

Rekabet Kurumu Başkanlığından,

REKABET KURULU KARARI

Dosya Sayısı : 2022-5-006 (Soruşturma/Uzlaşma)
Karar Sayısı : 23-03/34-14
Karar Tarihi : 12.01.2023

A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

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

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

C. İLGİLİ TARAF : - RDC Partner Bilişim Danışmanlık ve Teknoloji Hizmetleri AŞ
Temsilcileri: Av. Prof. Dr. İ. Yılmaz ASLAN, Av. Orhan ÜNAL,
Av. Dilay YEŞİLYAPRAK, Av. Ali Mert ŞAHAN,
Av. Cansu Sinem NOYAN
Gazi Umur Paşa Sok. Bimar Plaza 38/8 Balmumcu
34349 Beşiktaş/İstanbul

D. ŞİKÂyetçi : - Resen

- (1) **E. DOSYA KONUSU:** Rekabet Kurulunun 21.04.2022 tarihli ve 22-18/301-M sayılı ve 23.11.2022 tarihli ve 22-52/791-M sayılı kararları uyarınca 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturma kapsamında RDC Partner Bilişim Danışmanlık ve Teknoloji Hizmetleri AŞ tarafından gönderilen uzlaşma metni neticesinde soruşturmanın RDC Partner Bilişim Danışmanlık ve Teknoloji Hizmetleri AŞ bakımından sonlandırılması.
- (2) **F. İDDİALARIN ÖZETİ:** İş gücü piyasasında centilmenlik anlaşmaları yapılması suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. maddesinin ihlal edildiği iddiası.
- (3) **G. DOSYA EVRELERİ:** Rekabet Kurulunun (Kurul) 01.04.2021 tarih ve 21-18/213-M sayılı, 05.08.2021 tarih ve 21-37/527-M sayılı, 16.12.2021 tarih ve 21-61/875-M sayılı kararları ile yürütülen soruşturma kapsamında elde edilen belgeler doğrultusunda; Kurulun 03.02.2022 tarihli toplantısında almış olduğu 22-07/100-M sayılı karar ile Etiya Bilgi Teknolojileri Yazılım Sanayi ve Ticaret AŞ (ETİYA), Pia Bilişim Hizmetleri AŞ (PIA), Innova Bilişim Çözümleri AŞ (INNOVA), NETAŞ Telekomünikasyon AŞ (NETAŞ), MAGİS Teknoloji AŞ (MAGİS), Kafein Yazılım Hizmetleri Tic. AŞ (KAFEİN) ve RDC Partner Bilişim Danışmanlık ve Teknoloji Hizmetleri AŞ (RDC) hakkında 4054 sayılı Kanun'un 40. maddesi uyarınca önaraştırma yapılmasına karar verilmiştir.
- (4) 01.04.2021, 05.08.2021 ve 16.12.2021 tarihli Kurul kararları doğrultusunda yürütülen soruşturma kapsamında 29.06.2021'de PIA'da; 30.06.2021'de ise ETİYA'da; 03.02.2022 tarih ve 22-07/100-M sayılı Kurul kararı ve Başkanlık Makamının 07.03.2022 tarih ve 40224 sayılı oluru uyarınca 14.03.2022'de başlatılan önaraştırma kapsamında ise; 15.03.2022'de KAFEİN ve NETAŞ'ta, 16.03.2022'de MAGİS, RDC ve INNOVA'da yerinde incelemeler gerçekleştirilmiştir.
- (5) Dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler doğrultusunda düzenlenen 12.04.2022 tarih ve 2022-5-006/ÖA sayılı Önaraştırma Raporu, Kurulun 21.04.2022 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 22-18/301-M sayılı kararla aralarında RDC'nin de bulunduğu inceleme

konusu teşebbüsler hakkında, iş gücü piyasasındaki uygulamaları yoluyla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak aynı Kanun'un 41. maddesi uyarınca soruşturma açılmıştır.

- (6) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca hakkında soruşturma açıldığına ve ilk yazılı savunmasının 30 gün içinde gönderilmesi gerektiğine ilişkin 29.04.2022 tarihli ve 43210 sayılı Soruşturma Bildirimi RDC tarafından 06.05.2022 tarihinde tebellüğ edilmiştir. Teşebbüsün birinci yazılı savunması 06.06.2022 tarih ve 28520 sayı ile Kurum kayıtlarına girmiştir.
- (7) Akabinde Kurum kayıtlarına 27.06.2022 tarih ve 29261 sayıyla giren yazıda RDC tarafından 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesi uyarınca Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik (Uzlaşma Yönetmeliği) kapsamında uzlaşma usulünün başlatılması talebinde bulunulmuştur.
- (8) İlgili başvurunun yapıldığı tarih itibarıyla soruşturmaya ilişkin yerinde inceleme sürecinin henüz tamamlanmamış olması ve yapılacak incelemeler sonucunda, ihlal iddialarının ve ilgili tarafların daha kapsamlı bir şekilde ortaya konulmasını sağlayacak bilgi ve belgelere ulaşılabileceği ihtimallerinin varlığı nedeniyle Kurulun 30.06.2022 tarihli ve 22-29/489-M sayılı kararı ile uzlaşmanın ertelenmesine karar verilmiştir.
- (9) Devam eden süreçte elde edilen bilgi ve belgeler doğrultusunda başvuru hakkında hazırlanan 21.11.2022 tarihli ve 2022-5-006/BN-09 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 23.11.2022 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 22-52/790-M sayı ile uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir. Bu çerçevede 05.12.2022 ve 09.12.2022 tarihlerinde RDC yetkilileri ile uzlaşma görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.
- (10) RDC ile gerçekleştirilen uzlaşma görüşmeleri ve elde edilen bilgiler çerçevesinde hazırlanan 26.12.2022 tarihli ve 2022-5-006/BN-12 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 29.12.2022 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 22-57/892-MUA sayılı uzlaşma ara kararı verilmiştir.
- (11) İlgili karar, RDC tarafından 30.12.2022 tarihinde tebellüğ edilmiş olup bu karara istinaden hazırlanan uzlaşma metni 06.01.2023 tarih ve 34456 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (12) Söz konusu uzlaşma metninde RDC ara kararda belirtilen hususları kabul ederek soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılmasını talep etmiştir.
- (13) Yukarıda yer verilen süreç sonucunda hazırlanan 10.01.2023 tarih ve 2021-5-006/BN-16 sayılı Bilgi Notu görüşülerek karara bağlanmıştır.
- (14) **H. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** İlgili Bilgi Notu'nda özetle; Kurulun 29.12.2022 tarih ve 22-57/892-MUA sayılı uzlaşma ara kararı ile RDC tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde, anılan teşebbüs hakkındaki soruşturmanın uzlaşma usulü ile sonlandırılabilmesi ifade edilmiştir.

I. İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

I.1. Taraf Hakkında Bilgi: RDC

- (15) Genel merkezi İstanbul'da bulunan RDC; Amsterdam, Rotterdam, Berlin ve Londra'daki ofisleri aracılığıyla yazılım çözümleri hizmeti veren bir teşebbüstür. 2006 yılından bu yana ürün geliştirme, uygulama geliştirme, uygulama modernizasyonu, uygulama entegrasyonu, uygulama bakımı, yazılım test hizmetleri ve bulut bilişim hizmetleri alanlarında faaliyet göstermektedir. Ayrıca RDC'nin ülkemizde insan kaynakları

danışmanlık şirketi olarak faaliyet gösteren, RDC Talent İnsan Kaynakları Bilişim Teknoloji Eğitim Danışmanlık ve Organizasyon AŞ (RDC TALENT) unvanlı bir iştiraki bulunmaktadır.¹

I.2. İlgili Pazar

I.2.1. İlgili Ürün Pazarı

- (16) Dosyanın konusunu, hakkında inceleme yürütülen teşebbüslerin iş gücü piyasasına yönelik olarak centilmenlik anlaşmaları yapmaları oluşturmaktadır. İncelemenin iş gücü pazarına ilişkin olması sebebiyle çalışanlara yönelik bir pazar tanımı yapılması mümkündür. Bununla birlikte, İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafında; *"İnceleme konusu işlem, gerek ürün gerekse de coğrafi açıdan olası alternatif pazar tanımları çerçevesinde rekabet açısından endişeler yaratmıyor ya da alternatif tüm tanımlar açısından rekabeti bozucu bir etki söz konusu oluyorsa pazar tanımı yapılmayabilir."* ifadeleri yer almaktadır. Bu çerçevede, mevcut dosya bakımından kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır.

I.2.2. İlgili Coğrafi Pazar

- (17) Teşebbüslerin genel itibarıyla Türkiye'de faaliyet göstermeleri sebebiyle ilgili coğrafi pazar "Türkiye" olarak belirlenebilecektir. Ancak işbu dosya kapsamında yapılacak değerlendirmeleri etkilemeyeceğinden kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı yapılmamıştır.

I.3. RDC Hakkında Elde Edilen Bulgular

I.3.1. RDC-KAFEİN Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (18) **Bulgu 1:** RDC'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.04.2016 tarihinde RDC çalışanları arasında gerçekleşen "Ynt: Re: Ynt: Bana iletilen potansiyel aday CV'ler - 1" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Selam (.....),

Sektörden tanıdık arkadaşlara haber gönderip CV toplamaya çalışıyorum, ilk aşamada 3 tane CV ulaştı. 2 Tanesi sağlam geldi, (.....)²'in CV'si onlara göre biraz daha zayıf gibi, birde çalıştığı (ayrıldımı bilmiyorum) firma, centilmenlik anlaşması yaptığımız ve adam alamayacağımız bir firma, ama ayrıldı ise sorun yok.

Eylemlerim devam edecek :-)"

- (19) **Bulgu 2:** RDC'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 08.08.2016-02.09.2016 tarihleri arasında, KAFEİN ve RDC çalışanları arasında³ gerçekleşen e-posta silsilesinde aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Abiler merhaba ,

Bildiginiz üzere uzun zamandır kardes firmayız ya da biz oyle oldugunu dusunuyoruz Ozellikle birbirimize zarar verecek konularda cok dikkatli davranmaya calisiyorduk. Onumuzdeki donemde oyle olacagina inanmak istiyoruz.

(.....)de almıs oldugunuz marketing solutions ihalesi hayirli olsun.

Marketing solutionstaki isleri bizim ekip yapıyordu.

¹ <https://rdctalent.com/about/> (Erişim Tarihi: 23.12.2022)

² Bulgudaki "(.....)" adlı kişinin, e-posta yazışmaları bir bütün halinde incelendiğinde (.....) olduğu anlaşılmıştır.(.....)'in LinkedIn hesabı incelendiğinde, e-posta yazışmalarının gerçekleştiği tarihi de içeren bir dönemde ((.....) tarihleri arasında) KAFEİN çalışanı olduğu ve sonrasında RDC'ye geçiş yapmadığı tespit edilmiştir.

³ İlgili e-posta silsilesinde RDC Kurucusu ve CEO'su (.....), RDC Genel Müdürü (.....) ve KAFEİN CEO'su (.....)'nun yanı sıra KAFEİN ve RDC çalışanları yer almaktadır.

Mumkun ise bu arkadaslara dokunmadan calismalarinizi planlayabilirsenez seviniriz.
İyi calismalar,
(.....)”

(.....):

“(.....),

Bundan hiç şüpheniz olmasın. İhaleyi aldığımıza sevindik ama sizin işinizi aldığımıza da o kadar üzüldük. İhaleyi biz almazsak başkasına gidiyor diye de asıldık ...

Sevgiler,

(.....)”

(.....):

“Abi merhaba ,

3 yıldır o isi biz yapıyoruz.

bize sizi kullanarak ciddi indirim yaptırmislardi. Teknopark dahil Maliyetimiz bile sizin verdiginiz rakamin uzerinde kaldı. Yani siz almasa idiniz bahsettiginiz diger firma biziz.

Cok once sizi aradık alacaksanızds fiyatı çok inmeyin diye ama ulaşamadık.

Hayırlı olsun.

Hepimizi bekleyen tehlike şu (sizin için çok olmayabilir)bu ihale herseye refefrans gosterilecek artık (.....) bunu uzerinde bir fiyata is vermez. Maliyetler ortada . Diger operatorler de rakamlarda belli. Hayırlısı.

Bu ekipte çok iyi ve kaybetmek istmedigimiz arkadaslar ve mumkünde dokunmamanizi ya da bizden onay almadan gorusmemenizi rica ediyoruz.

İyi calismalar,”

(.....):

“(.....),

Bu arada sizlerin (.....)'e vermiş olduğunuz destekten dolayı tebrik ederim :) Sizden bir çok arkadaşa olan beğenisini (.....) bizlerle paylaştı ve çalışabilirsek aşağıda ismi geçen arkadaşları kadromuza katmamamızı rica etti;

(.....)

Bu arkadaşlardan verebilecekleriniz varsa almak isteriz, yoksa dert etmeyin; dokunmayız.

Sevgiler,”

(.....):

“(.....) Merhaba ,

İltifatın için teşekkürler.

Ama gördüğün üzere ekibin iyi olması , iyi destek vermek bir şey ifade etmiyor.

Anında gönderebiliyorlar .Hayatın akışı böyle yapacak bir şey yok.

Bu arkadaşların hepsi bizim çok önemli ve değerli arkadaşlar.Arkadaşlarımız bir çalışma yaptı aşağıdaki listeden sadece (.....) (iş arayışı aktif olduğu için ayrılmayı planlıyordu belki siz ikna edersiniz) için onay verebiliriz.

Diğer arkadaşları mümkünse hemen başka bir projemize kaydırmak için (.....) ile konuşuyoruz.

Zira zaman kısıtımız var ve çok sıkıştık.

Bu arkadaşların dışında aşağıdaki listede olmayan ve Marketin Solutions ta çalışan 2 developer arkadaş var .(.....) ve (.....).

Bilgilerinize sunarız.

İyi Çalışmalar ,”

(.....):
“(.....),
Teşekkürler,
(.....) ilettiğin isimleri göz önüne alacaktır.
Sevgi ve selamlarımla,
(.....)”
(...)

(.....):
“Merhaba (.....),
(.....) projesinden çıkıyor olmamızın elbette bizlere olumsuz yansıması oldu. Kadromuzda olmalarını istediğimiz, emek verdiğimiz arkadaşlarımızın bizlerden ayrılmalarının da bizler için olumsuz etkileri olacaktır.
Bu konuyla ilgili olarak dolaylı, doğrudan farklı kanallardan bizler, firma ortakları aranmaya başlandık. Bu süreç gerçekten bizleri çok yordu, müşteri ve çalışanlarımız nezdinde bizler için hiçte hak etmediğimiz bir algının oluşmasına neden oldu.
Hazır ve başlatılabilecek kadrolarım (en az 4 Java Dev) varken (.....) deki işler aksamasın, müşterim zarar görmesin diye kadroları sabit tutarak işi kaçırmayı göze alarak hareket ederken maruz kaldığımız bu durum gerçekten bizleri üzdü.
Geldiğimiz bu noktada diğer arkadaşlar ile de görüşmeleri gerçekleştirmenizde bir sakınca olmayacağını belirtmek isterim⁴.
Sürecin hepimiz için hayırlı olmasını dilerim.
İyi haftasonları
(.....)”

(.....):
“Merhaba (.....),
Karşı karşıya kaldığınız zorlukları anlayabiliyorum. Umarım bu süreç hepimiz açısından minimum zararlı sonuçlanır. Bu amaçla elimizden geldiğince hassas ve şeffaf davranmaya gayret ediyoruz. İzniniz üzerine bazı arkadaşlarla temasa geçtik. Eğer uygun şartlar oluşursa yine sizlerle haberleşerek ilerleyeceğiz.
Sevgi ve selamlarımla,
(.....)”

- (20) **Bulgu 3:** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 23.03.2017 tarihinde (.....) çalışanı (.....) tarafından RDC çalışanı (.....)’a gönderilen “İLT: Java Developer Adaylari-(.....) ve (.....)” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“(.....) hanım selamlar,
Gorustugumuz adaylar icinde (.....) ve (.....) hakkında cevabimiz olumlu. Ikisi icin de teklifinizi paylasabilir misiniz?
Tesekkurler
(.....)”
(...)

(.....):
“(.....) de Kafeinde :)”

- (21) **Bulgu 4:** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 04.05.2017 tarihinde RDC ile KAFEİN çalışanları arasında geçen “Re: (.....)” konulu e-posta silsilesindeki⁵ yazışmalarda aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

⁴ Vurgu, belgenin orijinal halinde yer almaktadır.

⁵ Yazışmanın dökümü “Re: (.....)” konulu dört adet e-postanın derlenmesi ile oluşturulmuştur.

(.....)⁶ (KAFEİN, 13.52):

Merhaba,

Öğrendiğim kadarı ile (.....) RDC üzerinden (.....)'a geçmiş.

Bu durumda ben RDC den eleman almaya başlıyorum.)

(.....) (KAFEİN, 14.09):

"Merhaba Arkadaşlar,

Biraz önce bizden ayrılan bir arkadaşın sizin üzerinizden (.....)'a geçtiğine dair bir bilgi iletildi. Doğruluğundan emin olmak adına size de sorayım dedim. Sizin bir bilginiz var mı?"

(Bu e-posta (.....) tarafından (.....)'a iletilmektedir.)

(.....) (RDC, 14.34):

"Ne yazalım:)"

(.....) (RDC, 14.38):

"Bilgimiz yok diyin😊"

(.....) (KAFEİN, 15.42):

"Mirim,

Böyle bir bilgi geldi, sormak istedim .

Sevgiler,

(.....) (RDC, 17.01):

"Abi merhaba ,

Acıkcası (.....) hanimin Rdc den hic eleman almamis gibi mail yazmasi ilginc.

En son (.....) ki is icin onay vermedigimiz bir arkadasa sizin ik nizin yorumu bir rdc ile anlastik herkes ile görüşebiliyoruz deyip bizde aldiginin %25 fazlasini teklif etmisler ve almistiniz.

Ayrıca (.....) deki is icin bu adamlar bize lazim dememize ragmen ısrarla gorusmek istenmesi, musteriye beni direk arıyip (.....)deki diger islerinizde sıkıntıya girer diyerek aratilmasi da cok kabul edilebilir durum degil.

Sanirim tum bu yasananlardan sonra bizim İlk Eskisi kadar dikkat etmiyor.

Kendilerine sorar geri donerim.

Bu arada (.....) hanimda Rdc den kisiler ile gorusebilir mahsuru yok. Ha 5 ha 10 centilmenlik bozuldu bir kere.

Biz bozmadık ama icimiz cok rahat.

İyi calismalar,"

(.....) (KAFEİN, 17.27):

"Valla ne desem bilemedim... Süreç sizinle sadece (.....) case in de koordineli gitti diye biliyordum ama anladığım gitmemiş.

Üzüldüm ama maalesef bu durumlarda üzölmek pek anlamlı olmuyor galiba ...

Özet olarak siz içinizi rahat tutun, huzurlu olun. Önemli olan huzurumuz ve sağlığımız ... Gerisi laf ı güzah

Sevgi ve selamlarımla,,"

(.....) (KAFEİN, 18.22):

"Doğru mudur bilemiyorum ama (.....)'ta sanırım size gelmiş."

(Bu e-posta (.....) tarafından (.....)'a iletilmektedir.)

(.....) (RDC, 21.15):

"Doğru👉 biraz ara verelim almaya en iyisi"

⁶ KAFEİN'in İnsan Kaynakları Direktörü.

(.....) (RDC, 21.18):
“(.....) önceki değilmi?
Hani uyanmadıkları”

(.....) (RDC, 21.19):
“Yok o (.....)”

- (22) **Bulgu 5:** (.....) 29.11.2018-04.12.2018 tarihleri arasında KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “RE: cv” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....)⁷:
“Selam (.....),
Cv'im ekteki gibidir.
Tesekkurler, iyi çalışmalar”

(.....):
“Merhaba Arkadaşlar,
Eski iş yerinden arkadaşım uygun pozisyon olursa ben kefilim.”

(.....):
“Merhaba (.....) Bey,
Arkadaşınız (.....)'da RDC üzerinden çalışıyormuş, RDC ye sorup onay almadan ilerleyemiyoruz. Kendisi için uygun mudur?”

(.....):
“(.....)i aldık aynı ekipten ama Rdc projesi bitmiş (.....) ile”

(.....):
“Selam,
RDC den eleman alamıyoruz, kesinlikle atlamayalım bu konuyu”

(.....):
“Hata, rdc de n ayrılmış dendi, RDC ile görüşmeden almıyoruz.
(.....) için rdc ile görüştük onay aldık.”

(.....):
“Merhaba,
(.....) içinde görüşün isterseniz çünkü projeleri bitti ve çıkaracaklar diye biliyorum
(.....) ile konuştum sordurabilirsiniz dedi soralım isterseniz.”

(.....):
“(.....) Selam,
Öncelikle (.....) ile görüş uygun bir aday mı eğer uygun derse ona göre süreci değerlendirelim”

(.....):
“Merhaba (.....) Hanım,
(.....) Bey CV'ye OK dedi. İK görüşmesi yaptıktan sonra (.....) Bey ile teknik görüşme organize edeceğiz.”⁸

(.....):
“Selam,

⁷ Bahsi geçen kişi tarafından KAFEİN çalışanlarından birine gönderilen ilgili e-posta, personel alımıyla ilgilenen diğer KAFEİN çalışanlarına iletilmektedir.

⁸ Belgenin devamında, söz konusu adayın başka bir teşebbüsle anlaştığı ve KAFEİN nezdindeki sürecinin sonlandığı belirtilmiştir.

Onay aldık, (.....) ok lerse ilerleyelim.”

- (23) **Bulgu 6:** (.....) 03.12.2018 tarihinde KAFEİN çalışanı (.....) ile bir aday arasında gerçekleşen Whatsapp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

Aday:

“Merhaba (.....) Hanim. gecen hafta (.....) için gorusmustuk. Rdc den onay aldiniz mi acaba cv mi gönderme konusunda”

(.....):

“Bu hafta dönüş yapacaklarını belirtmişler (.....) bey.
Henüz onaya alamadık”

- (24) **Bulgu 7:** (.....) 04.12.2018 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen Whatsapp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

KAFEİN Çalışanı:

“Günaydın (.....) bey (.....) hanım (.....)da RDC üzerinden çalışıyormuş mail de ilettim size rdc den kesinlikle alım yapamıyoruz
RDC yi arayıp onay almamız gerekiyor arkadaşınız için uygun mu ismini paylasmamız gerekecek”

(.....):

“(.....) i aldık dün Oda ordan
Orada bi ekip boşa çıktı
Proje bir
Bitti (.....) a sorsana”

KAFEİN Çalışanı:

“Orda çalışırken mi aldık
(.....) beye sorarım”

- (25) **Bulgu 8:** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 04.12.2018 tarihinde RDC Kurucusu ve CEO’su (.....) ile KAFEİN CEO’su (.....) arasında geçen “Re: (.....)” konulu e-posta yazışmalarında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) işten ayrılmış bilgisi iletilmişti, arkadaş halen RDC de çalışıyormuş bizim RDC ile yaptığımız anlaşmada personel alamıyoruz. Bu nedenle bu alımı iptal etmek zorundayız. (.....) ile konuşulması ve ancak RDC den onay aldıktan sonra ilerleyebileceğimiz bilgisini iletmek zorundayız.”

(.....):

“(.....) ta tecrübeli (.....) onayladı biz vermezsek (.....) pia dan (.....) alır sadece (.....) için rdc den izin alabilirmiyiz”

(.....):

“(.....)”

(.....):

“Merhaba Abi ,
(.....) i alabilirsiniz.
Sorun yok .
İyi Çalışmalar”

(.....):

“Gerçekten bu durumun oluşmasına üzüldüm. İçerde sizden eleman alınmamasına yönelik kesin talimatım var. (.....) ayrıldığını ifade etmiş ve süreç bu noktaya gelmiş. Böyle bir arkadaşı bünyeye katmak ne denli doğru dersen, kesin yanlış Ama maalesef ortalık bu örneklerle o kadar dolu ki, insan ne yapacağını bilemiyor. Kafein adına özürlerimi kabul etmeni rica edeceğim.”

- (26) **Bulgu 9:** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.06.2019 tarihinde RDC Kurucusu ve CEO’su (.....) ile KAFEİN CEO’su (.....) arasında geçen “Re: (.....) yerine” konulu e-posta yazışmalarında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) Bey,

RDC den ekteki arkadaş ile ilgili bir cv ulaştı bize kendisi ile ilerleyebilmek için sizden bilgi rica etsek? Ben mail bulamadım bu kontrolleri benmi yapacaktım? Saygılarımla,”

(.....):

“Sevgili Dostum,

Ekli CV tarafımıza ulaşmış. senden ricam bize başvuruda bulunmuş mu kısmını kendisi ile paylaşmak zor durumda kalmayalım. Bana devam edebilirsin veya etme demen yeterli. Arkadaşı zor durumda bırakmış olmayayım.”

(.....):

“Abi merhaba ,

Özge çok değerli bir çalışanımız.

Ama (.....) projesinde testçiye ihtiyaç kalmadı.

Başka yerde değerlendirmey çalışıyoruz.

Ama Kafeine geçmesi bizim için sorun olmaz.

Bir ara görüşelim,

Sevgiler,”

- (27) **Bulgu 10:** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 21.01.2020 tarihinde elde edilen ve “RE: (.....) Özgeçmiş Hk.” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Kafeinden bir arkadaş.

(.....) için .

Onlara duyurmadan süreci yürütebilirmisiz?

Kendisinde gizli tutacak”

(...)

(.....):

“Merhabalar (.....) Bey,

Bu aday ile görüştüm, (.....) ile paylaşacağım. Bilgilendirmek istedim.

Saygılarımla,”

- (28) **Bulgu 11:** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 29.01.2020 tarihinde RDC Kurucusu ve CEO’su (.....) ile KAFEİN CEO’su (.....) arasında gerçekleşen “RE-RDC” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Biz RDC den eleman alma konusunda gereken tüm hassasiyeti gösteriyoruz, ama maalesef kendilerinden üzülerken aynı karşılığı görememiştir, Bizim personelimizi (.....) için işe almışlar maalesef. Bizim personelimiz olmadığını bilmeme şansları yok net olarak biliniyormuş.

Nasıl ilerleyelim bu süreçte?”

(.....):

"Mirim hayırdır :) Borçlandın, bir kişi alabiliriz ...
Sevgiler,"

(.....):
"Abi merhaba ,
Bizde sizin kadar hassasız gerçekten .
Cv bize bir çalışmamız aracılığı ile ulaşmış.
Bize gelin cv yi ve mülakat notlarını kontrol ettim.
Hiç bir yerde Kafein ibaresi geçmiyor.
Görüşmede de projem bitiyor boşum demiş
Ama borcumuz borç olsun ne diyeyim .
Kusura bakma .
Daha dikkatli oluruz."

- (29) **Bulgu 12:** (.....) 20.03.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen "RE: Adaylar" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
"Selam,
(...)
RDC den 1 kişi hala hakkımız var."

(.....):
"Merhaba (.....) Hanım
RDC'den (.....) için bir iş analisti buldum. (.....) Hanım ile paylaşacağım."

(.....):
"bravoooo"

- (30) **Bulgu 13:** (.....) 06.07.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen Whatsapp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
"Merhaba (.....) hanım rdc den aday bulma hakkımız devam ediyor mu (.....) için bir aday sunacağım da"

(.....):
"Selam Evet Go"

- (31) **Bulgu 14:** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.09.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen Whatsapp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
"(.....) hanım selam
(.....) şokasyon ğrojesine asay arıyorum biraz zor bir pozisyon:/
Rdc de iyi bir aday buldum ama değerlendirme şansımız olabilir mi?
Onlar da zamanında bizim bir çalışmamızı (.....) sunmuşlardı biraz buna güvenerek soruyorum
aslında :D"

(.....):
"(.....) hak vermiştim o zaman onun elamanını aldı diye
Ama o yerleştiremedi
1 hakkımız var
Sana veriyorum bu hakkı"

- (32) **Bulgu 15:** (.....) 15.12.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen "Java Başvuru" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Kızlar selam,

Ekteki aday bana LinkedIn üzerinden başvuruda bulundu.

Angular biliyor ama 1 yıl tecrübeli / değerlendirebileceğimiz Java rolü var mı?"

(.....):

"Selam (.....),

Notlarımı tabloda paylaşıyorum.

(...)	(...)
(.....)	uygun
(...)	(...)

(.....):

"(.....),

1 tanecik aday çıktı (.....) için , oda CV'sini güncellemesi gerekiyor. Akşam iletebilirim dedi. Bu arada benim indirdiğim kariyer.net cvsinde olduğu gibi çalışmıyor. LinkedIn Cvs'i çalışma yeri açısından güncel, ekte iletiyorum.

(...)	(...)
(.....)	RDC çalışanı / güncel cvsinde yazıyordu. Alamıyoruz.
(...)	(...)

- (33) **Bulgu 16:** RDC'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 27.10.2021 tarihinde RDC çalışanları arasında gerçekleşen *Microsoft Teams* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"5 yıl java ve spring tecrubem var demıs olursa uygun biri gibi aslında"

(.....):

"aranmış mı peki boardda daha önce"

(.....):

"kaydı yok"

(.....):

"normalde kafeinden aday alamıyoruz

(.....) beyle böyle centilmenlik anlaşmaları gibi bir şey var ama"

- (34) **Bulgu 17:** (.....) 05.01.2022 tarihli, KAFEİN çalışanlarının yer aldığı "KF İK İŞE ALIM" isimli *Whatsapp* grubunda gerçekleşen yazışmada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Selam (.....) 2 cv iletti ilgileniyormuyuz"

(.....):

"(.....) hanım selam ben cv'lere bakıyordum şimdi iletilen developer aday rdc'de çalışıyor ulaşalım mı yine de?"

(.....):

"Hayır maalesef

Bşr konuşup sana bilgi ileteceğim"

- (35) **Bulgu 18:** (.....) 14.01.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen "RE: Java Aday Havuzu" konulu e-posta yazışmasında adaylarla ilgili hazırlanmış tablolar paylaşılmakta ve ilgili tablolardan birinde aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

Tarih	Rol	Proje	Aday	Detay	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
14.01.2022	FullStack Java	(.....)	(.....)	RDC yasaklı firmamız alamıyoruz.	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)

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

...
RDC Partner
...

1.3.2. RDC-ETİYA Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (37) **Bulgu 20:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.06.2016 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “*RE: Operasyon CV'ler*” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
 “(.....) Selam,
 (.....) grubundan çalışıyor gözüküyor. Centilmenlik anlaşması gereğince (.....) grubundan çalışan alamıyoruz malesefki. Bu tarz bir kaç firma daha var hatta. Farklı bir durum yoksa, sadece (.....) için görüşme organizasyonu gerçekleştiriyor olurum.
 Teşekkürler”

(.....):
 “Selam (.....),
 (.....) çalışanı (.....) ama o da listed olabilir, sen gene listeyi paylaşırsan sevinirim.
 Diğer arkadaşı çağırabiliriz.
 Teşekkürler,
 İyi çalışmalar.”

(.....):
 “Selam (.....),
 Liste ekte, biraz kabarık ☺
 İyi Çalışmalar”

- (38) Söz konusu e-postanın ekinde yer alan *Word* dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- RDC Partner (aday bazında konuşulmalı)
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi **mutlaka** görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.”

- (39) **Bulgu 21:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.11.2017 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “*Re: İşe Alım Yapamadığımız Firmalar.*” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....),

Zamanında işe alım yapamadığımız firmaların listesini oluşturmuştuk; ancak bu listenin güncellenmesi gerekecektir. Bunu en iyi sen bilirsin diye düşünüyorum. O nedenle sana sormak istedim. Bazen aşağıdaki firmalardan adaylarla karşılaşıyoruz, çok yoğun işe alım yaptığımız için geçerliliğini yitirmiş firmalar var mıdır sormak istedim.

Çok teşekkürler..

- (...)
- RDC Partner (aday bazında konuşulmalı)
- (...)

(...)

- (40) **Bulgu 22:** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.11.2017-28.12.2017 tarihlerinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (14.11.2017):

“Merhaba Arkadaşlar

Firma listesinde birkaç güncelleme oldu. RDC ve (.....)’yı listeden çıkarttık. V2 olarak ortakta bulunuyor.

Bilgilerinize.”

(...)

(.....) (15.11.2017):

“RDC den alım yapamıyoruz ☹️ (...)

(...)

- (41) 28.12.2017 tarihli e-postanın ekinde yer alan Word dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- RDC
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (42) **Bulgu 23:** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 15-17.11.2017 tarihlerinde RDC çalışanları arasında gerçekleşen “Re: (.....) Hk.” Konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (15.11.2017 13.44):

“Selam (.....),

(.....) ile görüşmemiz oldu. Bizde başlamadan önce görüştüğü Etiya' dan aşağıdaki teklifi analist pozisyonu olarak yeni almış. Bizim yapabileceğimiz bir şey olup olmadığını sorar.

Herhangi bir iyileştirme yapmamızın mümkün olmadığını ancak herhangi bir yerden 2 ay gibi kısa süre çalışıp ayrılmanın hoş olmayacağını ilettim. Kendisi düşüncek.

B planı olarak test düşünürse (.....)’ ı değerlendirebiliriz. Bilgine.

- (.....)

”

(.....) (17.11.2017 09.04):

“Selam (.....),

(.....) kararını vermiş. Ayrılıyor. Size de ayrıca mailini geçecektir. Analist olarak ilerlemek / denemek ister.

(.....) için ne dersin? Domain' i bildiği için bize faydası olur. Ancak yine analist olma hedefi varsa tek soru işareti bu olur.”

(.....) (17.11.2017, 09.13):

“(.....) Bey merhaba,

Artık biz de Etiya'dan aday aramaya başlıyoruz izninizle. Bilginize.”

(.....) (17.11.2017 09.58):

“Arayabilirsiniz

(.....)”

- (43) **Bulgu 24:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.11.2017 tarihinde (.....) Hizmetleri Kıdemli Danışmanı (.....) tarafından ETİYA İK İş Ortağı (.....)'a gönderilen “Re: Anlaşmalı Şirketler” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Etiya'nın centilmenlik anlaşması olan ya da bizim aday çekemeyeceğimiz firmalarla ilgili bir liste paylaşmanız mümkün müdür acaba? İyi çalışmalar dileirm.”

(.....):

“Merhaba (.....) Bey,

Daha önce sizinle listeyi paylaştım gibi hatırlıyordum kusura bakmayın lütfen. Ekte bulabilirsiniz. İyi çalışmalar”

- (44) Söz konusu e-postanın ekinde yer alan Word dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- RDC
- (...)

- (45) **Bulgu 25:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 16.03.2018 tarihinde ETİYA İK Yöneticisi (.....) tarafından gönderilen “Alım Yapamadığımız Firmalar / Güncelleme” konulu e-postanın ekinde yer alan “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesinde aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Selam arkadaşlar,

Alım yapamadığımız firmalar listesinde küçük bir güncelleme yaptım. (.....) ve (.....)'da çalışanlara (mevcutta müşterimiz oldukları için) teklif vermeden (.....) ile görüşmemiz gerekiyor. Bir de bildiğiniz gibi (.....)'da çalışan adayları değerlendirmiyoruz. Ayrılmış olanları da değerlendirmiyoruz ancak zor kapatılan bir pozisyonsa konuşalım, üst yönetime sorabiliriz. Bilginize.”

- (46) Söz konusu e-postanın ekinde yer alan Word dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)

- RDC
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (47) **Bulgu 26:** RDC'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.03.2018 tarihinde (.....) tarafından RDC Kurucusu ve CEO'su (.....)'ya gönderilen “Fw: cv Bahtiyar” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) Selamlar,

iki ayrı formatta ekte paylasdim.(.....)ya falan farklı arkadaşlar gonderdi,senin yollamana gerek yoktur. Tesekkür ederim.”

(.....):

“Etiyadan ayrıldı arayabiliriz”

- (48) **Bulgu 27:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.04.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)'na gönderilen “RE: Sharepoint Pozisyon Detayları Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,

Ekte ilettiğiniz adaylar daha çok sistem destek tarafında görev almış. Bizim aradığımız profil sharepoint yazılımcı olarak görev alacaktır. Sharepoint 2013 Platform, Infopath ve SQL bilgisine sahip kişileri değerlendiriyoruz. Birde ekte alım yapamadığımız şirketleri paylaşıyorum. Son iş tecrübesinin bu şirketlerden biri olmaması gerekiyor. Ek olarak (.....) de lisans eğitimi alan bir aday paylaşmışsınız bu adayda kriterlerimize uygun değil. İlettiğim son güncellemelerle birlikte tekrar aday paylaşımınızı bekliyorum.

Teşekkürler,

İyi Çalışmalar.”

- (49) Söz konusu e-postanın ekinde yer alan Word dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- RDC
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (50) **Bulgu 28:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 08.11.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) İnsan Kaynakları Danışmanlığı Genel Müdürü (.....)'a gönderilen “RE: Teknopark Yıllık Brüt Ücret” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,

(...)

Alım yapamadığımız firma ve okulların listelerini ve ücretle ilgili genel bilgilendirmeyi de ekte bulabilirsiniz. Pozisyon ile ilgili farklı detaylar olursa benimle iletişime geçmenizi rica ederim.”

- (51) Söz konusu e-postanın ekinde yer alan Word dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- RDC
- (...)

****Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)”*

- (52) **Bulgu 29:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 07.12.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Whatsapp yazışmasına aşağıda yer verilmektedir:

(.....):

“Merhaba (.....) rdc partner dan bir İK cı ile görüşmüş olmuştuk. Beğenilmiş de. Buradan alım yapamıyoruz ama İK cı olduğu için alım yapılabilir miyiz diye sormak istedim sana. Teknik olmadığı için belki olabilir diye düşündüm ne dersin ?”

(.....):

“İk için sorun olmaz”

- (53) **Bulgu 30:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.12.2018 tarihinde ETİYA İnsan Kaynakları İş Ortağı (.....) tarafından (.....) İşe Alım Uzmanı (.....)'na gönderilen “RE: IT / Cv” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) Hanım Merhaba,

IT departmanlarında değerlendirilmek üzere adaylarımızın Cv'lerini sizinle ekte paylaşmak isteriz.

Değerlendirmenizi bekleyeceğiz. Saygılarımla”

(.....):

“(.....) Hanım merhaba,

3 adayımız için de olumlu dönüş yapamıyorum maalesef.

(.....); Okul uygun değil.

(.....): Deneyimleri beklentimizle örtüşmüyor. Daha çok sistem tarafında deneyimi.

(.....); Cv'ler arasında en uygunu gibi ama RDC üzerinden alım yapamıyoruz maalesef.”

- (54) **Bulgu 31:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.12.2018 tarihinde (.....) İK Danışmanlığı çalışanı (.....) tarafından ETİYA çalışanı (.....)'ya gönderilen “RE: (.....) / Aday Sunum / Senior Java Developer” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) Hanım merhaba,

Senior Java Developer rolü için (.....)'ın Cv'sini değerlendirme fırsatınız oldu mu?

Bir de front-end tarafında bir arayışınız var mı, ekte bir adayımızın özgeçmişini iletiyorum özellikle Davutpaşa lokasyonundaki firmaları değerlendirmek istiyor, uygun bir rol varsa görüşmek ister misiniz? Ücret beklentisi (.....) Net.

İyi çalışmalar,”

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,

(.....) Bey (.....) yazılım üzerinden çalışıyor. (.....) alım yapamadığımız firmalar arasında, diğer firmaları da ekte paylaşıyorum. O nedenle (.....)’i değerlendiremiyoruz.

(...)”

- (55) Söz konusu e-postanın ekinde yer alan Word dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- RDC
- (...)

*****Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.)”**

- (56) **Bulgu 32:** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 09.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanları arasında geçen Whatsapp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....)⁹:

“Selamlar, alım yapamadığımız firmalar listesi oldukça genişledi, arkadaşlar zorlanıyor. Ben ilgilendiklerim için yorum yapacağım ama sizin iletişimde olduklarınız için tekrar size sormak istedim;

(...)

RDC (...)

(...)

(.....):

“Bunlar dışında (.....) gibi firmalar da var, bunlar artık liste dışı diyeceğim işte hep kalmış
O zamanlar tehlikeliydi
Araştırın demişiz”

(.....):

“Şuan alınabilir”

(.....):

“Bence de

(.....) da artık yok, alınabilir deyip çıkartacağım listeden

Diğerlerini siz biliyorsunuz, (.....) dan emin olamadım, geçen aradılar sizi sanırım

(.....):

“Diğerleri kalsın”

(.....):

“Ok

O zaman sadece (.....)’yi çıkarttırıyorum

Müşterilerden sorarak alıyorlar zaten, bir de diğer benim bildiğim firmalar var (.....) vb. Onlar da kalacak

⁹ Satıştan Sorumlu Başkan Yardımcısı

(.....):
“Evet”

- (57) **Bulgu 33:** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Prensip Anlasmalı Şirketler” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Merhabalar,
Prensip anlasmanızın olduğu şirketlerin adlarını paylasabilir misiniz?
Teşekkürler,
(.....)”

(...)

(.....):
“Merhabalar (.....) Bey,
Ekte alım yapamadığımız firmaların listesini paylaşıyorum.
İyi çalışmalar.”

- (58) Söz konusu e-postanın ekinde yer alan Word dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- RDC
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (59) **Bulgu 34:** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 29.04.2019 tarihinde ETİYA İK İş Ortağı (.....) tarafından (.....) İK Danışmanlığı kurucusu (.....)’ya gönderilen “İşe alım yapamadığımız firma ve okullar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Merhabalar
(.....) Hanımla konuşmanıza istinaden işe alım yapamadığımız okul ve firma isimlerini ekte bulabilirsiniz.
Teşekkürler.”

- (60) Söz konusu e-postanın ekinde yer alan Word dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- RDC
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (61) **Bulgu 35:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 28.01.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "RDC'den aday" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Merhaba (.....)

RDC'den eleman alamıyoruz biliyorsun. Ancak şu anda içeriden referans olarak gelen (.....) ODF projesi için alınması istenilen bir aday var. Adayın da iş arayışı varmış. Bu projelere özel istisna yapabilir miyiz? Bu durumları seninle mi teyit edeyim? Bu aday özelinde nasıl ilerleyelim? Teşekkürler.."

(.....):

"İstifa ederse olur Şuan alamayız"

- (62) **Bulgu 36:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.12.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "5G Java Search Hk." konulu e-posta yazışmasının ekinde paylaşılan "alim_yapamadığımız_firmalar.docx" adlı Word belgesinin içeriği aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)"

- (63) **Bulgu 37:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 23.03.2021 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "FW: Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar Güncelleme" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Selam arkadaşlar,

Alım yapamadığımız firmalar listesi güncellendi. Ama bu sefer öncekilerden farklı olarak listeye ekleme yapılmadı, varolan firmalardan aşağıdakiler çıkarıldı ☺

(...)

RDC

(...)

Bu firmalardan alım yapabiliriz, ama çok almayalım kontrollü gidelim ☺ Örneğin 2 tane aldıktan sonra biraz ara verelim, 1.den sonra 2.yi alırken de konuşalım, aradan zaman geçmesi iyi olur. Bunun için bu firmalardan adayları değerlendirdiğiniz zaman bana haber vermeniz iyi olur. Ben de son duruma göre sürece dahil edip edemeyeceğimizi söylerim.

(.....) ve (.....)'da kendimizi kısıtlamıyoruz zaten, açıklamasında yazdığı gibi teklif aşamasında (.....) ile haberleşiyoruz.

Bilgimize."

(.....):

"Merhaba Arkadaşlar

(.....)'ı tekrar yasaklı firmalarımız listesine ekledik.

Bunun dışında aşağıdaki firmalardan ((.....), RDC, (.....)) alımlara, aşağıda belirtildiği gibi, kısıtlı şekilde devam edebiliriz. Ekteki dokümanı da bu şekilde güncelledik, ortakta da güncel hali yer alıyor.

Bu firmalardan ve belirlenen üniversitelerden alım olmamasına özen göstermemiz gerekiyor. Hepinizin bu konuya hassasiyetini rica ederim.

Sevgiler,"

I.3.3. RDC-INNOVA Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (64) **Bulgu 38:** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 10.09.2020 tarihinde RDC çalışanları arasında geçen “FW: Müşteri Listesi” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Selam (.....),

Aday aramalarında karışıklık yaşanmaması adına Talent’ın aktif müşteri listesini bizimle paylaşabilir misin?

İyi çalışmalar.”

(.....):

“Selamlar,

Ben geçen (.....) bir liste hazırlamıştım dokunamadığımız müşterilerle alakalı. (.....) ekleyeceğin var mı?”

(...)
Innova
(...)

- (65) **Bulgu 39:** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.09.2020 tarihinde INNOVA çalışanları arasında geçen Whatsapp konuşmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Kuzum kusura bakma ben dün dışarıdaydım yazmaya vakit bulamadım

Beni Cuma akşamı RDC deki yöneticim aradı (.....) onların çalışanıymış bizde çalışmaya başlamış Böyle bir durum var mı diye sordu sözleşme maddesi var birbirimizden çalışan alamıyoruz falan dedi”

(.....):

“Aa bizde bunun bilgisi yok kuzum (.....) da çalışıyorum dedi bize beyan etmedi ki”

(.....):

“Bende çocuğu bilmediğim için (.....)e sordum”

(.....):

“Adamin hic bir yerde rdc de calistigi yazmiyo”

(.....):

“Heh bizde (.....) hanımla konuştuk bebeğim (.....)a sor kesin çocuk söylememiştir dedi Tamamdır süper Bizlik bir durum yok”

- (66) **Bulgu 40:** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.03.2021 tarihinde RDC çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Yasaklı Firmalar” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) Selam,

Yasaklı firma listesini paylaşabilir misin rica etsem dokunmayalım 😊 İyi çalışmalar.”

(.....):

“(.....) Selam,

Aktif müşteri listemizi iletiyorum 😊

(...)

Innova”

- (67) **Bulgu 41:** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.06.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında geçen “RE: .Net CV” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) 😊

Ekte uygun olabilecek search CV’ler iletiyorum. Dönüşüne göre paylaşım yaparım. Üniversite terk olan bir aday var ama e-fatura gibi tecrübesi çok iyi o yüzden aldım.

Teşekkürler,
İyi çalışmalar.”

(.....):

“Kuzum Selam,

CV’ler için teşekkür ederim. Aradığımız 3 kaynak içinde aşağıdaki şekilde dağıttım.

(.....) çok sık iş değiştirmiş.

(.....) Hybris platformunda geliştirme yaptığı için uygun olmaz.

(.....) RDC’de çalışıyor.

(.....); (.....), (.....), (.....), (.....) (deneyim yılı az ama yine de paylaşalım.), (.....), (.....) (Lisansı bitirmemiş gözüküyor ama CV güncel değil. Lisansı bitirmiştir muhtemelen.) paylaşabiliriz.

(.....); (.....), (.....), (.....), (.....) paylaşabiliriz.”

- (68) **Bulgu 42:** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 23.08.2021 tarihinde RDC çalışanları arasında gerçekleşen “FW: Yasaklı Firmalar” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Herkes Merhaba,

Talentin aktif olarak çalıştığı firmaların güncel listesini iletiyorum.

(...)

Innova”

1.4. Değerlendirme

1.4.1. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve

- (69) İş gücü piyasasını genel olarak arz tarafında çalışanların, talep tarafında ise işverenlerin olduğu, ücretlerin ve diğer istihdam koşullarının tarafların arz ve talep güçlerine göre belirlendiği bir buluşma noktası olarak tanımlamak mümkündür. Tarihsel süreç içerisinde her ne kadar rekabet hukuku uygulamalarının ürün piyasaları ile sınırlı kaldığı görülse de, son yıllarda gerek literatürde gerek otoritelerin kararlarında ortaya konulduğu üzere girdi pazarları ile çıktı pazarları arasında rekabeti sınırlayıcı anlaşmaların etkisi ve incelenmesi bakımından fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla, girdi niteliğinde olan emeğe yönelik teşebbüsler arası anlaşmalar rekabet hukuku uygulamalarının kapsamında değerlendirilmektedir.
- (70) Birçok sektörde, çalışanların niteliğinin her geçen gün önem kazandığı ve teşebbüsler için çoğu zaman en önemli girdi unsurlarından biri olarak adlandırıldığı bilinmektedir. Bir yandan teşebbüslerin çıktı pazarındaki rekabetçi güçleri açısından belirleyici olan çalışanlar diğer yandan teşebbüsler adına önemli maliyet kalemlerinden birini oluşturmaktadır. Emek için rekabet halinde olan teşebbüsler, rekabet etmekten karşılıklı olarak vazgeçmek suretiyle özellikle çalışan hareketliliği ile ücretlere ve diğer çalışma koşullarına yönelik anlaşmalar yapabilmektedir.

- (71) Çalışan ayartmama anlaşmaları, emek için rekabet halinde olan teşebbüslerin, birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik yaptıkları anlaşmalardır. Ayartmama anlaşmalarının farklı form ve kapsamda oluşturulması mümkündür. Örneğin, yalnızca rakip teşebbüsün hâlihazırdaki çalışanlarının istihdam edilmemesi şeklinde bir anlaşmaya varılabileceği gibi, geçmişte rakip teşebbüste çalışmakla birlikte hâlihazırda çalışmayan/farklı bir teşebbüste çalışan personelin dahi istihdam edilmemesine yönelik anlaşmalara da varılabilmektedir. Benzer şekilde anlaşma tarafları arasında çalışanların ayartılmamasına yönelik bir süre sınırı saptanabilmektedir. Diğer yandan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli çalışan grupları özelinde yapılabileceği gibi teşebbüsün bütün çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabilmektedir.
- (72) Çalışanların daha iyi koşullarda veya daha yüksek ücretlerle çalışmasını temin eden iş gücü piyasasının rekabetçi yapısının temelinde çalışan hareketliliği bulunmaktadır. Çalışan hareketliliğinin düştüğü, eş deyişle çalışanların farklı teşebbüslere transferinin engellendiği bir piyasada çalışanlar daha yüksek ücretler ve daha iyi koşullar sunan iş fırsatlarından mahrum kalacaktır.¹⁰ Anılan bu husus Kurum tarafından iş gücü piyasasına ilişkin yapılan duyuruda da vurgulanmış, emek faktörünün teşebbüsler arasında sağlıklı bir şekilde geçişinin sağlanmasının hedeflendiği dile getirilmiştir.¹¹ Böylelikle bir yandan çalışanların rekabetçi seviyelerin altında kalan ücretlerle çalışmasının önüne geçilebilecekken, diğer yandan çalışanların daha etkin bir şekilde hizmet sunabilecekleri teşebbüslerce istihdam edilmesiyle ve fikirlerin/yeteneklerin teşebbüsler arasında yayılmasıyla teşebbüslerin küresel rekabetçiliğinin artması gibi faydalar elde edilebileceği ifade edilen hususlar arasındadır. Bunun yanında rekabetçi açıdan sağlıklı işleyen bir iş gücü piyasasının; iş gücünün niteliğinin artması, refahın haksız bir biçimde işçiden işverene aktarılmasının engellenmesi ve iş gücüne katılımın artması gibi çıktılar sağlaması da muhtemel görülen sonuçlar arasında sayılmıştır.
- (73) Çalışan ayartmama anlaşmalarının etkilerine yönelik tespitlerin yukarıda izah edilen hususlarla sınırlanması da mümkün değildir. Bu konuda Portekiz Rekabet Otoritesi çalışan ayartmama anlaşmalarının bir yandan çıktı pazarındaki bir yandan iş gücü pazarındaki etkilerini ortaya koyan çalışmada önemli tespitler yer almaktadır.¹² Otorite “çalışan ayartmama anlaşmalarının iş gücü pazarına potansiyel etkileri” başlığı altında bu anlaşmaların:
- İş gücü pazarındaki dengeyi bozarak, emek talebi olan teşebbüslerin sayısını azaltacağını ve dolayısıyla çalışanların pazarlık gücünü düşürerek çalışma şartlarını ve ücretleri baskılayacağını,
 - Pazar yapısının oligopson hatta monopson niteliğe bürünmesine katkı sağlayacağını,
 - İş gücü piyasasında emeğin satıcısı konumunda bulunan çalışanların çoğu durumda toplu pazarlık güçlerinin olmayışı sebebiyle bu tip anlaşmaların emek için ödenen ücreti düşüreceğini,
 - Teşebbüslerin emeğin marjinal ürün hasılatından sapan, rekabetçi olmayan ücretler ödeme gücüne ulaşmasını sağlayacağını,

¹⁰OECD (2020), “Competition in Labour Markets”, <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 28.

¹¹<https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/iscucu-piyasasina-yonelik-centilmenlik-a-d8bc3379bea1eb11812e00505694b4c6>

¹²https://www.concorrenzia.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf

- İşverenlerin pazarlık gücünü arttırmasıyla, ücret seviyesi ve üretkenlik arasındaki bağı koparacağını,
- Mobilitelerinin düşmesinin altında yatan sebebi anlayamayan çalışanları mevcut işlerinde kalmaya sevk edeceğini, yeteneklerine uygun düşen bir teşebbüs tarafından istihdam edilemeyen çalışanlar dolayısıyla piyasada etkinsizlik doğacağını,
- Emek girdisine ödenen ücret üzerindeki dolaylı etkisi nedeniyle, ücretlerin/çalışma koşullarının tespit edilmesine yönelik dolaylı bir strateji olarak görülebileceğini,
- Özlük haklarına etkisi sebebiyle emek arzını baskılayabileceğini ve çalışanların kendilerine yatırım yapma güdüsünü azaltabileceğini,
- Teşebbüsün eğitim masrafları vb. yatırımlarını koruması için zorunlu olmadığını, bu gibi hususların çalışana getirilecek yükümlülükler gibi farklı mekanizmalarla da sağlanabileceğini

ifade etmiştir.

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

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

ifade edilmiştir.

(75) Bu anlaşmalar alt pazardaki danişıklı davranışların sürdürülebilmesi için uygun koşulları da sağlayabilmektedir. Böylece çıktı pazarında pazar paylaşımına ilişkin daha geniş bir kartelin aracı olabilmektedir. Kurulun *Konteyner Şoförleri* kararında¹³ incelenen çalışanlara yönelik anlaşmanın çıktı pazarında kurulan bir kartelin parçası olduğu tespit edilmiştir.

(76) Çalışan ayartmama anlaşmalarının niteliği noktasında, günümüze kadarki uygulamanın esas olarak ücretlerin belirlenmesi ve çalışan ayartmama anlaşmaları gibi açık (*hard-core*) kartellere odaklandığı belirtilmektedir¹⁴. Başka bir deyişle bu anlaşma tipinin kartel gibi etki doğurabileceği vurgulanmaktadır. Kurulun *Konteyner Şoförleri* kararında da, *“Esasen, işgücü pazarlarına yönelik rekabet hukuku uygulamasının esas kısmını oluşturan çalışanların maaşlarını sabitlemeye/çalışan ayartmamaya yönelik yapılan*

¹³ Kurulun 02.01.2020 tarih ve 20-01/3-2 sayılı kararı.

¹⁴ Naidu, S., E. A. Posner and G. Weyl (2018), “*Antitrust Remedies for Labor Market Power*”, Harvard Law Review, vol. 132, https://harvardlawreview.org/wp-content/uploads/2018/12/536-601_Online.pdf

anlaşmalar pazarın alım tarafında kurulan kartellerden farklı değildir. Nitekim pazarın alım ya da satım tarafında bulunmaları farklılığı dışında; çalışan ayartmama anlaşmaları ile müşteri/pazar paylaşımı anlaşmalarının, ücret tespiti anlaşmaları ile fiyat tespiti anlaşmalarının temel bir farklılığı bulunmadığı gerek doktrinde gerekse de kararlar ile ortaya konulmuştur.” ifadeleriyle çalışan ayartmama anlaşmalarının ağır etkiler doğurabileceği kabul edilmiştir.

- (77) Keza Kurulun *Bfit* kararında¹⁵ konuya ilişkin olarak, “*Rakipler arası maaş sabitleme anlaşmaları bunu doğrudan sağlarken, çalışan ayartmama anlaşmaları, çalışanların daha yüksek maaşlı işlere geçme imkânlarını kısıtlayarak zaman içerisinde maaş artışlarının baskılanmasına neden olmaktadır. Diğer alım kartellerinde olduğu gibi, işgücü piyasasında rekabeti kısıtlayan teşebbüslerin katlandıkları işgücü maliyetini azaltarak kârlarını artırması mümkün olup bu kâr artışının da teoride belirli rekabetçi pazar koşulları altında, çıktı pazarında tüketicilere refah artışı olarak yansıma ihtimali bulunmaktadır. Ancak bu anlaşmalar işgücü piyasasında çalışanların refahında çok daha çarpıcı şekilde azalmaya sebep olmakta ve işgücü pazarında, rakipler arası müşteri paylaşımının çıktı pazarlarında yaratacağına benzer etkiler yaratmaktadır. Bu çerçevede bu anlaşmaların yatay pazar paylaşımı anlaşmalarına benzer anti-rekabetçi etkiler doğuracağı, işgücü piyasasında çalışanların iş değiştirme imkânlarını sınırlandırarak dolaylı olarak maaşların sabitlemesine yol açacağı öngörülmektedir.”* değerlendirmelerine yer verilmiştir.
- (78) Diğer taraftan gerek literatürde gerekse yurt dışı otorite kararlarında bu anlaşmaların amaç yönünden rekabeti kısıtladığı belirtilmektedir. Zira pazarın çıktı tarafında yapılan pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarından temel bir farklılığı bulunmayan bu türden anlaşmalara etki temelli yaklaşmak, çıktı pazarındaki pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarına etki temelli yaklaşımdan farksız olacaktır.
- (79) Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD), 2016 yılında Federal Ticaret Komisyonu (*Federal Trade Commission-FTC*) ve Adalet Bakanlığı’nın (*Department of Justice-DOJ*) yayımladığı İnsan Kaynakları Uzmanları İçin Anti-tröst Rehberi’nde (Rehber)¹⁶, hâlihazırda kurulmuş bir meşru işbirliği (bir devralma veya hizmet sözleşmesi gibi) ile ilgili ve bu işbirliği açısından makul bir şekilde gerekli olmayan anlaşmalar açık çalışan ayartmama anlaşması olarak kabul edilerek *per se* ihlal niteliğinde değerlendirilmiştir. Ayrıca Rehber’de, resmi veya gayri resmi, sözlü veya yazılı olup olmadığı fark etmeksizin, teşebbüslerin çalışan ayartmama anlaşmaları yapmaktan kaçınması gerektiği ve konunun adli soruşturmalara da konu edileceği açıklanmıştır. Yine bu anlaşmaların, ilgili iş gücü pazarlarında rekabeti, fiyat belirleme ya da pazar paylaşımı anlaşmaları gibi düzeltilemez şekilde ortadan kaldırdığı, teşebbüsler arası herhangi bir anlaşma bakımından da makul bir şekilde gerekli olmadığı ve çalışanları daha iyi iş olanakları için pazarlık edebilme imkânından mahrum bırakmak suretiyle rekabeti engelledikleri ifade edilmiştir. Diğer taraftan ABD’de meşru bir işbirliğinin parçası olan anlaşmalar için ise etki temelli yaklaşımlar benimsenmektedir.
- (80) ABD’deki uygulamaya bakıldığında 2010 yılında DOJ’nin duyurduğu *Adobe* davasıyla¹⁷ başlayan Silikon Vadisi Davaları’nın öne çıktığı görülmektedir. Silikon Vadisi’ndeki önde gelen teknoloji şirketlerinin birbirlerinin çalışanlarına iş teklif etmeme konusunda anlaşmasını belirten DOJ, anlaşmanın *per se* ihlal yarattığını öne sürmüştür.¹⁸ Benzer

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

¹⁶ DOJ ve FTC (2016), “*Antitrust Guidance For Human Resource Professionals*”, <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>, s.3, Erişim Tarihi: 20.06.2021.

¹⁷ *United States v. Adobe Sys. Inc.*, No. 10-CV-01629 (D.D.C. 2010).

¹⁸ <https://www.justice.gov/atr/case-document/complaint-0, para. 3>, Erişim Tarihi: 01.08.2020.

diğer bir dava ise *Lucasfilm* davasıdır.¹⁹ DOJ'un bu tipten anlaşmalara karşı tutumunun zaman içinde zayıflamadığı görülmektedir. Nitekim 2021 yılı içerisinde, DOJ tarafından bir çalışan ayartmama anlaşmasının adli olarak soruşturulmasıyla başlayan ilk dava olduğu duyurulmuştur.²⁰ Bu anlamda ABD'de açık çalışan ayartmama anlaşmalarının *per se* niteliğinin netleştiği söylenebilecektir.

- (81) Avrupa Birliği (AB) örneklerine bakıldığında Avrupa Komisyonu nezdinde bir örneğe rastlanmazken üye ülkelerde alınan kararlara bakıldığında ABD'ye benzer yaklaşımlara rastlandığı söylenebilecektir. AB üyesi ülkelerde, rekabet otoriteleri çalışan ayartmama anlaşmalarını, kartel tanımı kapsamında işbirlikçi stratejiyi gösteren anlaşmaların bir parçası olarak değerlendirmektedir. Söz konusu kararlarda bu anlaşmaların amaç ihlali olarak kabul edildiği de görülmekte, bu tip anlaşmalar ulusal rekabet kanunlarına ile ABİDA'nın 101. maddesine aykırı olarak kabul edilmektedir. İspanya rekabet otoritesinin 2010 yılında aldığı kararında²¹, tespit edilen navlun sevkiyatı karteli dâhilinde çalışanları işe alma ile ilgili koşullar üzerinde de anlaşmaya varıldığı, dolayısıyla rekabeti amaç bakımından kısıtladığı tespit edilmiştir.
- (82) Fransız rekabet otoritesinin ise 2017 yılında, PVC ve linolyum (muşamba) zemin kaplaması alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin kurdukları kartel ile ilgili verdiği kararda²², ilgili teşebbüslerin fiyat anlaşmasının yanı sıra belirli müşterileri veya rakipleri ile ilgili olarak; işe alım politikası, satış organizasyonu veya yeni ürün numuneleri konularında kendi iç yönetimlerinde benimseyecekleri stratejiler hakkında anlaştıklarını tespit etmiştir. Karara konu olan çalışan ayartmama anlaşması ile ilgili olarak ise anlaşmanın bir centilmenlik anlaşması ile hayata geçirildiği ve teşebbüslerin istihdam politikalarına ilişkin stratejik belirsizliğin ortadan kaldırıldığı ifade edilmiştir. Otorite ayrıca bu tip anlaşmaların çalışanları iş fırsatlarından mahrum bıraktığını vurgulamıştır. Sonuç olarak karara konu anlaşmalar amaç bakımından ihlal olarak nitelendirilmiştir.

1.4.2. Bulgulara İlişkin Değerlendirme

- (83) Yukarıda yer verilen bulgulara ilişkin yapılan değerlendirme ve tespitlere, teşebbüslerin ikili anlaşmalarına göre sırasıyla aşağıda yer verilmiştir.

1.4.2.1. RDC-KAFEİN Arasındaki Bulgulara İlişkin Değerlendirmeler

- (84) RDC'den elde edilen 01.04.2016 tarihli Bulgu 1'de, RDC çalışanının çevresinden öz geçmiş topladığı anlaşılmaktadır. RDC çalışanının eline ulaşan öz geçmişlerden birinin, bir KAFEİN çalışanına ait olduğu ve KAFEİN ile RDC arasında çalışan transferinin engellenmesine yönelik bir anlaşma imzalandığı, bu anlaşmanın "centilmenlik anlaşması" olarak nitelendirildiği açıkça belirtilmektedir. Söz konusu anlaşma gereği KAFEİN'in RDC nezdinde çalışan alınamayacak teşebbüs olarak nitelendirildiği görülmektedir. Ancak çalışanın KAFEİN'den ayrılmış olması durumunda RDC tarafından istihdam edilebileceği belirtilmektedir. Buradan, söz konusu iki teşebbüs arasında çalışan transferinin engellenmesine yönelik centilmenlik anlaşması yapıldığı ve söz konusu anlaşmanın teşebbüslerin aktif çalışanlarını kapsadığı açık bir şekilde anlaşılmaktadır.

¹⁹ *United States v. Lucasfilm Ltd.*, No. 10-CV-02220 (D.D.C. 2010).

²⁰ <https://globalcompetitionreview.com/gcr-usa/departments-of-justice/doj-brings-first-criminal-no-poach-case>

²¹ <https://www.cnmc.es/expedientes/s012008>; http://ec.europa.eu/competition/ecn/brief/04_2010/es_freight.pdf.

²² Autorité de la concurrence, Decision 17-D-20, 19.10.2017.

- (85) RDC'den elde edilen 08.08.2016-02.09.2016 tarihlerini kapsayan ve teşebbüsler arası karşılıklı yazışmayı içeren Bulgu 2'de, KAFEİN'in (.....)'nin (.....) yaptığı "*Marketing Solutions*" ihalesini kazandığı, ancak söz konusu hizmetin ihale öncesindeki dönemde RDC tarafından verildiği anlaşılmaktadır. (.....)'in "*Marketing Solutions*" ihalesini KAFEİN'in kazanması üzerine RDC CEO'su KAFEİN CEO'suna; uzun zamandır "*kardeş firma*" olduklarını, birbirlerine "*zarar verecek*" konularda çok dikkatli davranmaya çalıştıklarını ve gelecekte de bu durumun böyle devam etmesini dilediklerini ifade ettikten sonra RDC'nin ihale öncesinde "*Marketing Solutions*" projesinde çalışan personelinin istihdam edilmemesini istemektedir. RDC CEO'sunun ifadelerinden, iki teşebbüs arasında var olan bir çalışan ayartmama anlaşmasının bahse konu proje sonucu ortaya çıkan durum bakımından da uygulanması istenilmek suretiyle Bulgu 1'de de yer verilen "*centilmenlik anlaşması*"na atıf yapılmış olabileceği anlaşılmaktadır. KAFEİN CEO'su tarafından RDC CEO'sunun bu isteklerine karşı "*Bundan hiç şüphemiz olmasın*" sözleriyle karşılık verildiği görülmektedir. Bir sonraki yazışmada ise RDC CEO'su, personellerinin KAFEİN tarafından transferi konusunda mümkünse dokunulmaması ya da en azından RDC'den izin alınmadan görüşülmemesini talep etmektedir. Devam eden süreçte, KAFEİN CEO'su tarafından bazı isimler belirtilmektedir. (.....) tarafından önerildiği belirtilen bu kişilerden uygun olanların KAFEİN tarafından, RDC'nin iznine istinaden, işe alınabileceği, aksi bir durumda ise bu kişiler ile iletişime geçilmeyeceği söylenmektedir. RDC CEO'sunun verdiği cevapta ise KAFEİN tarafından iletilen isimlerden biri için onay verilebileceği, diğer kişilerin ise başka projelerde görev alması için çalışıldığı belirtilmekte ve listede olmayan iki RDC çalışanı KAFEİN'e önerilmektedir. Yani liste dışında paylaşılan iki RDC çalışanının KAFEİN tarafından istihdam edilebileceğine ilişkin onay verilmektedir. Yazışma silsilesinin devamında da KAFEİN'in RDC çalışanlarını transfer etmek istemesi durumunda öncelikle RDC'den izin aldığına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bulgu 2 doğrultusunda, RDC ile KAFEİN arasındaki bir çalışan ayartmama anlaşmasının gereği olarak özellikle "*Marketing Solutions*" projesinde çalışmış olan RDC çalışanlarının KAFEİN tarafından işe alınmak istenmesi durumunda, KAFEİN'in öncelikle RDC ile iletişime geçerek geçiş için onay alması gerektiği ve zaman zaman bu onayların verilmeyerek transferlerin engellendiği anlaşılmaktadır. Söz konusu e-posta yazışmasının CEO seviyesinde gerçekleşmesi, anlaşmanın önemini ve karşılıklı olarak dikkatli bir şekilde takip edildiğini göstermektedir.
- (86) RDC'den elde edilen 23.03.2017 tarihli Bulgu 3'te, KAFEİN'de çalışan iki adayın RDC adına çalışmak üzere (.....)'a önerildiği görülmektedir. (.....) tarafından söz konusu adayların olumlu olarak değerlendirildiği ve kişiler için RDC'nin teklifinin iletilmesi istenmektedir. Ancak RDC çalışanı tarafından RDC CEO'suna gönderilen yazışmada "*(.....) de Kafeinde :)*" ifadesi kullanılmaktadır. Söz konusu ifade dikkate alındığında, RDC'nin KAFEİN'den çalışan transfer etmesinin RDC tarafından sakıncalı görüldüğü söylenebilecektir. Zira ismi geçen kişinin KAFEİN çalışanı olduğuna dikkat çekilmektedir.
- (87) RDC'den elde edilen 04.05.2017 tarihli ve teşebbüsler arasındaki karşılıklı yazışmayı da içeren Bulgu 4'te, öncelikle KAFEİN CEO'suna KAFEİN İK Direktörü tarafından gönderilen e-posta görülmektedir. İK Direktörü tarafından, (.....) isimli KAFEİN çalışanının RDC tarafından işe alındığı belirtilmekte ve "*Bu durumda ben RDC den eleman almaya başlıyorum*" denilmektedir. Ardından bir KAFEİN çalışanı tarafından işe alımın doğru olup olmadığı RDC çalışanlarına sorulmaktadır. Akabinde, e-posta yazışmaları KAFEİN CEO'su tarafından, ortaya çıkan durum hakkında bilgi edinilmek amacıyla RDC CEO'suna iletilmektedir. RDC CEO'su tarafından ise, KAFEİN İK Direktörünün RDC'den daha önce de eleman aldığı, Bulgu 3'te de bahsedilen (.....)

ihalesi kapsamında KAFEİN tarafından işe alınmasına izin verilmeyen bir RDC çalışanının KAFEİN tarafından transfer edildiği ve görüşülmemesi istenilen birçok RDC çalışanına KAFEİN tarafından ulaşıldığı ifade edilmektedir. Devamında RDC'nin, teşebbüsler arasında bulunan centilmenlik anlaşmasına artık yeterince dikkate almadığının muhtemel olduğu, söz konusu işe alımın bu nedenle gerçekleşmiş olabileceği ve teşebbüsler arasındaki anlaşmanın bozulması nedeniyle KAFEİN'in istediği RDC çalışanı ile görüşebileceği ifade edilmektedir. KAFEİN CEO'su ise (.....) ihalesi sürecinin koordineli gittiğini, diğer bir deyişle KAFEİN'in RDC çalışanlarını RDC'nin onayına istinaden aldığını düşündüğünü ifade etmektedir. E-postanın devamında ise *“Özet olarak siz içinizi rahat tutun, huzurlu olun.”* ifadeleri yer almaktadır. İlerleyen saatlerde ise bir KAFEİN çalışanı tarafından RDC çalışanlarına gönderilen e-postada başka bir KAFEİN çalışanının da RDC tarafından istihdam edilip edilmediği sorulmaktadır. Bu e-postaya istinaden yapılan RDC iç yazışmasında sözü edilen KAFEİN çalışanının RDC tarafından istihdam edildiği konuşulmaktadır. RDC yetkilisi tarafından *“biraz ara verelim almaya en iyisi”* denilerek, teşebbüslerin arasında var olan anlaşmaya aykırı davranılması nedeniyle durumun daha kötüye gitmemesi adına KAFEİN çalışanlarının bir süre transfer edilmemesi istenmektedir.

- (88) Yukarıda yer alan Bulgu 4 göz önünde bulundurulduğunda, teşebbüsler arasında çalışan ayartmama anlaşması bulunduğu açık bir şekilde görülmektedir. Ancak söz konusu anlaşmaya ilişkin bazı aykırı davranışlar gerçekleştiği ve bu durumun teşebbüs CEO'ları arasındaki konuşmalarda zaman zaman gündeme getirildiği anlaşılmaktadır. Yazışmada her ne kadar teşebbüsler arasında bulunan centilmenlik anlaşmasının tarafların aykırı davranışları nedeniyle bozulduğundan/sonlandığından bahsedilse de Bulgu 4'ün ilerleyen tarihteki bulgular ile birlikte değerlendirilerek anlaşmanın akıbetine ilişkin daha net bir çıkarım yapılması gerekmektedir.
- (89) KAFEİN'den elde edilen ve 29.11.2018-04.12.2018 tarihleri arasında gerçekleşen iç yazışmalara ilişkin Bulgu 5'te, KAFEİN çalışanlarına RDC üzerinden (.....)'da çalışan (.....) isimli adayın öz geçmişi ulaşmaktadır. KAFEİN çalışanı tarafından RDC'den onay alınmadan sürecin ilerletilemediği belirtilmektedir. Ardından KAFEİN İK Direktörü tarafından da RDC'den eleman alınamadığı, konunun kesinlikle atlanmaması gerektiği ifade edilmektedir. Bir KAFEİN çalışanı tarafından ise (.....)'in yakın zamanda RDC'den transfer edildiği belirtilerek bu alımın nasıl gerçekleştiği sorgulanmaktadır. KAFEİN İK Direktörü ise sözü edilen kişi için RDC ile iletişime geçilerek onay alındığı, RDC ile iletişime geçmeden RDC çalışanlarının işe alınmadığı belirtilmektedir. Aynı onay sürecinin öz geçmişi iletilen kişi için de yapılabileceğine yönelik tartışmanın ardından e-posta silsilesinin devamında öz geçmişi iletilen aday için de RDC'den onay alındığı görülmektedir. Bulgu 4 ve Bulgu 5'in birlikte değerlendirilmesi sonucunda, teşebbüslerin zaman zaman çalışan transferini önlemeye yönelik centilmenlik anlaşmasına aykırı davrandığı anlaşılrsa da teşebbüslerin gerekli önlemleri aldığı ve anlaşmanın uygulanmasına devam edildiği değerlendirilmektedir. Anlaşmaya aykırılığı önlemek adına onay mekanizmasının işletilmesi ve sıkıca takip edilmesi bu kanıyı desteklemektedir.
- (90) KAFEİN'den elde edilen 03.12.2018 tarihli Bulgu 6'da, bir RDC çalışanının, KAFEİN tarafından (.....)'de çalışmak üzere istihdam edilmesi söz konusudur. Aday tarafından KAFEİN çalışanına *“Rdc den onay aldiniz mi acaba cv mi gonderme konusunda”* denilmektedir. Yukarıda yer verilen Bulgu 5'i destekler biçimde Bulgu 6'da, teşebbüsler arasındaki çalışan geçişlerinde öncelikle karşı taraftan izin alınması gerektiği açıkça görülmektedir.

- (91) KAFEİN'den elde edilen 04.12.2018 tarihli Bulgu 7'de, Bulgu 5 ile bağlantılı olarak KAFEİN'e iletilen adayın RDC çalışanı olduğu, RDC'den kesinlikle alım yapılamadığı ve adayın isminin RDC ile paylaşılarak onay alınması gerektiği belirtilmektedir.
- (92) RDC'den elde edilen 04.12.2018 tarihli Bulgu 8'de, KAFEİN'in RDC çalışanı olan (.....) ile iş görüşmesi yaptığı, söz konusu kişinin RDC'den ayrıldığı bilgisinin edinildiği ve bu nedenle sürecin ilerletildiği, ancak kişinin halen RDC'de çalışıyor olduğunun anlaşıldığı ve bu kapsamda görüşmelere RDC'den onay alınması halinde devam edilebileceği ifade edilmektedir. KAFEİN CEO'su da, RDC CEO'suna onay amacıyla ulaşmaktadır. RDC CEO'su tarafından (.....)'in KAFEİN tarafından işe alınmasına onay verilmektedir²³. Ardından KAFEİN CEO'su tarafından "Gerçekten bu durumun oluşmasına üzuldüm. İçerde sizden eleman alınmamasına yönelik kesin talimatım var." denilmektedir. Bulgu 8'den de anlaşılabacağı üzere teşebbüslerin birbirlerinden çalışan transfer etmek istemesi durumunda öncelikle karşı taraf ile iletişime geçilerek izin alınması gerekmektedir. Ayrıca KAFEİN CEO'su tarafından açıkça belirtildiği üzere, KAFEİN İK biriminin RDC'den çalışan alınmamasına ilişkin bilgilendirildiği görülmektedir.
- (93) RDC'den elde edilen 20.06.2019 tarihli Bulgu 9'da, KAFEİN İK Direktörü tarafından KAFEİN CEO'suna bir RDC çalışanına ait öz geçmiş gönderilmektedir. Ardından KAFEİN CEO'sunun aday ile iletişime geçebilmek için RDC CEO'sundan onay aldığı görülmektedir.
- (94) RDC'den elde edilen 21.01.2020 tarihli Bulgu 10'da, RDC tarafından bir KAFEİN çalışanının öz geçmişi RDC'nin müşterisi ile paylaşılmaktadır. RDC CEO'sunun "Onlara duyurmadan süreci yürütebilirmisiz? Kendiside gizli tutacak" ifadelerinden bu durumun teşebbüslerin arasındaki çalışan ayartılmamasına yönelik anlaşmaya aykırı bir davranış olarak gerçekleştirildiği ve aday ile RDC'nin söz konusu işe alım sürecini KAFEİN'den gizlemek istediği anlaşılmaktadır.
- (95) RDC'den elde edilen 29.01.2020 tarihli Bulgu 11'de, öncelikle KAFEİN İK Direktörü tarafından KAFEİN CEO'suna bir KAFEİN çalışanının RDC tarafından işe alındığı, KAFEİN'in "eleman alma" konusunda hassas davranmasına rağmen RDC'den gerekli karşılığın alınamadığı aktarılmakta olup süreç karşısında nasıl bir tavır alınacağı sorulmaktadır. Söz konusu çalışanın Bulgu 10'daki KAFEİN çalışanı olduğu anlaşılmaktadır. Bu noktada, RDC'nin anlaşmaya aykırı davranışı saklama stratejisinin başarılı olamadığı söylenebilecektir. KAFEİN CEO'su tarafından ise KAFEİN İK Direktörünün e-postasını RDC CEO'suna iletilerek, "Mirim hayırdır :) Borçlandın, bir kişi alabiliriz ..." ifadeleri kullanılmaktadır. RDC CEO'sunun cevabında ise RDC'nin de işe alım konusunda KAFEİN'e karşı hassas davrandığı, çalışanın öz geçmişinde KAFEİN'e ilişkin herhangi bir ibarenin bulunmadığı belirtilmektedir. Akabinde, devam eden süreçte daha dikkatli davranılacağı ve RDC'nin KAFEİN'e bir çalışan borçlu olduğu belirtilmektedir. Bir diğer deyişle, RDC'nin çalışan ayartmama anlaşmasına aykırı olarak KAFEİN çalışanını işe alması nedeniyle karşılık olarak KAFEİN'in de RDC'den bir çalışan alması kabul edilmiştir. Bulgu 11 dikkate alındığında, teşebbüslerin çalışan transferini önlemeye yönelik anlaşmanın uygulanmasını sıkı bir şekilde takip ettiği anlaşılmaktadır.
- (96) KAFEİN'den elde edilen 20.03.2020 tarihli Bulgu 12; Bulgu 11'de sözü edilen, KAFEİN'in RDC'den bir kişilik işe alım yapma hakkına ilişkindir. KAFEİN İK Direktörü tarafından bu işe alım hakkının halen devam ettiği bilgisi diğer İK çalışanları ile

²³ Mayıs 2017 tarihinde RDC tarafından işe alımı yapılan KAFEİN çalışanı (.....)'in, Aralık 2018'de tekrar KAFEİN tarafından işe alındığı anlaşılmaktadır.

paylaşılmakta ve bu bilgiye istinaden bir RDC çalışanının aday olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

- (97) KAFEİN'den elde edilen 06.07.2020 tarihli Bulgu 13'ün de, Bulgu 11'de sözü edilen işe alım hakkına yönelik olduğu anlaşılmaktadır. KAFEİN çalışanı tarafından KAFEİN İK Direktörüne bir kişilik işe alım hakkının devam edip etmediği sorulmakta, İK Direktörü tarafından ise söz konusu hakkın devam ettiği ifade edilmektedir.
- (98) KAFEİN'den elde edilen 01.09.2020 tarihli Bulgu 14'te, Bulgu 11'de sözü edilen işe alım hakkına yönelik konuşmaları içermektedir. KAFEİN çalışanı KAFEİN İK Direktörüne, RDC'den bir aday bulunduğunu ancak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sormaktadır. İK Direktörü ise işe alım hakkının hala geçerli olduğu ve RDC çalışanı ile iletişime geçilebileceğini belirtmektedir.
- (99) KAFEİN'den, elde edilen 15.12.2020 tarihli Bulgu 15'te, KAFEİN çalışanları tarafından istihdam edilmek üzere birçok adayın bulunduğu çeşitli tablolar paylaşılmaktadır. Söz konusu tablolarda öncesinde "uygun" olarak nitelendirilen bir adayın daha sonra "*RDC çalışanı / güncel cvsinde yazıyordu. Alamıyoruz.*" şeklinde nitelendirildiği görülmektedir.
- (100) RDC'den elde edilen 27.10.2021 tarihli Bulgu 16'da, RDC çalışanlarının bir aday bulunduğu ancak adayın KAFEİN'de çalıştığının fark edildiği görülmektedir. Ardından, RDC çalışanı "*normalde kafeinden aday alamıyoruz (.....) beyle böyle centilmenlik anlaşmaları gibi bir şey var ama*" demektedir. Bulgu 15 ile birlikte değerlendirildiğinde teşebbüsler arasındaki anlaşmanın iki taraf için halen uygulandığı sonucu çıkarılmaktadır.
- (101) KAFEİN'den elde edilen 05.01.2022 tarihli Bulgu 17'de, KAFEİN çalışanlarına iki adet öz geçmiş iletildiği, ancak bir adayın RDC çalışanı olduğu anlaşılmaktadır. RDC çalışanına ulaşıp ulaşılmayacağı sorusuna ise KAFEİN İK Direktörü tarafından olumsuz yanıt verilmektedir.
- (102) KAFEİN'den elde edilen 14.01.2022 tarihli Bulgu 18'de, KAFEİN çalışanlarının adaylara ilişkin oluşturduğu tablo görülmektedir. Tabloda yer alan bir aday için ise "*RDC yasaklı firmamız alamıyoruz.*" notu düşülmüştür.
- (103) KAFEİN'den elde edilen 03.02.2022 tarihli Bulgu 19'da, *Whatsapp* yazışmasında gönderilen "*Personel Alımı Yasak Olan Firmalar*" adlı *PDF* dosyası görülmektedir. Söz konusu dokümanın içeriğini ise bir liste oluşturmakta olup listede RDC yer almaktadır. Dokümanın adından da anlaşılacağı üzere RDC, KAFEİN nezdinde personel alımı yasak firma olarak nitelendirilmektedir. Bulgu 17, Bulgu 18 ve Bulgu 19 birlikte değerlendirildiğinde teşebbüsler arasındaki çalışan transferini engellemeye yönelik anlaşmanın 03.02.2022 tarihine kadar devam ettiği kanaatine varılmaktadır.
- (104) Ayrıca, Bulgu 9'a kadar teşebbüsler arasında bir işe alım söz konusu olduğu durumda onay alma mekanizması söz konusuyken Bulgu 15, Bulgu 16, Bulgu 17, Bulgu 18 ve Bulgu 19'da direkt olarak çalışan alınamayacağından bahsedilmesi dikkat çekmektedir.

1.4.2.2. RDC-ETİYA Arasındaki Bulgulara İlişkin Değerlendirmeler

- (105) ETİYA'dan elde edilen 01.06.2016 tarihli Bulgu 20'de, ETİYA çalışanları arasında, bazı teşebbüslerden çalışan alınmadığı konuşulmakta ve ardından bu teşebbüslere ilişkin bir liste paylaşılmaktadır. Listede RDC de yer almaktadır. Ayrıca RDC için "*aday bazında konuşulmalı*" şeklinde bir ifade görülmektedir. Bulgu 20 kapsamında, ETİYA'nın RDC'den çalışan almadığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, "*aday bazında konuşulmalı*" ifadesi göz önünde bulundurulduğunda, personel transferi süreçlerinde açık pozisyon ve adayın önem derecesine göre değerlendirme yapıldığı ve pozisyon

için uygun görülen adaylar için RDC'den izin alındıktan sonra sürece devam edilebildiği anlaşılmaktadır. Listeye ilişkin düşünülen nottan ise ETİYA'nın, RDC çalışanları ile direkt iletişime geçmek istemediği, RDC çalışanlarının ETİYA'ya başvuru yapması durumunda işe alım sürecinin yürütülebileceği anlaşılmaktadır. Ancak Bulgu 20'de yer alan ifadelerin ETİYA'nın tek taraflı iradesini mi yoksa ETİYA ile RDC arasındaki bir irade uyuşmasını mı yansıttığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Rekabet hukukunda bir anlaşmadan bahsedilebilmesi için gizli veya açık irade uyuşmasının veya davranış birlikteliğinin bulunması gerekmektedir. Söz konusu bulgudan RDC'nin iradesine ilişkin bir çıkarım yapılamadığından Bulgu 20, RDC ile ETİYA arasındaki diğer bulgularla birlikte değerlendirilmelidir.

- (106) ETİYA'dan elde edilen 14.11.2017 tarihli Bulgu 21'de, bir önceki bulguda yer alan listenin güncellenmesi gerektiği konuşulmaktadır. Yazışmanın içeriğinden RDC'nin listeden çıkarılmadığı anlaşılmaktadır.
- (107) ETİYA'dan elde edilen ve 14.11.2017-28.12.2017 tarihlerini kapsayan Bulgu 22'de, önceki bulgularda yer verilen listeden iki teşebbüsün çıkarıldığı belirtilmektedir. Söz konusu teşebbüslerden birisi de RDC'dir. Ancak bir gün sonra aynı ETİYA çalışanı tarafından *"RDC den alım yapamıyoruz 😊"* denilmektedir. Yazışma silsilesinin devamında, 28.12.2017 tarihinde paylaşılan listede RDC'nin yer aldığı görülmektedir.
- (108) RDC'den alınan ve 15.11.2017-17.11.2017 tarihlerini kapsayan Bulgu 23'te, ETİYA'nın bir RDC çalışanına iş teklifi yaptığı RDC'nin iç yazışmasından anlaşılmaktadır. İki gün sonra ise RDC çalışanının ETİYA tarafından yapılan iş teklifini kabul ettiği belirtilmekte, yerine geçebilecek isimler tartışılmaktadır. Yazışma silsilesinin devamında, RDC çalışanı tarafından *"Artık biz de Etiya'dan aday aramaya başlıyoruz izninizle."* şeklindeki ifade kullanılmakta olup RDC CEO'sunun da *"Arayabilirsiniz"* diyerek olumlu yanıt verdiği görülmektedir. RDC çalışanının *"Artık"* ifadesinden o güne kadar RDC'nin ETİYA çalışanlarına iş teklifinde bulunmadığı çıkarımı yapılabilmektedir. Ancak ETİYA'nın RDC çalışanına iş teklif etmesinin bu durumu değiştirdiği görülmektedir.
- (109) Bulgu 20'de yer alan ve ETİYA ile RDC arasındaki bir irade uyuşmasını tam olarak ortaya koymadığı değerlendirilen ifadeler Bulgu 23'te yer alan ifadelerle birlikte değerlendirildiğinde, 17.11.2017 tarihine kadarki süreç için bahse konu irade uyuşmasının tespit edildiği söylenebilecektir. Bununla birlikte 17.11.2017 tarihi itibarıyla RDC CEO'sunun personel temini bakımından ETİYA çalışanları ile iletişime geçilebileceğini belirtilmesinden, iki teşebbüs arasındaki anlaşmanın tek taraflı olarak sona erdirilmiş olabileceğinden bu husus, ilerleyen bulgular ile birlikte değerlendirilmelidir.
- (110) ETİYA'dan elde edilen 20.11.2017 tarihli Bulgu 24'te, bir İK danışmanlık firması yetkilisi tarafından ETİYA'nın centilmenlik anlaşmasının bulunduğu veya çalışan alınmayacak teşebbüslere ilişkin listenin paylaşılması istenmektedir. ETİYA yetkilisi tarafından paylaşılan listede RDC de yer almaktadır.
- (111) ETİYA'dan elde edilen 16.03.2018 tarihli Bulgu 25'te, ETİYA yetkilisi tarafından yukarıda da değinilen alım yapılmayan firmalar listesi paylaşılmaktadır. Söz konusu listede RDC'nin de yer aldığı görülmektedir. Bulgu 24 ve Bulgu 25 birlikte değerlendirildiğinde, ETİYA'nın teşebbüsler arasındaki anlaşmayı sürdürme iradesi net bir şekilde anlaşılmaktadır. Zira teşebbüs alım yapılmayacak firmaları kapsayan listede RDC'ye de yer vermektedir.
- (112) RDC'den elde edilen 20.03.2018 tarihli Bulgu 26'da, RDC CEO'suna bir arkadaşı tarafından öz geçmişi iletilmektedir. RDC CEO'su ise öz geçmişi RDC çalışanlarına

ileterek “*Etiyadan ayrıldı arayabiliriz*” ifadelerini kullanmaktadır²⁴. RDC CEO’sunun beyanından RDC’nin ETİYA’nın mevcut çalışanlarına iş teklifi yapmadığı sonucu çıkarılmaktadır. Bu doğrultuda, her ne kadar 17.11.2017 tarihli Bulgu 23’te RDC’nin ETİYA’dan “*artık*” çalışan transfer edebileceğinden bahsedilse de söz konusu durumun teşebbüsler arasındaki çalışan ayartmamaya yönelik anlaşmayı ETİYA’nın sehven bozması nedeniyle olduğu izlenimi doğmaktadır. Zira ETİYA’nın iç yazışmalarına bakıldığında, alım yapılmayacak teşebbüsler listesinde yer alan RDC’nin 14.11.2017 tarihinde listeden çıkarıldığının belirtildiği, yalnız bir gün sonra ise “*RDC den alım yapamıyoruz*” şeklinde bir konuşma yapıldığı görülmektedir. 28.12.2017 tarihli e-postanın ekinde yer alan listede RDC’ye tekrar yer verildiği görülmektedir. ETİYA’nın RDC’yi alım yapılmayacak teşebbüsler listesine alması ve RDC’nin ETİYA’dan ayrılmasını göz önünde bulundurarak aday ile iletişime geçmesi, RDC ile ETİYA arasındaki anlaşmanın 17.11.2017 tarihinden sonra da devam ettirildiği kanaatini oluşturmaktadır.

- (113) ETİYA’dan elde edilen 03.04.2018 tarihli Bulgu 27 ve 08.11.2018 tarihli Bulgu 28’de, ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisine işe alım yapılmayacak teşebbüslere ilişkin listeler gönderilmektedir. Söz konusu listelerde RDC’nin de yer aldığı görülmektedir.
- (114) ETİYA’dan elde edilen 07.12.2018 tarihli Bulgu 29’da, ETİYA’nın bir RDC çalışanı ile görüştüğü ve pozisyon için uygun olduğunun değerlendirildiği belirtilmektedir. Söz konusu RDC çalışanının İK personeli olduğu belirtilerek normalde RDC çalışanlarının istihdam edilmediği, ancak teknik bir personel olmadığı için kişinin işe alımının bir sorun yaratmayabileceği ifade edilmektedir. Diğer ETİYA çalışanı da RDC çalışanının İK personeli olması nedeniyle herhangi problem olmayacağını belirtmektedir. Bulgu 29’daki ifadelerden, ETİYA ve RDC arasındaki çalışan transferini önlemeye yönelik anlaşmanın teknik personellerin dışındaki personeller bakımından esnetilebildiği anlaşılmaktadır.
- (115) ETİYA’dan elde edilen 14.12.2018 tarihli Bulgu 30’da, İK danışmanlık firması yetkilisi, ETİYA tarafından işe alınabilecek üç adaya ilişkin bilgileri ETİYA çalışanına sunmaktadır. Ancak ETİYA yetkilisi, bir adayın RDC çalışanı olduğu, RDC üzerinden alım yapılamadığını ifade etmektedir.
- (116) ETİYA’dan elde edilen 18.12.2018 tarihli Bulgu 31’de, ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisine ETİYA’nın çalışan alımı yapmadığı firmalara ilişkin liste paylaşılmaktadır. Söz konusu listede RDC’nin de yer aldığı görülmektedir.
- (117) ETİYA’dan elde edilen 09.04.2019 tarihli Bulgu 32’de, yukarıda birçok kez adı geçen ETİYA’nın alım yapılmayacak firmalar listesinin genişlediği, İK personelinin aday bulmakta zorlandığı belirtilmektedir. Yazışmada paylaşılan teşebbüsler arasında RDC de bulunmaktadır. Yazışmanın devamında bazı teşebbüslerin listeden çıkarılması kararlaştırılmaktadır. Ancak konuşmadan RDC’nin listeden çıkarılmadığı anlaşılmaktadır.
- (118) ETİYA’dan elde edilen 25.04.2019 tarihli Bulgu 33’te, ETİYA çalışanı tarafından ETİYA ile arasında “prensip anlaşması” bulunan teşebbüslerin listesi istenmektedir. Diğer bir ETİYA çalışanı ise “*Ekte alım yapamadığımız firmaların listesini paylaşıyorum*” diyerek içerisinde RDC’nin de bulunduğu ETİYA’nın işe alım yapmadığı teşebbüslerin listesini paylaşmaktadır. Aynı şekilde, ETİYA’dan elde edilen 29.04.2019 tarihli Bulgu 34’te,

²⁴ Çalışanın *LinkedIn* hesabından, Ocak 2012-Haziran 2017 tarihleri arasında ETİYA’da çalışmış olduğu anlaşılmaktadır.

ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisi ile ETİYA'nın işe alım yapmadığı teşebbüslerin listesi paylaşılmaktadır. Söz konusu listede RDC de yer almaktadır.

- (119) ETİYA'dan elde edilen 28.01.2020 tarihli Bulgu 35'te, ETİYA çalışanı tarafından RDC'den çalışan transfer edilmediği, ancak ilgili adayın pozisyon ve iş arayışında olduğu, proje özelinde istisna yapıp yapılamayacağı sorgulanmaktadır. Diğer ETİYA çalışanın cevabı ise *"İstifa ederse olur Şuan alamayız"* şeklindedir. Bulgu 35'ten, teşebbüsler arasındaki aktif çalışanların transfer edilmemesine yönelik anlaşmanın uygulanmaya devam edildiği anlaşılmaktadır.
- (120) ETİYA'dan elde edilen 01.12.2020 tarihli Bulgu 36'da, ETİYA çalışanları arasında paylaşılan alım yapılmayacak teşebbüslere ilişkin liste yer almaktadır. İlgili liste incelendiğinde RDC'nin listede yer almadığı dolayısıyla, teşebbüsler arasındaki anlaşma sona ermiş olabileceği değerlendirilmektedir.
- (121) ETİYA'dan elde edilen 23.03.2021 tarihli Bulgu 37'de, ETİYA çalışanı tarafından, alım yapılmayacak teşebbüs listesinin güncellendiği ve RDC'nin de dâhil olduğu bazı teşebbüslerin listeden çıkarıldığı belirtilmektedir. Ardından, listeden çıkarılan teşebbüsler için alım yapılabileceği belirtilmiş olup devamında *"ama çok almayalım kontrollü gidelim ☺ Örneğin 2 tane aldıktan sonra biraz ara verelim, 1.den sonra 2.yi alırken de konuşalım, aradan zaman geçmesi iyi olur. Bunun için bu firmalardan adayları değerlendirdiğiniz zaman bana haber vermeniz iyi olur. Ben de son duruma göre sürece dahil edip edemeyeceğimizi söylerim."* ifadelerine yer verilmiştir.
- (122) Yukarıda yer verilen Bulgu 36 ve Bulgu 37 birlikte değerlendirildiğinde, RDC'nin 01.12.2020 tarihinden itibaren daha önce yer aldığı ETİYA'nın listelerinde artık bulunmadığı görülmekte ve 23.03.2021 tarihli e-postanın da bu durumun sürekliliğini desteklediği değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, RDC ile ETİYA arasındaki bahse konu çalışan ayartmama anlaşmasının gösteren en güncel bulgunun Bulgu 35 olduğu, dolayısıyla ilgili anlaşmanın 28.01.2020 tarihine kadar devam ettirildiği sonucuna ulaşılmıştır.

I.4.2.3. RDC-INNOVA Arasındaki Bulgulara İlişkin Değerlendirmeler

- (123) RDC'den elde edilen 10.09.2020 tarihli Bulgu 38'de; RDC yetkilisi, RDC TALENT yetkilisinden, RDC'nin aday bulma esnasında RDC TALENT'in müşterilerinden çalışan almaması amacıyla RDC TALENT'in çalıştığı teşebbüslere ilişkin liste talep etmektedir. "aktif müşteri listesi" olarak adlandırılan ve dokunulamayan müşterileri kapsadığı belirtilen listede INNOVA'nın da yer aldığı görülmektedir. Buradan, RDC'nin RDC TALENT'in çalıştığı aktif müşterilerden çalışan transfer etmek istemediği anlaşılmaktadır.
- (124) INNOVA'dan elde edilen 20.09.2020 tarihli Bulgu 39'da, eski bir RDC TALENT çalışanı olduğu anlaşılan INNOVA çalışanın RDC TALENT'teki eski yöneticisi tarafından arandığı belirtilmektedir. Aramanın konusunu ise INNOVA'nın bir RDC çalışanını işe alması oluşturmaktadır. RDC yöneticisi tarafından *"sözleşme maddesi var birbirimizden çalışan alamıyoruz"* denilmekte ve RDC ile INNOVA arasındaki ticari ilişki kapsamındaki sözleşmeye işaret edilerek bu işe alımın ilgili sözleşmeye aykırı olduğu belirtilmektedir. Söz konusu konuşma üzerine yapılan INNOVA çalışanları arasındaki yazışmada ise işe alınan kişinin işe alım sürecinde RDC'de değil farklı bir teşebbüste çalıştığını beyan ettiği, öz geçmişinde de RDC çalışanı olduğunun yazmadığı belirtilmektedir. Bulgu 38 ve Bulgu 39 birlikte değerlendirildiğinde, teşebbüslerin birbirlerinden çalışan almama

konusunda anlaştığı ve bu anlaşmanın teşebbüsler arasında imzalanan bir sözleşmeye dayandığı anlaşılmıştır.

- (125) RDC'den elde edilen 25.03.2021 tarihli Bulgu 40'ta, RDC çalışanının RDC TALENT çalışanından işe alımlarda dikkate almak amacıyla "yasaklı firma listesi"nin paylaşılmasını talep ettiği görülmektedir. RDC TALENT çalışanı tarafından paylaşılan ve "aktif müşteri listemiz" olarak nitelendirilen listede INNOVA da yer almaktadır.
- (126) INNOVA'dan elde edilen 25.06.2021 tarihli Bulgu 41'de, INNOVA çalışanının bazı adaylara ilişkin öz geçmişler paylaştığı görülmektedir. Başka bir INNOVA çalışanı ise adaylara ilişkin değerlendirmelerini paylaşmaktadır. Bir adayın RDC'de çalıştığı belirtilerek, "*Centilmenlik anlaşmamız var*" denilmekte ve aday olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Bulgu 41'de, RDC ile INNOVA arasındaki centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilmesinin, RDC'den elde edilen bulguları destekler nitelikte olduğu ve teşebbüsler arasındaki birbirlerinin çalışanlarını transfer etmemeye yönelik irade uyuşmasını ortaya koyduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- (127) RDC'den elde edilen 23.08.2021 tarihli Bulgu 42'de, RDC çalışanı tarafından RDC TALENT'in aktif müşterilerine ilişkin bir liste paylaşılmaktadır. Bu listede INNOVA'nın da yer aldığı görülmektedir.
- (128) Bununla birlikte elde edilen bulgulardan RDC ile INNOVA arasında bir ticari ilişkinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, söz konusu ticari ilişkinin dayanağı olan sözleşmelerin incelenmesinde fayda görülmektedir. Zira her ne kadar çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından taraflar arasında ana faaliyet alanları kapsamında yatay ya da dikey ilişki bulunup bulunmaması önem taşıyorsa da proje temelli faaliyetlerde bulunan teşebbüsler bakımından yalnızca ilgili personel için geçerli olacak şekilde ayartmama şartı getirilmesi; yazılı olması, orantılık, ölçülülük, gereklilik, süre gibi diğer bazı koşulların da bulunması halinde yan sınırlama olarak kabul edilebilecektir²⁵.
- (129) Bu doğrultuda öncelikle teşebbüsler arasında akdedildiği belirtilen 01.09.2019 yürürlük tarihli "Çerçeve Hizmet Satın Alma Alt Yüklenici Sözleşmesi"nin (Çerçeve Sözleşme) incelenmesi gerekmektedir. Çerçeve Sözleşmenin konusunu; INNOVA'nın talep ettiği Müşteriler²⁶ için, RDC ile INNOVA arasında imzalanacak Ek Anlaşma²⁷'larda belirlenecek kapsam ve zaman sürecinde Çerçeve Sözleşme ve ilgili Ek Anlaşma'da belirli Hizmetler²⁸'in sunulması ve söz konusu hizmetin sunulması ile ilgili olarak tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesi oluşturmaktadır.
- (130) Çerçeve Sözleşmenin konusu incelendiğinde; RDC'nin, INNOVA tarafından belirtilen teşebbüslere, yani INNOVA'nın müşterilerine hizmet vereceği anlaşılmaktadır. Bu nedenle RDC ile INNOVA arasında dikey bir ticari ilişkinin söz konusu olduğu değerlendirilmektedir.
- (131) Çerçeve Sözleşmenin "İşe Almama Taahhüdü" kenar başlıklı 3.1.15. maddesine ise aşağıda yer verilmektedir:

²⁵ Bkz. Birleşme ve Devralmalarda İlgili Teşebbüs, Ciro Ve Yan Sınırlamalar Hakkında Kılavuz, para. 45-58.

²⁶ İlgili sözleşmede "Müşteri", RDC'nin Hizmet vermesinin INNOVA tarafından talep edildiği INNOVA müşterileri olarak tanımlanmıştır.

²⁷ İlgili sözleşmede "Ek Anlaşma(lar)", işbu Sözleşme kapsamında INNOVA'nın talebi üzerine Taraflar'ca imzalanacak ve RDC tarafından verilecek Hizmetlerin kapsamının ve Hizmetlerin ifa edileceği zaman aralığının içeriğinde belirtileceği, işbu Sözleşme'nin ayrılmaz bir parçası sayılacak Anlaşma şeklinde tanımlanmıştır.

²⁸ İlgili sözleşmede "Hizmet/ler", Projelerde Şirket tarafından verilecek olan ve detayları ilgili Ek Anlaşma(lar)'da belirtilecek hizmetler olarak tanımlanmıştır.

“İşe Almama Taahhüdü, Taraflar, diğer Taraf’ın herhangi bir personeline doğrudan ve/veya dolaylı ve/veya bir kişi veya kurum aracılığıyla doğrudan ve/veya dolaylı olarak işe alım teklifi yapmamayı ve diğer tarafın personelerinden gelecek böyle bir teklifi kabul etmemeyi taahhüt eder. Bu taahhüt işbu Sözleşme süresi ve Sözleşme’nin bitiminden itibaren 3(üç) ay boyunca geçerlidir. Bu taahhüdün ihlali halinde İhlal Eden Taraf Diğer Taraf’a ilgili çalışanın son brüt maaşının 4 katı kadar ceza ödemeyi Kabul eder.”

(132) İşbu madde gereği hem RDC hem de INNOVA karşı tarafın herhangi bir çalışanını transfer etmemeyi kabul etmektedir. Sözleşmenin lafzından da anlaşılacağı üzere tarafların tüm çalışanlarını kapsayan bir yükümlülük söz konusudur. Yukarıda değinildiği üzere, proje temelli faaliyetlerde bulunan teşebbüsler bakımından yalnızca ilgili personeller için geçerli olmak üzere ayartmama şartı getirilmesi diğer koşulları da taşıması durumunda yan sınırlama olarak kabul edilebilecektir. Ancak bütün çalışanları kapsayacak şekilde yapıldığı anlaşılan “İşe Almama Taahhüdü”nün teşebbüslerin arasındaki iş ilişkisinin kapsamını fazlasıyla aşması nedeniyle yan sınırlama olarak kabul edilemeyeceği değerlendirilmektedir.

(133) İlâveten RDC tarafından birinci yazılı savunma kapsamında sunulan ve Çerçeve Sözleşmeye ek olarak 17.09.2019 tarihinde yürürlüğe girmek üzere akdedildiği belirtilen Ek Protokol’ün ilgili maddelerinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Ek Protokolün 2.3. maddesi aşağıdaki gibidir;

“(…)

Bu madde kapsamında işbu Ek Protokol ile hizmet sunmak üzere görevlendirilen personelden herhangi birinin, birden fazlasının ve/veya tümünün sunduğu hizmetlerin durdurulmasına yönelik olarak Ek Protokol’ün bir kısmının ve/veya tamamının sona ermesi durumunda Innova, Firma’nın işbu Protokol kapsamında görevlendirdiği kişilerden herhangi birine ve/veya tümüne doğrudan ve/veya dolaylı ve/veya bir kişi ya da kurum aracılığı ile doğrudan ve/veya dolaylı olarak iş teklifi yapabilecek ve Firma Personelinden gelecek böyle bir teklifi kabul edebilecektir. Söz konusu Personel/ler ile Innova arasında işbu Protokol’ün bir kısmı ve/veya tamamı sona erdikten sonra iş akdi kurulması durumunda Firma, Innova’dan zarar/ziyan ve tazminat dâhil herhangi bir nam adı altında ücret/hak talebinde bulunmayacağını gayrikabili rücu olarak kabul, beyan ve taahhüt eder”

(134) Ek Protokolün bu maddesi değerlendirildiğinde; INNOVA, Ek Protokolün sona ermesi durumunda, Ek Protokol ile hizmet sunmak üzere görevlendirilen RDC personellerini istihdam edebilecektir. Başka bir ifadeyle, INNOVA’nın, RDC’nin projede görevlendirilen personellerini Ek Protokolün sonlanması koşuluyla kendi bünyesinde istihdam edebileceği hüküm altına alınmıştır.

(135) Ek Protokolün 2.4. maddesinde ise, Ek Protokolün Çerçeve Sözleşmenin ayrılmaz bir parçası olduğu, ikisinin arasında bir çelişki olması durumunda öncelikle Ek Protokol hükümlerinin uygulanacağı ve Ek Protokolde yer almayan hususlarda Çerçeve Sözleşme hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

(136) Çerçeve Sözleşmedeki hüküm, iki taraf için ve tüm çalışanları kapsayacak şekilde getirilmiştir. Ek Protokoldeki hüküm ise yalnızca INNOVA’ya RDC çalışanlarını istihdam etme şansı vermektedir. Ek Protokolde, RDC’nin INNOVA çalışanlarını istihdam edip edemeyeceği konusu belirsizliğini korumaktadır. Bu noktada Çerçeve Sözleşme hükümlerine bakmak gerektiğinden her ne kadar INNOVA, görevlendirilen RDC çalışanlarını Ek Protokolün sonlanması koşuluyla istihdam edebileceyse de, RDC’nin tüm INNOVA çalışanlarını kapsayan “İşe Almama Taahhüdü”ne uyması gerekmektedir.

- (137) İlâveten Bulgu 39'da, RDC çalışanının INNOVA çalışanına ifade ettiği belirtilen *"sözleşme maddesi var birbirimizden çalışan alamıyoruz"* beyanı göz önünde bulundurulduğunda teşebbüslerin, *"İşe Almama Taahhüdü"*nü her iki teşebbüse de eşit yükümlülükler getirmek suretiyle ve tüm personeli kapsayacak şekilde uyguladıkları anlaşılmaktadır.
- (138) Sonuç olarak, ilgili Çerçeve Sözleşme ve Ek Protokol hükümlerinin yan sınırlama kapsamında değerlendirilemeyeceği, özellikle RDC'ye tüm INNOVA çalışanlarını kapsayacak şekilde bir işe almama taahhüdü getirildiği, ayrıca fiili uygulamanın da tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletildiği sonucuna varılmaktadır.

1.4.3. Genel Değerlendirme

- (139) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemlerini yasaklamaktadır. Kanun'un 4. maddesinin (a) bendinde ise *"mal veya hizmetlerin alım ya da satım fiyatının, fiyatı oluşturan maliyet, kâr gibi unsurlar ile her türlü alım yahut satım şartlarının tespit edilmesi"* bu hallere örnek olarak sayılmaktadır.
- (140) Rekabet hukukunda "anlaşma" kavramı geniş yorumlanmakta, anlaşmanın yazılı olması, hukuken geçerli olması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin, şekline bakılmaksızın, taraflar arasında belirli bir irade uyuşmasını içeren, tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsadığı kabul edilmektedir. Yine anlaşma tarafı herhangi bir teşebbüsün, anlaşmanın oluşmasında sınırlı katkı vermesi veya anlaşmayı tam olarak uygulamaması, teşebbüsün anlaşmanın tarafı olmadığı anlamına gelmemektedir.
- (141) Özellikle uzmanlaşmanın yüksek olduğu bazı iş gücü pazarlarında; çalışanlar, teşebbüsler için belki de en önemli girdi olarak görülmektedir. Bizzat bu nedenle teşebbüslerin rekabetçiliğinde de çalışanların başat aktörler olduğu varsayılabilecektir. Teşebbüslerin emek üzerinde çeşitli uzlaşmalara vararak bir girdi üzerinde rekabet etmekten feragat etmeleri 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi açısından ihlal sonucunu doğuracaktır. Zira bir yandan teşebbüslerin çalışan hareketliliğini azaltmasıyla maliyet yapıları benzeşecek ve diğer unsurlar üzerinde de rekabet karşıtı uzlaşmaların yapılması riski artacak, diğer yandan doğrudan iş gücü pazarında görülecek etkilerle çalışanların refahında gözle görülür bir düşüş yaşanacaktır. Çalışan hareketliliğinin düşmesiyle; çalışan ücretlerinin baskılanması ve iş gücü pazarında etkinsizlik yaşanması da beklenmektedir.
- (142) Çalışan ayartmama anlaşmalarının her ne kadar çıktı pazarındaki faaliyetleri doğrudan örtüşen teşebbüsler arasında görülmesi daha olası olsa da emek için rekabet, çıktı pazarından bağımsız olarak ilerlemektedir. Dolayısıyla çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin olarak önemli olan teşebbüslerin aynı nitelikteki çalışanların istihdamı noktasında rakip olmalarıdır. Dosya kapsamında elde edilen belgelerden görüleceği üzere teşebbüsler arası çalışan ayartmama anlaşmalarının genellikle ikili anlaşmalar şeklinde yapıldığı ve teşebbüslerin çıktı pazarındaki faaliyet alanları bakımından çok çeşitli alanlara yayıldığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda çalışan ayartmama anlaşmalarına taraf olduğu şüphesi oluşan teşebbüslere ilişkin herhangi bir sektörel ayrıma gidilmemiştir.
- (143) Yukarıda yer verilen açıklamalar doğrultusunda RDC'nin çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna varılmaktadır.

I.4.4. Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

- (144) 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası; *"Bu Kanunun 4, 6 ve 7 nci maddelerinde yasaklanmış davranışlarda bulunanlara, ceza verilecek teşebbüs ile teşebbüs birlikleri veya bu birliklerin üyelerinin nihai karardan bir önceki mali yıl sonunda oluşan veya bunun hesaplanması mümkün olmazsa nihai karar tarihine en yakın mali yıl sonunda oluşan ve Kurul tarafından saptanacak olan yıllık gayri safi gelirlerinin yüzde onuna kadar idarî para cezası verilir."* hükmünü amirdir.
- (145) Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem Ve Kararlar İle Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in (Ceza Yönetmeliği) 4. maddesinde idari para cezası belirlenirken öncelikle temel para cezasının hesaplanacağı; ardından ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak temel para cezasının artırılmasının ve/veya cezadan indirim yapılmasının söz konusu olacağı düzenlenmektedir.
- (146) Ceza Yönetmeliği'nin temel para cezasını düzenleyen 5. maddesinin ilk fıkrasına göre; temel para cezası hesaplanırken ihlale taraf olan teşebbüslerin Kurul tarafından saptanacak yıllık gayri safi gelirlerinin, karteller için %2'si ile %4'ü, diğer ihlaller için %0,5'i ile %3'ü arasında bir oran esas alınmaktadır. Anılan maddenin ikinci fıkrasında ise birinci fıkrada yazılı oranların belirlenmesinde ilgili teşebbüslerin veya teşebbüs birliklerinin piyasadaki gücü, ihlal neticesinde gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı gibi hususların dikkate alınacağı hükmüne yer verilmiştir.
- (147) Ayrıca, temel para cezasının hesaplanmasından sonra aynı Ceza Yönetmeliği'nin 6. ve 7. maddeleri çerçevesinde ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak artırma ve/veya indirim yapılmaktadır
- (148) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin beşinci fıkrasında *"Soruşturmaya başlanmasından sonra Kurul, ilgililerin talebi üzerine veya resen, soruşturma sürecinin hızlı bitirilmesinden doğacak usuli faydaları ve ihlalin varlığına veya kapsamına ilişkin görüş farklılıklarını göz önüne alarak uzlaşma usulünü başlatabilir. Kurul, hakkında soruşturma başlatılan ve ihlalin varlığı ile kapsamını kabul eden teşebbüs veya teşebbüs birlikleri ile soruşturma raporunun tebliğine kadar uzlaşabilir."*, altıncı fıkrasında *"Bu çerçevede Kurul, hakkında soruşturma açılan taraflara, ihlalin varlığını ve kapsamını kabul ettikleri bir uzlaşma metni sunmaları için kesin bir süre verir. Verilen süre geçirildikten sonra yapılan bildirimler dikkate alınmaz. İhlal tespitin ve idari para cezasının yer aldığı bir nihai kararla soruşturma sonlandırılır."* ve yedinci fıkrasında *"Uzlaşma usulü sonucunda idari para cezasında yüzde yirmi beşe kadar indirim uygulanabilir."* hükümleri yer almaktadır.
- (149) Soruşturma süreci devam ederken RDC uzlaşma talebinde bulunmuştur. Öncelikle taraf ile gerçekleştirilecek olan uzlaşma görüşmeleri Kurulun 30.06.2022 tarihli ve 22-29/489-M sayılı kararı ile ertelenmiştir. Daha sonra Kurulun 23.11.2022 tarih ve 22-52/790-M sayılı kararı ile uzlaşma görüşmelerinin başlanmasına karar verilmiştir.
- (150) Uzlaşma görüşmelerine başlanmasına ilişkin Kurul kararını takiben 05.12.2022 ve 09.12.2022 tarihlerinde RDC yetkilileri ile Uzlaşma Yönetmeliği'nin 6. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca yapılan görüşmede anılan teşebbüse dosya konusu iddiaların içeriği, isnat edilen ihlalin niteliği, kapsamı ve süresi, uzlaşma tarafı olan teşebbüs hakkında ihlal isnadına dayanak oluşturan başlıca belgeler, sürecin uzlaşma ile sonuçlanması halinde uygulanabilecek indirim oranı ve uzlaşma tarafına verilebilecek idari para cezası aralığı hakkında bilgi verilmiştir.

(151) Uzlaşma görüşmesi neticesinde tarafın uzlaşma sürecinin devam etmesi yönündeki beyanı doğrultusunda gerçekleştirilen uzlaşma görüşmeleri neticesinde alınan 22-57/892-MUA sayılı uzlaşma ara kararında, soruşturma sürecinin uzlaşma ile neticelenmesi halinde;

- RDC'nin çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
- Bu doğrultuda, anılan teşebbüse 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik" in 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, ikinci fıkrası ve üçüncü fıkrasının (b) bendi ve 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2021 yılı gayrisafi geliri üzerinden %(.....) oranında olmak üzere 1.006.661,26-TL idari para cezası uygulanmasına,
- 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrası ve Uzlaşma Yönetmeliği'nin 4. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse verilecek idari para cezasında %25 oranında indirim uygulanmasına,
- Bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2021 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak %(.....) oranında ve 754.995,95-TL tutarında idari para cezası uygulanmasına,
- Uzlaşma Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, uzlaşma metninin Kuruma gönderilebilmesi için işbu ara kararın tebliğinden itibaren anılan teşebbüse 15 gün süre verilmesine,
- Uzlaşma metninin süresi içinde gönderilmemesi halinde, Kurulun işbu ara kararıyla bağlı olmadığına

karar verilmiştir.

(152) Bahse konu ara kararda ceza oranı belirlenirken yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri çerçevesinde, RDC tarafından gerçekleştirilen davranışların emek girdisinin paylaşımını amaçlayan eylemlerden olduğu ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliğinde bulunduğu dikkate alındığında anılan davranışların "kartel" kategorisinde değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmış ve temel para cezasına başlangıç oranı %(.....) olarak takdir edilmiştir.

(153) Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasında ise ihlalin süresinin temel para cezasının tespitinde dikkate alınacağı öngörülmektedir. Belirtilen hükme göre temel para cezasının miktarı; bir ila beş yıl arasında süren ihlallerde yarısı oranında, beş yıldan uzun süren ihlallerde ise bir katı oranında arttırılacaktır. Dosya mevcudu bilgilere göre, RDC tarafından rekabetin ihlal edildiğini gösteren ilk ve son belgelerin tarihleri sırasıyla 01.04.2016 ve 03.02.2022 tarih aralığını kapsamaktadır. Bu çerçevede ihlalin süresinin beş yıldan fazla olduğu değerlendirildiğinden Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasının (b) bendi uyarınca temel para cezası başlangıç oranı bir katı oranında artırılarak uygulanacak temel para ceza oranı %(.....) olarak belirlenmiştir.

(154) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi anlamında temel para cezasının artırılmasını gerektirecek herhangi bir ağırlaştırıcı unsur söz konusu değildir. Diğer yandan anılan Yönetmelik'in 7. maddesi kapsamında; ihlale konu olan iş gücü piyasalarının son dönemde dünya çapında incelemelere konu olması, çalışan ayartmamaya yönelik anlaşmaların kartel niteliğinin yakın zamanlarda ön plana çıkması ve RDC'nin yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde ilgili olabileceği düşünülen tüm bilgi ve belgeleri zamanında ve eksiksiz olarak sunması ile yerinde incelemeye

yardımcı olması hususları göz önüne alınarak temel para cezasında %60 oranında indirim uygulanarak temel para cezasına esas oran %(.....) olarak belirlenmiştir.

(155) RDC tarafından anılan ara karara istinaden gönderilen ve süresi içerisinde Kurum kayıtlarına intikal eden uzlaşma metninde, mezkûr kararda belirtilen hususlar kabul edilerek yürütülen soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması talep edilmiştir.

(156) Uzlaşma Yönetmeliğinin 8. maddesinin birinci fıkrasında;

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

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

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

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

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

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

(157) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrasında *“Uzlaşma usulü sonucunda idari para cezasında yüzde yirmi beşe kadar indirim uygulanabilir...”* hükmü yer almaktadır. Uzlaşma Yönetmeliğinin 9. maddesinin birinci fıkrasında ise; *“Uzlaşma metninin Kurum kayıtlarına girmesinden itibaren on beş gün içinde, Kurul tarafından ihlal tespiti ve idari para cezasının yer aldığı bir nihai kararla ilgili taraf bakımından soruşturma sonlandırılır.”* denilmektedir.

(158) Yukarıda yer verilen açıklamalar doğrultusunda, RDC tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde adı geçen teşebbüsün çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği gerekçesiyle Ceza Yönetmeliği kapsamında 2021 yılı gayri safi gelirin %(.....)'sı oranında hesaplanan idari para cezasının %25 oranında indirilmesi, dolayısıyla 2021 yılı gayri safi geliri üzerinden %(.....) oranında idari para cezası uygulanması ve RDC hakkındaki soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması sonuçlarına varılmıştır.

J. SONUÇ

(159) Rekabet Kurulunun 21.04.2022 tarih ve 22-18/301-M sayılı kararı uyarınca yürütülmekte olan soruşturma kapsamında; Kurulun 29.12.2022 tarih ve 22-57/892-MUA sayılı ara kararı RDC Partner Bilişim Danışmanlık ve Teknoloji Hizmetleri AŞ tarafından 30.12.2022 tarihinde tebellüğ edilmiş olup uzlaşma ara kararına istinaden gönderilen uzlaşma metni 06.01.2023 tarih ve 34456 sayı ile süresi içerisinde Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.

Bu kapsamda, anılan uzlaşma metninde ihlalin varlığı ve kapsamı ile uzlaşma ara kararında öngörülen azami idari para cezası oranı ve tutarı teşebbüs tarafından açıkça kabul edilmiş olup;

1. RDC Partner Bilişim Danışmanlık ve Teknoloji Hizmetleri AŞ'nin iş gücü piyasasındaki rakipleri olan Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret AŞ, Etiya Bilgi Teknolojileri Yazılım Sanayi ve Ticaret AŞ ve Innova Bilişim Çözümleri AŞ ile çalışan

ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,

2. Bu doğrultuda, anılan teşebbüse 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik" in 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, ikinci fıkrası ve üçüncü fıkrasının (b) bendi ve 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2021 yılı gayrisafi geliri üzerinden % (.....) oranında olmak üzere 1.006.661,26-TL idari para cezası uygulanmasına,
3. 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik" in 4. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse verilecek idari para cezasında %25 oranında indirim uygulanmasına,
4. Bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2021 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak % (.....) oranında ve 754.995,95-TL tutarında idari para cezası uygulanmasına,
5. Böylece Rekabet Kurulunun 21.04.2022 tarih ve 22-18/301-M sayılı kararı uyarınca yürütülen soruşturmanın RDC Partner Bilişim Danışmanlık ve Teknoloji Hizmetleri AŞ bakımından uzlaşma usulü ile sonlandırılmasına

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