlarını ön plana çıkarmaya çalışmayacağı, bu sayede üçüncü taraf aday yönetim sistemleri yazılımı teşebbüslerine pazarın önemli bir bölümünün kapatılması riskinin de bertaraf edilmiş olacağı değerlendirilmektedir.
- (118) Taahhüt metninin son kısmında ise taahhütlerin süresine ve raporlanmasına ilişkin hususlar yer almaktadır. Taahhüt Kılavuzu'nun 19. paragrafına göre çözüm önerisinin işlerliğinden emin olunması adına, etkin bir uygulama ve denetim sisteminin kurulması gerekmektedir. KARİYERNET, Kurulun kısa kararının tebliğinden itibaren üç sene boyunca verilen taahhütlerle bağlı kalmayı taahhüt etmektedir. KARİYERNET, Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından belirlenen Rekabet Kurulu Kararlarında Yer Verilen Taahhüt ve Şartların Denetimini Yapmaya Yetkili Bağımsız Denetim Kuruluşları listesinde belirtilen bağımsız denetçilerden birini atayacağını ve Kurul tarafından da uygun bulunacak olan söz konusu bağımsız denetçi aracılığı ile hazırlanacak taahhütlere uygun davranıldığına dair bağımsız denetçi raporunu, her yıl Kuruma sunacağını taahhüt etmektedir.
- (119) Aday yönetim sistemleri yazılımları pazarının yapısı dikkate alındığında; KARİYERNET tarafından sunulan taahhütlerin üç yıl boyunca uygulanması sonucunda

aday yönetim sistemleri yazılımlarının hedef kitlesi olan işverenlerin söz konusu yazılımları etkin bir şekilde kullanabileceği, işverenlerin üyesi olduğu iş ilanı platformundaki aday veri tabanının kendi yazılımları ile uyumlu çalışabilmesinin sağlanacağı ve pazara girişlerin artarak rakip teşebbüslerin pazarda büyüyebileceği değerlendirildiğinden taahhüt metninde yer alan üç yıllık uygulama süresinin hâlihazırda yeterli olduğu kanaatine varılmıştır.

- (120) Taahhütlere uyumun raporlanması açısından bakıldığında ise her bir takvim yılında Kuruma raporlama yapılacağı görülmektedir. Söz konusu raporlamanın KARİYERNET tarafından atanacak ve Kurul tarafından uygun bulunacak bir bağımsız denetçi eliyle yapılacak olması ile yılda en az bir defa yapılacak olması hususlarının da taahhütlere uyumun ve denetimin sağlanması noktasında yeterli olduğu kanaatine varılmıştır.
- (121) Sektör oyuncularının ilk taahhüt paketine ilişkin görüşlerinde belirtmiş oldukları hususların ve endişelerin de nihai taahhüt metnindeki hükümler ile çok büyük ölçüde giderildiği değerlendirilmektedir.
- (122) Yukarıda yer alan değerlendirmeler ışığında, KARİYERNET tarafından sunulan nihai taahhüt metninin, dosya kapsamında ortaya çıkan KARİYERNET'in çevrim içi işe seçme ve yerleştirme pazarındaki önemli derecedeki pazar gücü ile dikey bütünleşik yapısı neticesinde, alt pazar olarak nitelendirilen aday yönetim sistemleri yazılımı pazarında faaliyette bulunan teşebbüslere yönelik girdi kısıtlama güdüsünün ve imkânının bulunmasından kaynaklanan rekabet karşıtı endişeleri gidermek bakımından yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

H. SONUÇ

- (123) Düzenlenen rapora ve incelenen dosya kapsamına göre,
1. Bildirim konusu devralma işleminin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 7. maddesi ve bu Kanun'a dayanılarak çıkarılan 2010/4 sayılı Rekabet Kurulu'ndan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ'in 5. maddesi kapsamında bir devralma işlemi olduğu ve aynı Tebliğ'in 7. maddesi kapsamında izne tabi olduğuna OYBİRLİĞİ ile,
 2. İşlem sonucunda aynı Kanun maddesi çerçevesinde etkin rekabetin önemli ölçüde azalmasının söz konusu olabileceğine OYBİRLİĞİ ile,
 3. Kariyer.net Elektronik Yayıncılık ve İletişim Hizmetleri AŞ tarafından 23.05.2024 tarih, 52150 sayı ile sunulan ve davranışsal çözümleri içeren taahhüt metninin işlemin yol açacağı rekabet sorunlarını gidermede yeterli olduğuna, dolayısıyla işleme Kariyer.net Elektronik Yayıncılık ve İletişim Hizmetleri AŞ tarafından sunulan taahhütler çerçevesinde izin verilmesine OYÇOKLUĞU ile,
 4. İzin kararı bakımından verilen davranışsal taahhütlerin yükümlülük teşkil edeceğine, yükümlülüklerin ihlal edilmesi durumunda taraflar hakkında 4054 sayılı Kanun'un 17. maddesinde öngörülen idari para cezası uygulanmasına OYBİRLİĞİ ile

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

**04.06.2024 Tarih ve 24-24/556-236 Sayılı Kurul Kararına İlişkin
KARŞI OY GEREKÇESİ**

Taahhütlere uyulup uyulmadığının denetlenmesi konusunda özel kişilerin görevlendirilmesine ilişkin 4054 sayılı Kanun'da herhangi bir düzenleme bulunmamakta, bununla birlikte özel kişilerin denetimde görevlendirilebilmesi için niteliklerinin, sorumluluklarının ve görevlerinin kanunla belirlenmesi gerekmektedir. Kurul kararlarına uyulup uyulmadığını gözetmek konusunda 4054 sayılı Kanun'da düzenleme bulunmakta ve Kanun, Kurum Başkanı'na görev vermektedir. 4054 sayılı Kanun'da dayanağı bulunmayan, Taahhüt Metninin II.2. maddesinde yer alan *"taahhütlerin uygulanma süresi olan üç yıl boyunca, Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından belirlenen ve "Rekabet Kurulu Kararlarında Yer Verilen Taahhüt ve Şartların Yerine Getirilip Getirilmediğine İlişkin Denetim Hizmetini Yapmaya Yetkili Bağımsız Denetim Kuruluşları Listesi"nde yer alan, kendi atayacağı ve Rekabet Kurulu tarafından uygun görülen bağımsız denetçilerden biri aracılığı ile her yıl Rekabet Kurumu'na raporlayacaktır."* şeklindeki hükmün hukuki dayanağı olmadığından bu taahhüdün alınmasının uygun olmadığını düşünüyorum. Kurulun kabul ettiği diğer taahhütlere katılmakla beraber bu hususta verilen taahhüde katılmam mümkün olmamıştır.

Berat UZUN

Kurul Üyesi