

**Rekabet Kurumu Başkanlığından,**

**REKABET KURULU KARARI**

**Dosya Sayısı** : 2020-1-065  
**Karar Sayısı** : 21-67/923-448  
**Karar Tarihi** : 30.12.2021

**(Soruşturma/Uzlaşma)**

**A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER**

**Başkan** : Birol KÜLE  
**Üyeler** : Şükran KODALAK, Ahmet ALGAN, Hasan Hüseyin ÜNLÜ,  
Ayşe ERGEZEN, Cengiz ÇOLAK

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

**C. İLGİLİ TARAF** : - Getir Perakende Lojistik A.Ş.  
Temsilcileri: Dr. Fevzi TOKSOY, Bahadır BALKI,  
Erdem AKTEKİN, Nabi Can ACAR  
Çamlıca Köşkü- Tekkeci Sok. No:3-5 Arnavutköy 34345  
Beşiktaş/İstanbul

- (1) **D. DOSYA KONUSU:** Rekabet Kurulunun 01.04.2021 tarih, 21-18/213-M sayılı; 05.08.2021 tarih, 21-37/527-M sayılı ve 16.12.2021 tarih, 21-61/875-M sayılı kararları uyarınca 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturma kapsamında, Getir Perakende Lojistik A.Ş. tarafından sunulan uzlaşma metni neticesinde soruşturmanın Getir Perakende Lojistik A.Ş. bakımından sonlandırılması.
- (2) **E. İDDİALARIN ÖZETİ:** Getir Perakende Lojistik A.Ş.'nin (GETİR) işgücü piyasasına yönelik centilmenlik anlaşması yaptığı iddiası.
- (3) **F. DOSYA EVRELERİ:** Rekabet Kurulunun (Kurul) 04.06.2020 tarihli ve 20-27/336-M sayılı kararıyla Yemek Sepeti Elektronik İletişim Perakende Gıda Lojistik A.Ş. (YEMEK SEPETİ) hakkında çevrim içi yemek sipariş servisi platform hizmetleri pazarındaki uygulamalarıyla 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. ve 6. maddelerini ihlal ettiği iddialarıyla ilgili olarak yürütülen soruşturma kapsamında YEMEK SEPETİ'nde yapılan yerinde incelemede YEMEK SEPETİ, Zomato İnternet Hizmetleri Ticaret A.Ş., Monitise Yazılım A.Ş. (MONITISE)<sup>1</sup> ve Markafoni Elektronik Pazarlama ve Ticaret A.Ş. arasında işgücü piyasasına yönelik centilmenlik anlaşmasına işaret eden bazı belgeler elde edilmiştir.
- (4) Söz konusu belgelere ilişkin olarak hazırlanan 13.10.2020 tarihli ve 2019-3-79/BN-01 sayılı Bilgi Notu Kurulun 22.10.2020 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 20-47/636-M sayılı ile adı geçen teşebbüsler arasında işgücü piyasasına yönelik centilmenlik anlaşması bulunup bulunmadığının ve 4054 sayılı Kanun'un ihlal edilip edilmediğinin tespiti amacıyla aynı Kanun'un 40. maddesinin birinci fıkrası uyarınca önaraştırma yapılmasına karar verilmiştir
- (5) Önaraştırma sonucunda hazırlanan 30.03.2021 tarihli ve 2020-1-65/ÖA sayılı Önaraştırma Raporu, 01.04.2021 tarihli Kurul toplantısında ele alınarak 21-18/213-M sayılı kararla, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak aynı Kanun'un 41. maddesi uyarınca GETİR'in de aralarında bulunduğu bazı

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

teşebbüsler hakkında soruşturma açılmasına karar verilmiştir.

- (6) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca hakkında soruşturma açıldığına ve ilk yazılı savunmasının 30 gün içinde gönderilmesi gerektiğine ilişkin soruşturma bildirimi GETİR'e 15.04.2021 tarihli ve 24470 sayılı yazı ile iletilmiştir. Teşebbüsün ilk yazılı savunması 20.05.2021 tarih ve 17960 sayılı Kurum kayıtlarına girmiştir. Akabinde GETİR tarafından 26.07.2021 tarihli ve 19785 sayılı yazı ile taahhüt talebinde bulunulmuştur. Kurul, 05.08.2021 tarihinde 21-37/526-M sayılı dosya konusu *"rekabet sorunlarının açık ve ağır ihlal olarak değerlendirilebilecek eylemlere ilişkin olması nedeniyle"* taahhüt başvurusunun reddine karar vermiştir.
- (7) Söz konusu kararın yeniden değerlendirilmesi talebini içeren ve İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun (İYUK) 11. maddesi kapsamında teşebbüs tarafından yapılan 14.10.2021 tarihli ve 22072 sayılı başvuru üzerine 04.11.2021 tarihli ve 2020-1-065/BN-17 sayılı Bilgi Notu düzenlenmiştir. Kurul tarafından 11.11.2021 tarih ve 21-55/765-381 sayılı *"Yapılan yeniden değerlendirme sonucunda; İYUK'un 11. maddesi kapsamında 05.08.2021 tarihli ve 21-37/526-M sayılı Kurul kararının kaldırılmasına, geri alınmasına, değiştirilmesine veya yeni bir işlem yapılmasına yer olmadığına"* karar verilmiştir.
- (8) Soruşturma kapsamında, GETİR'de ve ilgili teşebbüslerde yerinde incelemeler gerçekleştirilmiştir.
- (9) Devam eden süreçte 08.09.2021 tarihli ve 2020-1-065/BN-13 sayılı Bilgi Notu ile ek süre talep edilmiş, Kurulun 16.09.2021 tarihli ve 21-43/632-M sayılı kararıyla 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin birinci fıkrasında yer alan *"Gerekli görüldüğü hallerde bir defaya mahsus olmak üzere Kurul tarafından 6 aya kadar ek süre verilebilir."* hükmü uyarınca, soruşturma süresi, bitiminden itibaren 6 ay uzatılmıştır.
- (10) GETİR tarafından gönderilen ve Kurum kayıtlarına 21.12.2021 tarih ve 23935 sayılı giren başvuruda 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca uzlaşma talebinde bulunulmuştur. Söz konusu başvuru hakkında hazırlanan 21.12.2021 tarihli ve 2020-1-065/BN-23 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 23.12.2021 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 21-63/895-M sayılı uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir.
- (11) Ayrıca soruşturma sürecinde GETİR'den talep edilen bilgi ve belgeler 22.12.2021 tarih, 36425 sayılı ve 27.12.2021 tarih, 24018 sayılı Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (12) Uzlaşma görüşmelerine başlanmasına ilişkin Kurul kararını takiben 27.12.2021 tarihinde, GETİR temsilcileri ile çevrim içi olarak uzlaşma görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler neticesinde hazırlanan 2020-1-065/BN-26 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 28.12.2021 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 21-66/902-MUA sayılı uzlaşma ara kararı verilmiştir.
- (13) Uzlaşma ara kararı, GETİR tarafından 29.12.2021 tarihinde tebellüğ edilmiş olup bu karara istinaden hazırlanan uzlaşma metni 29.12.2021 tarih ve 24141 sayılı Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (14) Söz konusu uzlaşma metninde GETİR, ara kararda belirtilen hususları kabul etmiş ve teşebbüs hakkında yürütülen soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılmasını talep etmiştir.
- (15) Yukarıda yer verilen süreç sonucunda hazırlanan 29.12.2021 tarihli ve 2020-1-065/BN-29 sayılı Bilgi Notu görüşülerek karara bağlanmıştır.

- (16) **G. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** İlgili Bilgi Notu'nda özetle; Kurulun 28.12.2021 tarihli ve 21-66/902-MUA sayılı uzlaşma ara kararı ile GETİR tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde, anılan teşebbüs hakkındaki soruşturmanın uzlaşma usulü ile sonlandırılabilirliği ifade edilmiştir.

## H. İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

### H.1. İlgili Taraf Hakkında Bilgi

- (17) 2015 yılında Getir Perakende Lojistik A.Ş.<sup>2</sup> ticaret unvanıyla kurulan GETİR, esas olarak çevrimiçi hızlı tüketim malları perakendeciliği alanında hizmet sağlamaktadır. Bunun yanı sıra teşebbüs çevrimiçi platformlarda; Getir10, Getir Büyük, Getir Su, Getir Yemek, Getir Çarşı, GetirBitaksi aracılığıyla müşterilerine çeşitli hizmetler sunmaktadır. Bu kapsamda GETİR;

- Getir10 ile sipariş edilen ürünlerin müşterisine yaklaşık 10 dakika içerisinde ulaştırılması hizmeti,
- Getir Büyük ile geniş yelpazedeki ürün seçenekleri arasından sipariş edilen ürünlerin yaklaşık 30 dakika içerisinde teslim edilmesi hizmeti,
- Getir Su ile sipariş edilen "Kuzeyden" markalı su ürünlerinin teslim edilmesi hizmeti,
- Getir Yemek ile GETİR'le anlaşmalı restoranlardan verilen siparişlerin alıcılara teslim edilmesi hizmeti,
- Getir Çarşı ile işletmelerin kendi ürünlerini GETİR uygulaması içine kendi işletme isimleriyle listeleyp müşterilere bu işletmelerden talep ettikleri ürünlerin teslim edilmesi hizmeti,
- GetirBitaksi ile taksi arayan yolcularla yolcu arayan taksi sürücülerinin buluşturulmasına yönelik aracılık hizmeti

sağlamaktadır. Ayrıca GETİR, 25.10.2021 tarihinden itibaren kontrol sahibi olduğu Moov Dijital Ulaşım Çözümleri Ticaret A.Ş. ile araç kiralama hizmetleri alanında faaliyet göstermeye başlamıştır. Bununla birlikte 11.08.2021 tarihinden itibaren iş arayan kişilerle işverenleri buluşturan bir platform hizmeti olan Getiriş Danışmanlık ve Ticaret A.Ş. üzerinde tam kontrol sahibidir.

### H.2. İlgili Pazar

#### H.2.1. İlgili Ürün Pazarı

- (18) Soruşturmanın konusunu, hakkında inceleme yürütülen teşebbüslerin işgücü piyasasına yönelik olarak centilmenlik anlaşmaları yapmaları oluşturmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle, ilgili ürün pazarının tanımlanması bakımından esas alınması gereken hususun teşebbüslerin çıktı pazarında ürettiği ürün ve hizmetler olmadığı ve fakat istihdam ettiği çalışanlardan oluştuğu belirtilmelidir. Zira işgücü piyasasında rakip kavramı, teşebbüslerin ne ürettiğinden bağımsız olarak aynı çalışanı işe almak için rekabet eden her bir teşebbüsü kapsamaktadır. Aynı çalışanı istihdam edebilen teşebbüsler, farklı endüstrilerde faaliyet göstermelerine rağmen çalışanlara yönelik birtakım anlaşmalara taraf olabilmektedirler. Bu kapsamda teşebbüsler arasında faaliyet gösterdikleri ürün pazarında bir dikey ilişkinin bulunması da anılan teşebbüslerin işgücü piyasasında rakip oldukları gerçeğini değiştirmemektedir. Dolayısıyla dosya kapsamında, soruşturma taraflarının istihdam ettiği çalışanlara, bu

<sup>2</sup> [https://www.ticaretsicil.gov.tr/tmp\\_gazete/127730c1-befa-11e9-bcf4-54171cd56113.pdf](https://www.ticaretsicil.gov.tr/tmp_gazete/127730c1-befa-11e9-bcf4-54171cd56113.pdf). Erişim Tarihi: 27.12.2021.

çalışanların uzmanlık/sorumluluk alanlarına, ifa ettiği görevlere yönelik bir pazar tanımı yapılması mümkündür.

- (19) Literatürde uzmanlık alanı temel alınarak yapılan değerlendirmede, ilgili alanda oldukça uzmanlaşmış işgücü için yapılacak pazar tanımının, bu tip çalışanların daha az seçeneği olacağından daha dar tanımlanabileceği ifade edilmektedir. Diğer taraftan çalışanların farklı alanlarda çalışma istekliliği/yeterliliği de analize dâhil edildiğinde ilgili pazarın daha geniş tanımlanması gerekebilecektir<sup>3</sup>.
- (20) Dosya özelinde, soruşturma tarafı GETİR hakkında elde edilen belgelerin genelinden dosya konusu anlaşmanın belirli çalışan grupları özelinde olmaktan ziyade tüm çalışanları kapsadığı söylenebilmektedir. Dolayısıyla ilgili ürün pazarı tanımlanırken çalışanların uzmanlık alanına ve çalıştığı sektöre ilişkin herhangi bir ayrıma gidilmeyerek çalışan istihdamına yönelik geniş bir ilgili ürün pazarı tanımlanabilecektir.
- (21) Bununla birlikte İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafındaki *"inceleme konusu işlem, gerek ürün gerekse de coğrafi açıdan olası alternatif pazar tanımları çerçevesinde rekabet açısından endişeler yaratmıyor ya da alternatif tüm tanımlar açısından rekabeti bozucu bir etki söz konusu oluyorsa pazar tanımı yapılmayabilir."* ifadeleri kapsamında, ilgili ürün pazarının tanımlanması incelenen iddialar bakımından yapılacak değerlendirmeyi değiştirmeyeceğinden, kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmasına gerek görülmemiştir.

## H.2.2. İlgili Coğrafi Pazar

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

## H.3. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Genel Bilgi

- (23) Çalışan ayartmama anlaşmaları (no-poaching agreements) yapan teşebbüsler, anlaşma tarafı diğer teşebbüslerin çalışanlarına iş teklifinde bulunmaktan, onları işe almaktan veya çalıştırmaktan kaçınmaktadır. Esas olarak işverenler bu anlaşmalarla emek girdisi üzerinde rekabet etmekten karşılıklı olarak vazgeçmektedir. Çalışan ayartmama anlaşmaları ile birlikte çalışanlar da daha yüksek ücretler ve daha iyi koşullar sunan iş fırsatlarından mahrum bırakılmaktadır<sup>4</sup>.
- (24) Konuya ilişkin literatürde, çalışan ayartmama anlaşmalarının rakipler arasında işgücü pazarının alım tarafında monopson etkisinin oluşturulması amacını taşımakta olduğu ve anlaşmaya taraf teşebbüslerin işgücü maliyetlerini düşürebileceği belirtilmektedir<sup>5</sup>.
- (25) İşgücü piyasalarında monopson kavramı, teşebbüslerin işgücü pazarında ücretlere ve diğer çalışma koşullarına karar verebilmesine imkân tanıyan pazar gücüne sahip olduğu herhangi bir durumu ifade etmektedir. Pazarın talep tarafında, bir diğer deyişle işverenlerin işgücü satın aldığı emek girdisi pazarında, daha fazla kişiyi işe almak suretiyle çalışanlara rekabetçi seviyenin altında ücret ödeme kabiliyetine sahip pazar

<sup>3</sup> OECD (2020), "Competition in Labour Markets", <https://www.oecd.org/competition/competition-in-labour-markets-2020.pdf>, Erişim Tarihi: 28.07.2021, s. 27-35.

<sup>4</sup>OECD (2020), "Competition in Labour Markets", <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 28.

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

gücü yüksek işverenler yer almaktadır<sup>6</sup>.

- (26) Çalışan ayartmama anlaşmalarının etkilerine bakıldığında ise hem işgücü piyasasında hem de çıktı pazarlarında etki doğurabildiği görülmektedir. Bu anlaşmaların niteliğinin belirlenmesi bakımından ilgili pazarlardaki potansiyel etkisine kısaca değinilmesinde fayda bulunmaktadır<sup>7</sup>.

– İşgücü pazarlarındaki potansiyel etkileri:

- i. Çalışan ayartmama anlaşmaları işverenlerin, çalışanlar karşısındaki alıcı ve pazarlık gücünü artırabilmektedir. Özellikle çoğu işverenin çalışan ayartmama anlaşması içerisinde bulunması halinde çalışanlar monopson gücü ile karşı karşıya kalmaktadır.
- ii. Teşebbüslerin (işverenlerin) alıcı güçlerinin artmasıyla bu anlaşmalar işgücünün mobilitesini kısıtlamakta, çalışanları daha yüksek ücretli ve/veya daha iyi çalışma koşullarına sahip iş fırsatlarından mahrum bırakmakta, böylece ücretlerin düşmesine/baskılanmasına sebep olabilmektedir. Keza anılan anlaşmalar ile çalışanların farklı işverenler arasında geçişinin engellenmesi neticesinde emek girdisinin dağılımında etkinsizliklere yol açabilmektedir. Ayrıca bir ülke coğrafi alanında ücretlerin bu şekilde yapay olarak baskılanması söz konusu emek sermayesinin yurt dışına yönelmesine/çıkmasına sebep olabilecektir.
- iii. Bu anlaşmalar çalışanların, bir insan kaynağı olarak kendilerini geliştirme güdüsünü azaltabilmektedir. Diğer taraftan işverenlerin çalışanlarına yaptıkları eğitim gibi yatırımların korunmasını sağlama amacı bulursa dahi, bu anlaşmaların olumsuz etkileri, eğitim yatırımlarının korunmasından doğabilecek etkinlik artışının çok ötesinde olabilecektir. Zira yapılan rekabete uygun bir sözleşmede, çalışana yapılan yatırımın bedeli çıkış tazminatı olarak yansıtılabilmekte ve amorti edilebileceği makul bir süre belirlenebilmektedir.

– Alt pazardaki potansiyel etkileri<sup>8</sup>:

- i. Çalışan ayartmama anlaşmasının bir sonucu olarak istihdam edilen kişi sayısının düşmesi ve/veya çalışanların üretkenliğinin azalması çıktı pazarındaki üretim miktarının düşüşüne ve fiyatların artmasına sebep olarak tüketicilere zarar verebilecektir.
- ii. Çalışan ayartmama anlaşması çalışanların mobilitesini kısıtlayarak girişimciliği ve inovasyonu azaltabilecek, böylece tüketici refahına ve ekonomik etkinliğe zarar verebilecektir.
- iii. Bu anlaşmalar alt pazardaki danişıklı davranışların sürdürülebilmesi için uygun koşulları sağlayabilmektedir. Böylece çıktı pazarında (müşteri özelinde veya coğrafi olarak) pazar paylaşımına ilişkin daha geniş bir kartelin aracı olabilmektedir.

- (27) Bu noktada işgücü pazarının talep ve arz tarafı ile ilgili düzenlemeler hakkında bilgi vermek yerinde olacaktır. Genel olarak kabul edildiği üzere rekabet kanunları, pazarın gerek talep tarafı gerekse arz tarafındaki rekabet kısıtlamalarına eşit şekilde

<sup>6</sup> OECD (2020), "Competition in Labour Markets", <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 7.

<sup>7</sup> Detaylı bilgi için bkz. Autoridade da Concorrência (AdC) (2021), Labour market agreements and competition policy Issues Paper - Final Version, s. 11-18.

<sup>8</sup> Çıktı pazarında rakip olan teşebbüsler arasında yapılan çalışan ayartmama anlaşmalarının alt pazardaki rekabeti olumsuz etkileme ihtimali daha yüksektir.

uygulanmakta ve iki durumda da benzer ihlal standartlarının benimsenmesi gerekmektedir. Diğer taraftan işgücü pazarlarında, pazarın arz tarafındaki çalışanlar işverenler ile akdettikleri anlaşmalar ile emeklerini “satmakta”<sup>9</sup> ve çalışma/istihdam koşullarını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu anlaşmalar genellikle rekabet hukukunun uygulamasından muaf tutulmaktadır. Bu muafiyet, işçilerin/çalışanların korunması gibi toplumsal ve sosyal güdüler çerçevesinde toplu pazarlık faaliyetlerinin rekabet hukukundan bağışık tutulmasını sağlamayı amaçlamaktadır<sup>10</sup>. Benzer şekilde 4054 sayılı Kanun’un 3. maddesinin gerekçesinde “Kuşkusuz, toplu pazarlık esasının kabul edildiği emek piyasası bu tanımın dışındadır.” ifadesi geçmektedir. Bu düzenleme ile toplu pazarlık esasına yapılan vurgu toplu iş sözleşmeleri, sendikalar gibi kurumların rekabet hukuku uygulamalarına konu edilip edilemeyeceğine açıklık getirmektedir. Bir diğer deyişle gerekçede geçen bu ifadelerin işverenler arasında yapılan anlaşmaları kanun kapsamı dışında tutmak amacı taşımadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla pazarın talep tarafı bakımından herhangi bir bağışıklığın bulunmadığı söylenebilmektedir.

- (28) Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD), 2016 yılında Federal Ticaret Komisyonu (Federal Trade Commission-FTC) ve Adalet Bakanlığı’nın (Department of Justice-DOJ) yayımladığı İnsan Kaynakları Uzmanları İçin Anti-tröst Rehberi’nde (Rehber)<sup>11</sup>, hâlihazırda kurulmuş bir meşru işbirliğine (bir devralma veya hizmet sözleşmesi gibi) ilişkin veya bu işbirliği için gerekli olmayan açık çalışan ayartmama anlaşmalarının (naked no-poaching agreements) rekabet hukukuna aykırı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Rehber’de, resmi veya gayri resmi, sözlü veya yazılı olup olmadığı fark etmeksizin, teşebbüslerin çalışan ayartmama anlaşmaları yapmaktan kaçınması gerektiği, açık çalışan ayartmama anlaşmalarının per se ihlal niteliği taşıdığı ve konunun adli mercilerce de soruşturulacağı ifade edilmiştir. Yine bu anlaşmaların, ilgili işgücü pazarlarında rekabeti, fiyat belirleme ya da pazar paylaşımı anlaşmaları gibi düzeltilemez şekilde ortadan kaldırdığı, teşebbüsler arası herhangi bir anlaşma bakımından da makul bir şekilde gerekli olmadığı ve çalışanları daha iyi iş olanakları için pazarlık edebilme imkânından mahrum bırakmak suretiyle rekabeti engelledikleri ifade edilmiştir. Diğer taraftan ABD’de meşru bir işbirliğinin parçası olan anlaşmalar için ise etki temelli yaklaşımlar benimsenmektedir.
- (29) Konuya ilişkin detaylı açıklamalar içeren Portekiz rekabet otoritesinin işgücü piyasalarındaki anlaşmalara ilişkin Eylül 2021 tarihli raporunda, çalışan ayartmama anlaşmalarının “emek girdisinin paylaşılması” ve “emek girdisinin alım fiyatının tespitinin dolaylı bir yolu” olması sebebiyle Portekiz Rekabet Kanunu’nu ve Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Anlaşma’yı (ABİDA) ihlal ettiği belirtilmektedir<sup>12</sup>. Akabinde bu anlaşmaların tarafı olan teşebbüslerin, esasen, girdi kaynaklarının paylaşımı yoluyla doğrudan veya dolaylı olarak alım fiyatlarının belirlenmesine ve pazar

<sup>9</sup> 4857 sayılı İş Kanunu’nun Tanım ve şekil başlıklı 8. maddesinde de iş sözleşmesi, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” şeklinde tanımlanmaktadır.

<sup>10</sup> OECD (2020), “Competition in Labour Markets”, <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 9.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> Portekiz rekabet otoritesi tarafından profesyonel futbol kulüpleri hakkında açılan soruşturmaya ilişkin basın duyurusunda çalışan ayartmama anlaşmaları, teşebbüslerin, birbirlerinin çalışanlarına iş teklifi yapmama veya birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda anlaştıkları teşebbüsler arası yatay anlaşmalar olarak tanımlanmıştır.

[http://www.concorrenca.pt/vEN/News/Events/Comunicados/Pages/PressRelease\\_202104.aspx](http://www.concorrenca.pt/vEN/News/Events/Comunicados/Pages/PressRelease_202104.aspx). Erişim Tarihi: 20.06.2021.

paylaşımına ilişkin anlaşmalara dâhil olduğu tespiti yapılmaktadır<sup>13</sup>. Emek unsuru, teşebbüsler arasındaki, çalışanların ve tüketicilerin zararına olacak nitelikte gizli anlaşmaların konusu olmaya yatkın, oldukça önemli bir girdi niteliği taşımaktadır. Bu nedenle bu teşebbüsler emeği konu edinen ve rekabeti ihlal etme amacı taşıyan anlaşmalar yapabilmektedir.

- (30) Söz konusu çalışmada dikkat çeken hususlardan birini de işgücü piyasalarındaki ihlalleri Avrupa Komisyonunun (Komisyon) alım kartellerine ilişkin kararlarıyla aynı nitelikte ele alması oluşturmaktadır. Komisyon'un girdi fiyatlarının belirlenmesine ve girdi kaynaklarının paylaşılmasını konu alan iki kararında<sup>14</sup> hammadde girdisine ilişkin (i) hammadde alım fiyatlarının sabitlenmesi, (ii) alım miktarının tespiti ve (iii) hammadde sağlayıcılarının paylaşılması kartel olarak değerlendirilmiştir. Netice itibarıyla Komisyon, fiyat tespiti ve pazar paylaşımını içeren yatay uygulamalar yoluyla ABİDA'nın 101. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir. Anılan kararlardan hareketle bu yaklaşımın, önemli bir girdi niteliğini haiz emek girdisine ilişkin çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından geçerli olabileceği sonucuna varılmıştır. Bu minvalde teşebbüslerin en önemli girdi kalemlerinden birisi olan emek/işgücü/personel girdisinin paylaşımı niteliğindeki çalışan ayartmama anlaşmalarının pazar/müşteri paylaşımı niteliğinde olduğu söylenebilmektedir.
- (31) Söz konusu raporun sonrasında Portekiz rekabet otoritesinin yayımladığı İşgücü Pazarlarında Rekabete Aykırı Anlaşmaları Önlemeye Yönelik İyi Uygulamalar Rehberinde<sup>15</sup> (*Best Practices in Preventing Anticompetitive Agreements in Labor Markets*) çalışan ayartmama anlaşmalarının işgücü girdisinin dağılımını olumsuz etkileyerek etkinsizliğe sebep olduğu, ücretleri azalttığı/baskıladığı, insan kaynağına yatırım yapma güdüsünü zayıflattığı ve alt pazarda da rekabeti olumsuz etkilediği belirtilmiştir.
- (32) Konuya ilişkin uygulamaya bakıldığında çalışan ayartmama anlaşmalarının ilk olarak ABD'de ele alındığı görülmektedir. DOJ tarafından çalışan ayartmama anlaşmalarına yönelik 2007-2013 yılları arasında silikon vadisinde faaliyet gösteren teknoloji şirketlerine karşı üç dava<sup>16</sup> (Adobe-Apple-Google-IntelIntuit-Pixar; Ebay-Intuit; Lucasfilm-Pixar) yürütülmüştür<sup>17</sup>. Bu davalardan ilkinde Adobe, Apple, Google, Intel, Intuit, ve Pixar'ın birbirlerinin belirli çalışanlarını ayartmamak üzerine anlaştıkları iddia edilmiştir. DOJ davanın uzlaşma ile sonuçlanmasından önce yayınladığı açıklamada anlaşmaların per se kanuna aykırı olduğu sonucuna ulaşmıştır. DOJ açıklamasında ayrıca, paylaşım anlaşmalarının girdi veya çıktı pazarında gerçekleştirilmesinin bir farkının bulunmadığını vurgulamıştır<sup>18</sup>. DOJ'un bu tipten anlaşmalara karşı tutumunun zaman içinde zayıflamadığı görülmektedir. Nitekim 2021 yılı içerisinde, DOJ tarafından

<sup>13</sup> Autoridade da Concorrência (AdC) (2021), Labour market agreements and competition policy Issues Paper - Final Version, s. 25.

<sup>14</sup> Söz konusu kararlar İspanya ve İtalya'da kurulan tütün girdisi alımına ilişkin karteli konu almaktadır (COMP/C.38.238/B.2, *Spanish Raw Tobacco*, 20.10.2004 ve COMP/C.38.281/B.2, *Italian Raw Tobacco*, 20.10.2005).

<sup>15</sup> [https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/documentos/guias-promocao-da-concorrenca/Best%20Practices\\_In%20Preventing%20Anticompetitive%20Agreements%20in%20Labor%20Markets\\_0.pdf](https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/documentos/guias-promocao-da-concorrenca/Best%20Practices_In%20Preventing%20Anticompetitive%20Agreements%20in%20Labor%20Markets_0.pdf), Erişim Tarihi: 04.11.2021.

<sup>16</sup> DOJ-FTC Antitrust Guidance For Human Resource Professionals, 2016; *High-Tech Employee Antitrust Litigation*- 856 F. Supp 1103, 1110–12 (N.D. Cal. 2012) (Adobe, Apple, Google, Intel, Intuit, Lucasfilm ve Pixar'a açılan toplu dava); *High-Tech Employee Antitrust Litigation*, No. 11-CV-02509, 2015 WL 5159441, N.D. Cal. Sept. 2, 2015.

<sup>17</sup> Davaların tümü uzlaşmayla sonuçlanmıştır.

<sup>18</sup> *Competitive Impact Statement at 7–8, United States v. Adobe Sys., Inc.* (No. 10-CV-01629) (D.D.C. 2010).

bir çalışan ayartmama anlaşmasının adli olarak soruşturulmasıyla başlayan ilk dava olduğu duyurulmuştur<sup>19</sup>.

- (33) Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerde alınan kararlara bakıldığında da ABD'ye benzer yaklaşımlara rastlanmaktadır. Bazı AB üyesi ülkelerde, rekabet otoriteleri çalışan ayartmama anlaşmalarını, kartel tanımı kapsamında işbirlikçi stratejiyi gösteren anlaşmaların bir parçası olarak değerlendirmektedir. Söz konusu kararlarda bu anlaşmalar amaç ihlali olarak kabul edilmiş ve ulusal rekabet kanunları ile ABİDA'nın 101. maddesinin ihlal edildiğine karar verilmiştir. Bu kapsamdaki İspanya rekabet otoritesinin 2010 yılında aldığı kararında<sup>20</sup>, tespit edilen navlun sevkiyatı karteli dâhilinde çalışanları işe alma ile ilgili koşullar üzerinde de anlaşmaya varıldığını, dolayısıyla rekabetin amaç bakımından kısıtladığını tespit etmiştir. Otorite, çalışan ayartmama anlaşmasını teşebbüsler arasında kurulan kartelin ayrı bir boyutu olarak değerlendirmiştir. Ayrıca kararda çalışan ayartmama anlaşmasına ilişkin aşağıdaki ifadeler yer verilmiştir:

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

- (34) Bu doğrultuda kararda, (i) işçilerin, bu anlaşma sonucu pazarlık güçlerinde meydana gelen azalmanın ücretlerinde yol açması muhtemel azalma ölçüsünde zarar gördüğü ve (ii) işgücü piyasasında teşebbüsler arasındaki rekabetin parametrelerinden birini çalışan istihdamının oluşturması sebebiyle çalışan ayartmama anlaşmasının rekabete zarar verdiği hususları dikkate alınmıştır. Ayrıca çalışan ayartmama anlaşmalarının, rakip teşebbüslerin işe alım politikasına ilişkin stratejik belirsizliğin ortadan kaldırılmasına yol açtığı değerlendirilmiştir.
- (35) Fransız rekabet otoritesinin 2017 yılında, PVC ve linolyum (muşamba) zemin kaplaması alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin kurdukları kartel ile ilgili verdiği kararda<sup>21</sup>, ilgili teşebbüslerin fiyat anlaşmasının yanı sıra belirli müşterileri veya rakipleri ile ilgili olarak; işe alım politikası, satış organizasyonu veya yeni ürün numuneleri konularında kendi iç yönetimlerinde benimseyecekleri stratejiler hakkında anlaşmalarını tespit etmiştir. Karara konu olan çalışan ayartmama anlaşması ile ilgili olarak ise anlaşmanın teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemesine ilişkin karşılıklı olmayan bir centilmenlik anlaşması niteliğinde olduğu belirtilmiştir. Ayrıca İspanya rekabet otoritesine benzer şekilde, Fransız rekabet otoritesi de çalışan ayartmama anlaşmalarının, rakip teşebbüslerin işe alım politikasına ilişkin stratejik belirsizliğin ortadan kaldırılmasına yol açtığını değerlendirmiştir. İlaveten otorite, bu anlaşmanın çalışanların alternatif iş fırsatlarını kaybetmesine yol açtığını vurgulamıştır.
- (36) Ülkemizde de Kurulun *Ege Konteyner* kararında<sup>22</sup>;

*“Esasen, işgücü pazarlarına yönelik rekabet hukuku uygulamasının esas kısmını oluşturan çalışanların maaşlarını sabitlemeye/çalışan ayartmamaya yönelik yapılan anlaşmalar pazarın alım tarafında kurulan kartellerden farklı değildir.*

<sup>19</sup><https://globalcompetitionreview.com/gcr-usa/departments-of-justice/doj-brings-first-criminal-no-poach-case>

<sup>20</sup><https://www.cnmc.es/expedientes/s012008>; [http://ec.europa.eu/competition/ecn/brief/04\\_2010/es\\_freight.pdf](http://ec.europa.eu/competition/ecn/brief/04_2010/es_freight.pdf).

<sup>21</sup> Autorité de la concurrence, Decision 17-D-20, 19.10.2017.

<sup>22</sup> Rekabet Kurulu'nun 02.01.2020 tarih ve 20-01/3-2 sayılı kararı.

*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. Keza Kurulun Bfit kararında<sup>23</sup> konuya ilişkin olarak aşağıdaki değerlendirmeler yer almıştır.

*“Rakipler arası maaş sabitleme anlaşmaları bunu doğrudan sağlarken, çalışan ayartmama anlaşmaları, çalışanların daha yüksek maaşlı işlere geçme imkânlarını kısıtlayarak zaman içerisinde maaş artışlarının baskılanmasına neden olmaktadır. Diğer alım kartellerinde olduğu gibi, işgücü piyasasında rekabeti kısıtlayan teşebbüslerin katlandıkları işgücü maliyetini azaltarak kârlarını artırması mümkün olup bu kâr artışının da teoride belirli rekabetçi pazar koşulları altında, çıktı pazarında tüketicilere refah artışı olarak yansıma ihtimali bulunmaktadır. Ancak bu anlaşmalar işgücü piyasasında çalışanların refahında çok daha çarpıcı şekilde azalmaya sebep olmakta ve işgücü pazarında, rakipler arası müşteri paylaşımının çıktı pazarlarında yaratacağına benzer etkiler yaratmaktadır. Bu çerçevede bu anlaşmaların yatay pazar paylaşımı anlaşmalarına benzer anti-rekabetçi etkiler doğuracağı, işgücü piyasasında çalışanların iş değiştirme imkânlarını sınırlayarak dolaylı olarak maaşların sabitlenmesine yol açacağı öngörülmektedir.”*

- (37) Konuya ilişkin son olarak Komisyon Başkan Yardımcısı Margrethe Vestager’in 21.10.2021 tarihinde İtalyan Antitröst Derneği’nin yıllık konferansında yaptığı “Kartel Yaptırımlarında Yeni Dönem” başlıklı konuşmadan bahsetmekte fayda görülmektedir<sup>24</sup>. Vestager ilgili açıklamasında; “*Bazı alım kartelleri rekabetin yanı sıra bireyler üzerinde doğrudan etki doğurmaktadır. Özellikle teşebbüsler çalışanların maaşlarını/ücretlerini tespit etmek için anlaştıklarında veya çalışan ayartmama anlaşmaları ile dolaylı olarak maaşları baskıladıklarında bu durum ortaya çıkmaktadır. Çalışan ayartmama anlaşması ile işgücünün teşebbüsler arasında geçişi kısıtlanmakta ve çalışanların ekonomiye en iyi şekilde hizmet etmesine engel olunmaktadır. Ayrıca bu tür çalışan ayartmama anlaşmaları kartel oluşturmanın birçok yolundan sadece bir tanesidir.*” ifadelerine yer vermiştir. Bu açıklama ile Vestager de çalışan ayartmama anlaşmalarının işgücünün mobilitesini kısıtlayarak dolaylı olarak ücretleri baskıladığını ifade etmiş ve ihlalin ağırlığına, dolayısıyla ihlalin bir alım karteli olarak değerlendirileceğine işaret etmiştir.

#### **H.4. GETİR Hakkında Elde Edilen Belgelerin Değerlendirilmesi**

- (38) Dosya kapsamında GETİR hakkındaki belgeleri GETİR’in yanı sıra D-Market Elektronik Hizmetler ve Tic. A.Ş. (HEPSİBURADA), Sosyo Plus Bilgi Bilişim Teknolojileri Danışmanlık Hizmetleri Ticaret A.Ş. (INSIDER), Dsm Grup Danışmanlık İletişim ve Satış Ticaret A.Ş. (TRENDYOL), Vodafone Telekomünikasyon A.Ş. (VODAFONE) ve YEMEK SEPETİ’nde yapılan yerinde incelemelerde elde edilen belgeler oluşturmaktadır.

<sup>23</sup> Rekabet Kurulu’nun 07.02.2019 tarih ve 19-06/64-27 sayılı kararı.

<sup>24</sup>Bkz. [https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/vestager/announcements/speech\\_-\\_evp-m-vestager-italian-antitrust-association-annual-conference-new-era-cartel-enforcement\\_en](https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/vestager/announcements/speech_-_evp-m-vestager-italian-antitrust-association-annual-conference-new-era-cartel-enforcement_en), Erişim Tarihi: 26.10.2021.

- (39) Söz konusu belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilmektedir.

#### H.4.1. GETİR'in Stratejisi

- (40) GETİR ile soruşturma tarafı teşebbüslerden bazıları arasındaki ilişkiye dair elde edilen belgelere geçmeden önce GETİR'in istihdam stratejisini gösteren belgelere değinmekte fayda bulunmaktadır. Dosya kapsamında GETİR'den elde edilen birçok belgede teşebbüsün işe alımlarında belirli şirketlerin çalışanlarını almama yönünde tercihinin bulunduğu ve bu şirketlerin sıralandığı *offlimits*, *tercih edilmeyen* vb. şekilde isimlendirilen/nitelendirilen listeler oluşturduğu görülmektedir. Keza İK şirketlerine de bu listeleri göndererek aday arayışlarında bu listelerdeki şirket çalışanlarının kapsama alınmaması sağlanmaktadır.
- (41) Bu minvaldeki 27.03.2019 ile 01.04.2019 tarihlerinde geçen e-posta yazışmasında, GETİR'in aynı ekonomik bütünlük içerisinde bulunduğu İK şirketi Net Danışmanlık Eğitim ve Ticaret Ltd. Şti. (HEMENİŞ) ile GETİR arasında, (.....) pozisyonunda istihdam edilmek üzere yapılan aday arayışına ilişkin yazışma yer almaktadır. Belgede GETİR tarafından *"Aşağıda aday alamayacağımız şirketlerin listesini paylaşıyorum (...) Off-limits olan şirketler her ahvalde işe alım yapamayacaklarımız, diğer şirketlerden adaylarımız var ise konumlarına/departmanlarına göre tekrar mutabık kalarak ilerlemek gerekecektir."* ifadeleriyle uygulama usulü açıklanan ve İK şirketinin arayış kapsamına almaması gereken şirketlerden oluşan liste paylaşılmaktadır. GETİR ve HEMENİŞ arasında 19-23.09.2019 tarihlerinde gerçekleşen yazışmada da HEMENİŞ yetkilisi *Kesinlikle Aday Alınmayacaklar* başlıklı listenin güncel olup olmadığını teyit etmektedir.
- (42) GETİR ile farklı İK şirketleri arasında 02.10.2020, 02.12.2020 ve 05.04.2021 tarihlerinde yapılan yazışmalarda çeşitli teşebbüslerin yer aldığı *offlimits* listesi gönderilmekte ve bu teşebbüslerden aday arayışı yapılmaması gerektiği belirtilmektedir. 17.02.2021 tarihinde HEMENİŞ yetkilileri arasında yapılan yazışmada, 20.01.2021 tarihinde ise bu kez GETİR'in iç yazışmasında *offlimits* başlıklı benzer listeler yer almaktadır.
- (43) Dosya kapsamında elde edilen belgeler söz konusu listelerin pratikte nasıl uygulandığını da ortaya koymaktadır. Konuya ilişkin 01.02.2021 tarihli iç yazışmada *"Bir sorum var; (.....) off limits şirketlerde çalışıyorsa da mı gidemiyorduk?"* şeklindeki soru *"ben gidememiştim (.....) hatta telefonda böyle bir durum olduğunu da iletmıştik"* ifadeleriyle yanıtlanmaktadır. 17.02.2021 tarihli başka bir yazışmada, bir GETİR çalışanı *"Off limits companies exceli vardı paylaşılmıştır seninle ordan bakabilir misin?"* ifadeleriyle yasaklı şirketler listesine yönlendirilmektedir. 11.03.2021 tarihinde, GETİR İnsan Kaynakları Birimi'nin stratejilerinin yer aldığı yazışmada geçen *"OffLimits şirketlerin sayısı azaltılmalı ya da anlaşmalı olarak işe alım yapılmalı."* ifadelerinden ise bu şirketlerin sayısının zamanla arttığı izlenimi edinilmektedir.
- (44) 22.03.2021 tarihinde *"GETİR - (.....) İŞBİRLİĞİ"* isimli whatsapp grubundaki yazışmada bir İK şirketi *"offlimit listesini ve head of (.....) görüşülen aday listesini uygunluğunuzda paylaşmanızı rica edebilir miyim?"* ifadeleriyle yasaklı şirketler listesini talep etmektedir. 08.04.2021 tarihinde bir İK şirketinin yetkilisi tarafından GETİR çalışanına iletilen e-postada ise *"Adayların off-limit ve (.....) firmalardan olması durumunda sizinle paylaşmamızı istemiyor musunuz ? Önerim, size not düşerek bu başvuruları paylaşmak olacak. (Aday bir şekilde iş değiştirmeye karar vermişse sizin de değerlendirmenizde fayda var diye düşünüyorum.)"* şeklindeki önerisine *"Off-limit ve (.....) şirketlere gidilmesini tercih etmiyoruz, o firmalarda olan adayları bizimle paylaşmanıza gerek yok"* cevabı verilerek yasaklı listede yer alan teşebbüsler bakımından net bir tavır sergilenmektedir.

- (45) GETİR'in 24.03.2021 tarihli iç yazışmasında, danışmanlık hizmeti alınan İK şirketlerinin yapacağı aday arayışları bakımından gerekli dökümanlar arasında *İlgili pozisyonların görev tanımları ve Daha önce görüşülen adaylar* ile birlikte *offlimits* şirketlerin listesi de gönderilmektedir.
- (46) Böylece söz konusu listelerin GETİR bakımından çalışan istihdamında önemli bir kriter teşkil ettiği ve gerek teşebbüsün iç yazışmalarında paylaşılarak gerekse İK şirketi aracılığıyla yapılacak alımlar bakımından ilgili İK şirketine listelerin gönderilmesiyle uygulama alanının yaygınlaştırıldığı görülmektedir.
- (47) Bunların yanı sıra bu listelerde yer alan teşebbüslerin neye göre belirlendiği de elde edilen belgelerden görülebilmektedir. Bu minvaldeki 20.01.2021 tarihli iç yazışmada *offlimits* şirketlerin belirlenme usulü "*beraber iş yaptıklarımız veya üst yönetimle iyi ilişkileri varsa vs. centilmenlik anlaşması gibi olabiliyor*" ifadeleriyle açıklanmaktadır. Böylece GETİR'in, üst yöneticilerinin iyi ilişkiler içerisinde bulunduğu rakipleriyle ya da sair sebeplerle çalışan geçişini kısıtlamaya yönelik centilmenlik anlaşması yapma eğiliminde olduğu görülmektedir. Ancak belgede münferit bir teşebbüs adının geçmemesi dikkate alındığında GETİR'in bu listelerinde geçen her teşebbüs ile anlaşma içerisinde bulunduğu yönünde bir çıkarım yapılamamaktadır. Öte yandan söz konusu ifadeleri destekleyen bir diğer deyişle GETİR ile listedeki teşebbüsler arasında irade uyuşması bulunduğuna işaret eden başkaca belgelerin varlığında bu belgenin önemli bir veri olarak kabul edilebileceği de açıktır.
- (48) Esasen bir teşebbüsün tek taraflı kararı ile niteliği, yetkinliği, aranan kriterleri taşıması gibi çok çeşitli gerekçeler dâhilinde herhangi bir kişiyi veya herhangi bir teşebbüsün çalışanlarını istihdam etmemeyi tercih edebileceği açıktır. Diğer taraftan rakiplerin kendi aralarındaki çalışan geçişlerini kısıtlayan bir anlaşma çerçevesinde istihdam tercihlerinin değişmesi 4054 sayılı Kanun kapsamında olacaktır. Dolayısıyla GETİR'in bu genel stratejisi, soruşturma kapsamında yapılan inceleme ve değerlendirmeler bakımından yasaklı listelerde geçen teşebbüsler ile GETİR arasında anlaşma bulunup bulunmadığı konusunda endişeler yaratması yönüyle de dikkate alınabilecektir.

#### H.4.2. GETİR-HEPSİBURADA

- (49) Dosya kapsamında, GETİR'de yapılan yerinde incelemede GETİR ile HEPSİBURADA arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir. Devam eden süreçte HEPSİBURADA'da yapılan yerinde incelemede de söz konusu anlaşmaya ilişkin belgelere ulaşılmıştır. Her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilmektedir.
- (50) İlk olarak GETİR'den elde edilen 16.09.2020 tarihli iç yazışmada HEPSİBURADA'da *(.....)* olarak çalışan bir adayın CV'si paylaşılmakta ve devamında *"(.....) ve ben involve olmayalım. ...., kendisi başvurmuş (.....)'e. Yoksa biz Hepsiburada dan hunt etmiyoruz kendimiz"* ifadelerine yer verilmektedir. Belgeden, GETİR'in HEPSİBURADA çalışanlarına yönelik doğrudan iş teklifi yapmama yönünde bir yaklaşımının bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu yaklaşımın GETİR'in tek taraflı tercihi olup olmadığı anlaşılamamakla birlikte aynı belgedeki 2018 tarihli yazışmada geçen HEPSİBURADA'nın bir çalışanı ile görüşme yapıldığına yönelik ifadeler dikkate alındığında GETİR'in HEPSİBURADA çalışanlarına ilişkin yaklaşımının aradan geçen süre içerisinde değiştiği söylenebilmektedir.
- (51) Bununla birlikte yukarıdaki belgenin kısa bir süre sonrasına ait HEPSİBURADA'nın 30.09.2020 tarihli yazışmasında üç adayın GETİR'de çalışması gerekçesiyle HEPSİBURADA'da işe alım sürecinin sonlandırıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda önceki belgede ortaya konulan GETİR'in HEPSİBURADA çalışanları konusundaki

yaklaşımını HEPSİBURADA'nın da GETİR çalışanları bakımından benimsediği anlaşılmaktadır. Belgede GETİR çalışanlarının işe alınmama sebebi görülememekle birlikte her iki teşebbüsün aynı/yakın tarihlerde birbirleri nezdinde çalışan transferi yapılmayacak teşebbüs niteliğini taşımalarının şüpheli olduğu ve iki teşebbüs arasındaki olası rekabete aykırı ilişkiye dayanabileceği değerlendirilmektedir.

- (52) Kaldı ki aynı yaklaşımın GETİR'in bir İK şirketine 02.10.2020 tarihinde gönderdiği e-postada *"selam ... Hepsiburada ... Bu şirketlerdeki adaylara ulaşmayalım"* ifadesiyle devam ettirildiği görülmektedir.
- (53) GETİR'in 15.10.2020 tarihli iç yazışmasında HEPSİBURADA'nın *offlimits* olup olmadığı sorgulanmaktadır. Hatta belgedeki *"... (.....)'da çalışan bi aday var indirect için görüştüm telde, alt grup şirketlerinden hepsiburada ya iş yapıyor ancak bordrosu (.....)da. off limits mi yine ?"* ve 11.11.2020 tarihli iç yazışmada *"değil bence yürüyebiliriz"* şeklindeki ifadeler, başka bir teşebbüste çalışan bir kişinin HEPSİBURADA ile ilişkisinin bulunmasının bile GETİR nezdinde şüphe yarattığını göstermektedir. Benzer içerikteki 20.10.2020 tarihli iç yazışmada *"hepsiburada gitmiyoruz"*; 04.11.2020 tarihli iç yazışmada *"... hepsiburada da offlimits o da"* ifadeleri de aynı yöndedir.
- (54) GETİR'den elde edilen 02.12.2020 tarihli belgede bu kez bir İK şirketi *offlimits* şirketleri sorgulamakta ve *"bizdeki mevcut offlimitsler böyle. Güncelleme ya da ekleme var mıdır? ... Hepsiburada, ..."* ifadeleriyle GETİR'den güncelleme istemektedir.
- (55) 07.12.2020 tarihli belgede bir İK şirketi tarafından HEPSİBURADA'da çalışan ve GETİR'e geçmeyi isteyen bir aday önerilmekte ve GETİR tarafından cevaben *"hepsiburada off limits maalesef"* denilmektedir. Belgede adayın çalıştığı pozisyonlar ve tecrübeleri sayılmasına rağmen GETİR tarafından bu hususlar dikkate alınmaksızın doğrudan HEPSİBURADA'nın dokunulmayacak bir teşebbüs olduğu belirtilmektedir. Esasen belge, iş değiştirmek ve GETİR'e geçmek isteyen bir çalışanın mobilitesinin engellenmesi durumuna da somut bir örnek oluşturmaktadır. Bu şekilde işgücü piyasalarında oluşması muhtemel rekabet kısıtları insan kaynağının teşebbüsler arası mobilitesinin ve çalışabileceği pozisyonların/alternatiflerin azalmasına yol açabilecektir. Bu durum, çalışma hayatında ne kadar tecrübe edinirse edinsin kolaylıkla iş değiştiremeyeceğinin bilincinde olan çalışanın kendini geliştirme motivasyonunun da düşmesine sebep olabilecektir.
- (56) GETİR'in 10.12.2020 tarihli iç yazışmasında *"Millet selam, bu arkadaş benim eski ekipten bana ulaştı ekip kurduğumu duyunca. Kendisi baya iyi teknik olarak ((.....)) insan ilişkilerine de kefilimdir. Tek sıkıntı şu an hepsiburada da çalışıyor. Mevcut centilmenlik anlaşmasını esnetme imkanımız varsa onun başvurduğundan ötürü ekipte görmek isteyeceğim biridir."* ifadeleriyle CV'si paylaşılan bir aday hakkında *"off limits companies arasındaa Bakalım bi şeyler yapabilecek mi ..."* şeklinde değerlendirme yapılmaktadır. Bu ifadelerle açıkça teşebbüsler arasında çalışan geçişinin kısıtlanmasına ilişkin centilmenlik anlaşması bulunduğu dile getirilmekte ve yukarıda yer verilen belgelerle ortaya konulan teşebbüslerin aynı yönde örtüşen iradeleri desteklenmektedir.
- (57) 13.12.2020 tarihli belgede aynı adayın CV'si bu kez teşebbüsün başka çalışanları ile paylaşılmakta ve bu CV ile ilgili olarak *"(.....) yazdı. (.....)'e sordum hepsiburada için, (.....)'ye sormak lazım dedi. O bize ulaştığı için görüşebiliriz belki diye düşündüm"* denilmektedir. Belgeden söz konusu adayın GETİR'e kendisinin ulaşması sebebiyle adayla görüşülebileceği, bu durumun dahi öncelikle teşebbüsün yöneticilerine danışılmasını gerektirdiği anlaşılmaktadır. Böylece teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşmasının hassasiyetle uygulandığı söylenebilmektedir.

- (58) HEPSİBURADA'nın 07.01.2021 tarihli iç yazışmasında (.....)'de çalışan kişilerin alınıp alınmayacağı sorusuna "getire bağlı sanırım o da" "Alamıyoruz o zaman" şeklinde cevap verilmektedir. Belge (.....)den bağımsız olarak HEPSİBURADA'nın GETİR çalışanları konusundaki yaklaşımını göstermektedir. Ayrıca her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin aynı nitelikte olduğu ve iki teşebbüsün de centilmenlik anlaşmasını sıklıkla göz önünde bulundurduğu görülmektedir.
- (59) GETİR'den elde edilen 12.01.2021 tarihinde BİTAKSİ ile GETİR arasında geçen yazışmada BİTAKSİ tarafından "... 2) Hepsiburada çok özel sebebi yoksa ve olan sebep Getir'le ilgili sektörel ise bize engeli olmasın isteriz..." denilmektedir. Buna karşılık GETİR'in cevabı "2) Yine (.....) isteği ile ilerlemiyoruz. Sadece çok özel durumlarda sorup onay alıyoruz aday bizim ilanımıza başvurursa bile..." şeklindedir. Belge GETİR'in HEPSİBURADA çalışanlarını sınırlı hallerde alabildiğini teyit etmektedir. Keza belgenin devamında "Tabi, hassasiyet level'ı ile ilgili bir örnek vereyim bizim junior bir rol için ilanımıza HB'dan bir kişi başvurmuş. Hem ilana başvuru hem de junior olmasına rağmen yine sorduk (.....) biz bu kişiyle görüşebilir miyiz diye." ifadeleriyle GETİR'in HEPSİBURADA'ya yönelik yaklaşımı özetlenmektedir. Böylece bu belgenin yukarıda yer verilen belgelerin bir uzantısı olduğu anlaşılmaktadır.
- (60) 15.01.2021 tarihli GETİR'in başka bir iç yazışmasında ise HEPSİBURADA'dan çalışan alınıp alınamayacağının sorulması üzerine cevaben önce "bizden birini aldı Hepsiburada o centilmenlik bozuldu ama (.....) sormadna ilerlemiyoruz" sonrasında "New. (.....) soruyor öyle görüşebiliyoruz siz yine teyid edin varsa aday" denilmektedir. Belgede, HEPSİBURADA ile GETİR arasında bir centilmenlik anlaşmasının HEPSİBURADA'nın GETİR'de çalışan bir personeli istihdam etmesiyle bozulduğu belirtilmekteyse de HEPSİBURADA çalışanlarının istihdam edilebilmesi için GETİR'in yöneticilerine danışılması istendiğinden teşebbüsün bu anlaşmaya bağlı kaldığı söylenebilmektedir.
- (61) GETİR'in 16.01.2021 tarihli iç yazışmasında geçen "New Business için ulaşip Hepsiburada off-limit olunca ilerleyemediğimiz ... ile ... görüştü" ifadeleri HEPSİBURADA'nın dokunulmayacak şirketler arasında olması sebebiyle GETİR'in HEPSİBURADA'da çalışan adaylarla görüşmediğini göstermektedir. Bununla birlikte belgede her ne kadar HEPSİBURADA'nın artık offlimits olmadığı belirtilse de 20.01.2021 tarihinde teşebbüs çalışanları arasında "arkadaşlar selam, off-limits şirketlere ufak güncellemeler gelmişken tekrar paylaşmak istedim" notuyla paylaşılan listenin içerisinde HEPSİBURADA'nın bulunduğu görülmektedir. Bir diğer deyişle offlimits listesinde yapılan güncellenmenin kapsamına, bozulduğu belirtilen HEPSİBURADA anlaşması alınmamaktadır.
- (62) GETİR'in 27.01.2021 tarihli iç yazışmasında "Bize hepsi buradadan başvuru ile head seviyesinde alim yapabiliyoruz değil mi?" şeklindeki soruya "Geçtiğimiz hafta jr. Level bir rol için bu konuyu (.....) danışıp olumlu yanıt almıştım. Head seviyesi için de muhakkak danışarak ilerlememiz gerekir diye düşünüyorum" denilmektedir. Belgenin sonunda konuyla ilgili son kez teyit alınmasına karar verilmektedir. Bu yazışmanın devamı niteliğindeki GETİR'in 27.01.2021 tarihli başka bir iç yazışmasında ise "Hepsiburada'dan bize Head seviyesi başvuranlarla görüşebilir miyiz? (.....) (.....) ile konuşmuş olabileceğinizden bahsetmişti size danışmak istedik." şeklindeki aynı soruya cevaben teşebbüsün kurucusu tarafından "Görüşün o başvuruyor" denilmektedir. Böylece bu belgenin önceki belgeyi desteklediği ve önceki belgede aranan teyidin teşebbüsün üst düzey yöneticisinden alındığı anlaşılmaktadır. Belgeler ayrıca GETİR tarafından HEPSİBURADA'da bazı pozisyonlarda çalışanların istihdam edilmesinde üst yöneticilere danışıldığına ilişkin tespiti somut bir şekilde göstermektedir. İlaveten ismi geçen (.....) olarak geçen kişinin HEPSİBURADA yetkilisi

olması sebebiyle belgenin teşebbüsler arasında iletişimin bulunduğuna da işaret ettiği değerlendirilmektedir.

- (63) Öte yandan GETİR'den elde edilen, 13.02.2021 tarihinde bir teşebbüs çalışanı ile bu çalışanın telefon rehberinde "(.....)" ismiyle kayıtlı kişi arasında gerçekleşen whatsapp mesajlaşmasında *"hepsiburada offlimits değil bu arada artık haberiniz olsun"* ifadeleri; 15.03.2021 tarihli yazışmada *"...Hepsiburada hassasiyetimiz kalktı. İlerleyebiliriz"* ifadeleri; 29.03.2021 tarihli yazışmada *"Hepsiburada ile bir centilmenlik anlaşmamız vardı ama onlar çok kişi aldılar bizden, artık kalmadı"* ifadeleri; 02.04.2021 tarihli whatsapp yazışmasında *"... ya bir şey daha sorabilirim miyim hepsiburada offlimits değil demiştin en son ama (.....) ilettiği listede yer alıyordu emin olmadık ekip olarak"* ve *"artık degill offlimits"* ifadeleri ve son olarak "(.....)" isimli grup içerisinde yer alan 02.04.2021 tarihli mesajda *"hepsiburada off limit değil miydi ben değişikliği kaçırdım mı"* ifadeleri yer almaktadır. Böylece GETİR ile HEPSİBURADA arasındaki anlaşmanın kesintiye uğradığı ya da esnetildiğini izlenimi uyanmaktadır.
- (64) Teşebbüsün 01.04.2021 ve 02.04.2021 tarihlerindeki iç yazışmalarda HEPSİBURADA'nın *offlimits* listesinden çıkarılması ile ilgili güncel bilgi sorulmasına karşılık cevaben *"adaylar ıgörelim adaya göre karar veririz tamamen gitmeyelim şeklinde kapıyı kapatmayalım"* denilmektedir.
- (65) Bununla birlikte 01.04.2021 tarihinde bir İK şirketinin GETİR'e gönderdiği e-postada yer alan aday listesinde HEPSİBURADA'da çalıştığı anlaşılan bir adayın *"Mülakat Sonucu"* hanesinde geçen *"Yasaklı firmadan"* ifadeleri, devam eden süreçte teşebbüsler arasındaki anlaşmanın yeniden gündeme geldiğini göstermektedir. Yine bir İK şirketi tarafından 05.04.2021 tarihinde GETİR'e gönderilen *"Bu arada bir sorum olacak, ... için verilen aşağıdaki "Tercih Edilmeyen" şirketler listesi tüm pozisyonlarınız için de geçerli mi?"* ifadeleriyle birlikte arasında HEPSİBURADA'nın da bulunduğu *"tercih edilmeyen şirketler"*e ilişkin e-posta 06.04.2021 tarihinde GETİR tarafından *"Evet tüm pozisyonlar için geçerlidir"* şeklinde yanıtlanmaktadır. Bu doğrultuda HEPSİBURADA'nın çalışan istihdamı için GETİR nezdindeki yasaklı niteliğinin devam ettiği söylenebilmektedir.
- (66) Benzer şekilde 03.05.2021 tarihli HEPSİBURADA'nın iç yazışmasında *"Getir ile centilmenlik var canım işe alım yapmadan (.....) e bilgi ver (.....) e iletir ☺"* ifadelerinden GETİR ile HEPSİBURADA arasındaki çalışan transferini engelleyen centilmenlik anlaşmasının devam ettiği görülmektedir.
- (67) HEPSİBURADA'dan elde edilen 05.05.2021 tarihli belgede teşebbüsün yetkilisi tarafından *"aday görüşmelerinde şirket özelinde bir kısıtlamamız var mıdır (.....)'den (.....) adaylarına bakıyorum ama öncesinde görüşmeden bir danışmak istedim ☺ hani ecom şirketleri olduğu için"* denilmektedir. Söz konusu ifadeler HEPSİBURADA'nın e-ticaret alanında rakiplerinden çalışan alımı konusuna hassas yaklaştığına işaret etmektedir. Şüphesiz bir teşebbüsün herhangi bir adayın işe alımı konusundaki tek yanlı yaklaşımının birçok gerekçesi olabilecektir. Ancak teşebbüslerin aralarında anlaşarak birbirlerinden çalışan almadıkları durumların herhangi bir meşru gerekçesi bulunmamaktadır. Keza belgenin devamında *"benim bildiğim firmalar getir'den alınca sıkıntı olabiliyor"* denilerek GETİR ile HEPSİBURADA arasındaki çalışan geçişi kısıtı açıkça ortaya konulmaktadır. Yine 07.05.2021 tarihli belgede HEPSİBURADA çalışanları arasındaki bir aday hakkında *"https://tr.linkedin.com/in/(.....) getirden alamıyoruz."* şeklindeki değerlendirmeler de bu tespiti desteklemektedir.
- (68) HEPSİBURADA'nın 17.05.2021 tarihli iç yazışmasında aşağıdaki ifadeler geçmektedir:  
(.....):

“fakat bu arkadaş getirde, ne yazık ki ordan birilerini alırken sorun yaşıyoruz ☹”

(.....):

“hala mı”

(.....):

“Sorun yasama konusu bizden aldıkları 2 arkadaşla birlikte ortadan kalktı bence.

(.....) ve (.....) sorar misin (.....)

(.....):

“Getirle ilgili gruptan yazmıştı (.....) ilerleyebilirsiniz diye sürece alabiliriz”

(.....):

“tamamdır bugün ulaşırım adaya o zaman”

(.....):

“bir tane de data analyst adayı var getir den, onu da (.....) a atıyorum o zaman ☺”

(.....):

“Getir dostluğu bozdu kim varsa alalım ☺”

- (69) Yazışmanın incelenmesinden HEPSİBURADA ile GETİR arasındaki centilmenlik anlaşmasının HEPSİBURADA'nın işe alımlarında düzenli olarak sorgulandığı, hassasiyetle uygulandığı söylenebilmektedir. Keza bu anlaşmanın *dostluk* şeklinde nitelendirildiği görülmektedir. Belgede her ne kadar GETİR'in HEPSİBURADA'dan çalışan alımı yapmasıyla anlaşmanın bozulduğu dile getirilse de bu anlaşmanın mevcudiyetini göstermesi bakımından belgede geçen ifadeler önem taşımaktadır.
- (70) Diğer taraftan HEPSİBURADA'nın 08.06.2021 tarihli whatsapp yazışmasında yer alan “Ben sadece getir ile ilgili bir sozlu anlasmamiz olduğunu biliyorum” şeklindeki ifadeler karşısında teşebbüsler arasındaki sözlü centilmenlik anlaşmasının devam ettiği de söylenebilmektedir.
- (71) Yukarıda yer verilen belgeler doğrultusunda her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve GETİR ile HEPSİBURADA'nın çalışan geçişlerini engellemeye yönelik karşılıklı tutum içerisinde bulunduğunu gösterdiği değerlendirilmektedir.
- (72) Çalışan ayartmama anlaşmaları teşebbüslerin birbirlerinden hiçbir koşulda çalışan almayacaklarına yönelik olabileceği gibi çalışan transferinin izne bağlanması şeklinde veya çalışanlara doğrudan teklif götürülememesi ve çalışanın kendisinin başvurması üzerine değerlendirilebilmesi gibi farklı şekillerde gündeme gelebilmektedir. GETİR ve HEPSİBURADA arasındaki anlaşmanın ise birbirlerinin çalışanlarına doğrudan teklif götürülmemesine ve çalışan transferinin izne bağlanmasına ilişkin olduğu söylenebilmektedir.
- (73) Netice itibarıyla dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde, GETİR ile HEPSİBURADA arasında birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması olduğu değerlendirilmektedir. Bu irade uyuşmasının yazışmalarda centilmenlik anlaşması şeklinde nitelendirildiği, bu anlaşmaya hassasiyet gösterildiği ve anlaşmanın sıkı şekilde takip edildiği de görülmektedir.

#### H.4.3. GETİR-INSIDER

- (74) Dosya kapsamında, GETİR'de yapılan yerinde incelemede GETİR ile INSIDER arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir. Devam eden süreçte INSIDER'de yapılan yerinde incelemede de söz konusu anlaşmaya ilişkin belgelere ulaşılmıştır. Her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilmektedir.

- (75) İlk olarak GETİR'den elde edilen 05-06.08.2019 tarihli belgede bir İK şirketi tarafından GETİR'e, teşebbüsün (.....) pozisyonu için istihdam edilmek üzere bir adayın özgeçmişi gönderilmektedir. Buna karşılık GETİR tarafından gönderilen e-postada *"Insider ile doğrudan hiring yapmamaya yönelik bir centilmenlik benzeri anlaşmamız söz konusu ve bu nedenle adayı sürece dahil edemeyiz ne yazık ki"* ifadeleri ile söz konusu aday INSIDER'de çalışması sebebiyle olumsuz değerlendirilmektedir. Görüldüğü üzere istihdam etmeme yaklaşımının sebebi olarak GETİR ile INSIDER arasındaki çalışan geçişinin kısıtlanmasına ilişkin anlaşma gösterilmektedir. Bu doğrultuda belgenin GETİR ile INSIDER'in çalışan ayartmama anlaşması yaptığını kuvvetli şekilde gösterdiği değerlendirilmektedir.
- (76) GETİR ile aynı ekonomik bütünlük içerisinde yer alan İK şirketi HEMENİŞ'ten elde edilen GETİR ve HEMENİŞ'in 19-23.09.2019 tarihlerindeki yazışmasında da INSIDER *"Kesinlikle aday alınmayacak"* teşebbüs olarak belirtilmektedir.
- (77) GETİR'in 16.06.2020 tarihli iç yazışmasının bulunduğu belgede *"geçenki toplantıda insider gibi transfer yapmadığımız firmaların bir listesi vardı denmişti ona nereden ulaşabilirim acaba"* ifadeleriyle INSIDER'in de içerisinde bulunduğu "dokunulmaz teşebbüsler" listesi sorgulanmaktadır. Söz konusu ifadelerden teşebbüs bünyesinde gerçekleştirilen toplantılarda çalışanların INSIDER'den transfer yapılmaması konusunda bilgilendirildiği söylenebilmektedir. 16.07.2020 tarihli benzer bir iç yazışmada, INSIDER'in offlimits şirket olması sebebiyle INSIDER'de çalışan bir adayın işe alınıp alınmayacağı sorgulanmaktadır. Buna cevaben *"(.....) va gibi spesifik talent için olabilir dedik (.....) General business vs için gerek yok"* şeklinde bazı pozisyonlar için INSIDER'in çalışanlarının alınmayacağı ifade edilmektedir.
- (78) INSIDER'da çalışan bir adayın değerlendirildiği 28.07.2020 tarihli iç yazışmada da teşebbüsün offlimits listesinde olduğu *"insider'dan kimseyi almıyoruz zaten. (.....) ile de konuşmuştum"* ifadeleriyle teyit edilmektedir. Akabinde söz konusu adayın INSIDER'den istifa ettiği görülmekte ve aday ile görüşülebileceği belirtilmektedir. GETİR'in 04.09.2020 tarihli iç yazışmasında INSIDER'in offlimits teşebbüs olup olmadığı sorgulanmakta ve *"Yeap Lvl a gore as far as i know"* ve *"Tech de senior olmadıkça denmiş"* ifadeleri ile INSIDER çalışanlarının pozisyonlarına göre karar verildiği belirtilmektedir. Yazışmanın sonunda *"Adayım bize başvurmuş, o sürede insider'da işe girmiş. CV güncellememiş bana da şimdi söyledi. 1 aydır orda henüz. Data'cı. Sanki çok da off limits değil gibi böyle yandan yandan sinsi sinsi ilerleyemez miyiz"* denilmektedir. Yazışmanın ne şekilde yanıtladığı belgeden anlaşılamamakla birlikte rekabetçi işgücü piyasalarında bu tür endişelerin bulunmaması gerektiği, işe alım sürecinde insan kaynağının niteliği, yetenekleri, deneyimi vb. hususların dikkate alınmasının beklenebileceği açıktır. İlaveten yazışmanın genelinde diğer belgeleri de destekler şekilde INSIDER'de çalışan adayların pozisyonlarına göre GETİR'ce istihdam edilip edilmeyeceğine karar verildiği görülmektedir. Bunun gibi belirli grup çalışanların teşebbüsler arasında geçişinin engellenmesi, çalışan ayartmama anlaşmalarının türlerinden birini oluşturmaktadır.
- (79) GETİR'in bir İK şirketine 02.10.2020 tarihinde gönderdiği e-postada *"selam ... Insider ... Bu şirketlerdeki adaylara ulaşmayalım"* ifadesi bulunmaktadır. Böylece INSIDER çalışanlarının İK şirketleri aracılığıyla da GETİR'de işe alınmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. 02.12.2020 tarihli belgede bu kez bir İK şirketi offlimits şirketleri sorgulamakta ve *"bizdeki mevcut offlimitsler böyle. Güncelleme ya da ekleme var mıdır? ... Insider, ..."* ifadeleriyle GETİR'den güncelleme istemektedir. 20.01.2021 tarihinde teşebbüsün iç yazışmasında *"arkadaşlar selam, off-limits şirketlere ufak güncellemeler gelmişken tekrar paylaşmak istedim"* notuyla paylaşılan listenin içerisinde INSIDER bulunmaktadır.

- (80) GETİR'den elde edilen 12-15.01.2021 tarihli belgede INSIDER çalışanlarının işe alınmaması ile ilgili olarak "1) (.....)'nin direkt (.....) arayıp bu konuda istekte bulunması sebebiyle (.....) isteği bizden." ifadeleri geçmektedir. Belgeden geçen (.....) adlı kişinin INSIDER'i Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı (.....) olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda belgede geçen ifadenin INSIDER'in yöneticisinin GETİR'in yöneticisini arayarak INSIDER'den çalışan istihdam etmemelerine yönelik talepte bulunduğu, GETİR'in de bu talebi kabul ettiğine işaret ettiği değerlendirilmektedir. Zira diğer belgelerde sıklıkla geçen INSIDER'in *offlimits* olduğuna ve teşebbüsler arasında centilmenlik anlaşması bulunduğuna ilişkin ifadeler de bu durumu desteklemektedir.
- (81) GETİR'in 27.01.2021 tarihinde yapılan iç yazışmasında INSIDER'de çalışan bir adayın istihdam edilemeyeceği görüşülmekte ve "insider'a hiç dokunmayalım dedik en son (.....) ve (.....)le bi görüşmemizde" ifadeleriyle teşebbüsün *offlimits* olduğu hatırlatılmaktadır. Belgenin devamında geçen "off limits miydi unuttum" ifadelerinden söz konusu aday ile yanlışlıkla iletişime geçildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca "üst seviye değilse sorun olmayabilir denmişti en son, sonra almayalım dendi. sonra (.....) ısrar etmişti panele birini almıştık hatta ama danışmakta fayda var" denilerek çalışanların pozisyonuna göre bir sınıflandırma yapıldığı görülmektedir. Teşebbüsün 02.02.2021 tarihli iç yazışmasında "... kariyerine Getir'de devam etmeyi istemektedir. Şirket kültürümüze uygun olabileceğini düşündüğünden ekte sizler ile özgeçmişini paylaşmaktayım. Kendisi hali hazırda Insider (.....)'nda çalışmaktadır..." şeklindeki e-postaya karşılık "Insider'den adam almiyorduk sanki, yok muydu off limits listede?" ifadeleriyle INSIDER ile olan anlaşma ön plana çıkarılmakta ve adayın niteliklerine ilişkin herhangi bir değerlendirme yapılmamaktadır.
- (82) GETİR ile aynı ekonomik bütünlük içerisinde yer alan İK şirketi HEMENİŞ'ten elde edilen teşebbüs çalışanlarının 17.02.2021 tarihinde yaptığı yazışmada INSIDER'in, GETİR için "no touch firma" olduğu belirtilmektedir.
- (83) Yukarıdaki belgeleri destekler şekilde INSIDER'den elde edilen 18.03.2021 tarihli belgede INSIDER çalışanları arasında işe alımlar bakımından yasaklı şirketler listesi paylaşılmakta ve bu listede "Getir – dikkatli" ifadeleri geçmektedir. Ayrıca yazışmanın sonunda "neyse şu listeye dikkat edeyim artık" denilerek yasaklı listenin daha dikkatli uygulanması hususu teyit edilmektedir. Dolayısıyla bu belge de GETİR ile INSIDER arasında rekabete aykırı anlaşma bulunduğu tespiti kuvvetlendirmektedir.
- (84) Son olarak bir İK şirketi tarafından 05.04.2021 tarihinde GETİR'e gönderilen "Bu arada bir sorum olacak, ... için verilen aşağıdaki "Tercih Edilmeyen" şirketler listesi tüm pozisyonlarınız için de geçerli mi?" ifadeleriyle birlikte arasında INSIDER'in de bulunduğu "tercih edilmeyen şirketler"e ilişkin e-posta 06.04.2021 tarihinde GETİR tarafından "Evet tüm pozisyonlar için geçerlidir" şeklinde yanıtlanmaktadır. Görüldüğü üzere belgede INSIDER çalışanlarının GETİR'e transfer edilmemesi bakımından herhangi pozisyon veya tecrübe kısıtının konulmadığı ve bu yönüyle de belgenin GETİR'in INSIDER çalışanlarına hiç dokunmayacağını belirttiği yukarıdaki belgeleri desteklediği değerlendirilmektedir.
- (85) Yukarıda yer verilen belgeler doğrultusunda her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve GETİR ile INSIDER'in çalışan geçişlerini engellemeye yönelik karşılıklı tutum içerisinde bulunduğunu gösterdiği değerlendirilmektedir. Ayrıca teşebbüsler arasındaki anlaşmanın çoğunlukla çalışan transferinin engellenmesine ilişkin olduğu söylenebilmektedir.
- (86) Bu noktada üzerinde durulması gereken bir diğer husus INSIDER ile GETİR arasındaki ticari ilişkidir. GETİR, Ekim 2020-Mart 2021 tarihleri arasında INSIDER'den (.....) için hizmet almıştır. Bu çerçevede teşebbüsler arasında 05.10.2020 tarihinde "Insider

Uygulamaları Abonelik Sözleşmesi” akdedilmiştir. Diğer taraftan teşebbüsler arasındaki bu ilişkinin dosya konusu bakımından herhangi bir önem taşımadığı değerlendirilmektedir. Zira çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından taraflar arasında, ana faaliyet alanları kapsamında yatay ya da dikey ilişki bulunup bulunmaması önem taşımamaktadır. Bununla birlikte dikey ilişki içerisinde bulunan teşebbüsler bakımından yalnızca ilgili ilişki kapsamındaki belirli personel için geçerli olmak üzere ayartmama şartı getirilmesi, bu şartın yazılı olması ile orantılı, ölçülü, gerekli ve makul süreli olması gibi diğer bazı koşulların da bulunması halinde yan sınırlama olarak kabul edilebilecektir. Bu kapsamda teşebbüsler arasında akdedilen sözleşmelere bakıldığında çalışan ayartmamaya ilişkin herhangi bir hususa yer verilmediği görülmektedir. Keza dosya kapsamında elde belgelerden; teşebbüsler arasındaki çalışan geçişini kısıtlamaya ilişkin uygulamanın münferit çalışanlara ilişkin olmadığı ve bütün çalışanları kapsadığı söylenebilmektedir. Dolayısıyla belgelerde geçen çalışan ayartmamaya ilişkin centilmenlik anlaşmasının teşebbüslerin iş ilişkisinin kapsamını aştığı ve yan sınırlama olarak kabul edilemeyeceği sonucuna ulaşılmıştır.

- (87) Netice itibarıyla dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde GETİR ile INSIDER arasında, çalışan geçişinin sınırlandırılması yönünde irade uyuşması olduğu değerlendirilmektedir.

#### H.4.4. GETİR-TRENDYOL

- (88) Dosya kapsamında TRENDYOL’da ve GETİR’de yapılan yerinde incelemelerde, iki teşebbüs arasında rekabete aykırı olarak değerlendirilebilecek belgelere ulaşılmıştır. Söz konusu belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilmektedir.
- (89) İlk olarak GETİR’den elde edilen 29.04.2020 tarihli iç yazışmada “*Yeni normalimizde Trendyol’da (.....) adaylara da gidememe gibi bi durum olur mu ki orta vadede acaba*” ve “*(.....)*” ifadeleriyle TRENDYOL’un GETİR’e rakip olarak gelmesi durumunda TRENDYOL çalışanlarını işe alıp almayacakları hususu görüşülmektedir. Esasen herhangi bir teşebbüsün rakibinden sırf rakibi olduğu için çalışan almama gibi bir yaklaşıma sahip olmasının gerekçesi anlaşılamamaktadır. Bununla birlikte belgenin sonunda geçen “*(.....) inş olmaz dediğin gibi*” ve “*Problem değil Trendyol dan almaya devam edebiliriz*” şeklindeki ifadelerden TRENDYOL ile GETİR arasında çalışan geçişinin kısıtlanmasına yönelik bir uzlaşının olmadığı söylenebilmektedir.
- (90) Diğer taraftan TRENDYOL’dan elde edilen 30.06.2020 tarihli GETİR’den TRENDYOL’a geçen bir çalışanın pozisyonu hakkında yapılan iç yazışmada teşebbüs yetkilileri tarafından “*getirden (.....) üzeri kişi almayalım ve çok da agresif gitmeyelim demiştik. Data scientist seviyesi olduğu için ok im*” şeklinde belirtilen ifadelerden GETİR’den çalışan alınmadığı, belgede geçen çalışanın alt pozisyonlarda olması sebebiyle TRENDYOL’a geçebildiği anlaşılmaktadır. Belgede GETİR’den üst pozisyonlarda tecrübeli kişileri almama ve *agresif gitmeme* yaklaşımının gerekçesi net olarak geçmemekle birlikte GETİR’den elde edilen yukarıdaki belge dikkate alındığında teşebbüsler arasındaki olası bir anlaşmaya işaret ettiği değerlendirilmektedir. Zira hayatın olağan akışı içerisinde bir işveren tecrübeli ve nitelikli çalışanları bünyesine katmak isteyebilecektir.
- (91) Yine GETİR’den elde edilen 24.09.2020 tarihli belgede “*trendyol ile centilmenlik anlaşmamız yok dimi*” sorusuna cevaben “*Ya trendyolda suan bizim ise girdiği için sorarak ilerliyoruz diyebiliriz*” şeklinde cevap verilmektedir. Bu doğrultuda belgenin teşebbüsün 29.04.2020 tarihli iç yazışmasından sonraki süreçte teşebbüsler arasında çalışan geçişine ilişkin bir centilmenlik anlaşması yapıldığına işaret ettiği anlaşılmaktadır.

- (92) Bunu destekler şekilde TRENDYOL'dan elde edilen 31.08.2020 tarihli belgede bir İK şirketine *"Selam, Untarget firmalarımızı iletiyorum. Bu firmalardan alım yapamıyoruz."* ifadeleri ile birlikte arasında GETİR'in bulunduğu bir liste gönderilmektedir. Benzer içerikteki bir başka belgede ise 03.09.2020 tarihinde başlayan ve TRENDYOL ile bir İK şirketi arasında gerçekleşen yazışma bulunmaktadır. Buna göre İK şirketi tarafından *"Görüşme notlarımızdan derlediğimiz firma ve pozisyon bilgisi ile proje teklifimizi ekte bilgilerinize sunarız."* ifadeleriyle (.....) pozisyonu için gönderilen teklifte geçen *"Offlimit: ... Getir gibi e-ticaret firmaları centilmenlik anlaşması gereği odağımızın dışında tutulacaktır."* şeklinde geçen ifadelerden centilmenlik anlaşması gereğince, GETİR çalışanları arasından aday arayışı yapılmayacağı anlaşılmaktadır. Belge ayrıca TRENDYOL'un e-ticaret sektöründe rakipleri ile çalışan geçişini kısıtladığına da işaret etmektedir. İşgücü pazarında rakip olmakla birlikte bu tür ana faaliyet alanı kapsamında da rakip olan teşebbüsler arasındaki çalışan geçişini kısıtlamaya ilişkin anlaşmalar, bu anlaşmaların çıktı pazarına sirayet etmesi riskini barındırması yönüyle daha olumsuz etkiler doğurabilecek niteliktedir. Yazışmanın devamında İK şirketinin *"Offlimit firmaların bir kısmını not almıştık. Detaylı liste varsa rica ederiz."* şeklindeki e-postasına cevaben TRENDYOL tarafından içerisinde GETİR'in bulunduğu bir *untarget* listesi gönderildiği görülmektedir. Listede GETİR'in karşısında, *"Detail"* sütununda aşağıdaki ifadeler geçmektedir:

*"Mutlaka son aşamaya gelmeden HR ekibi olarak konuşalım.*

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

*2- aday çok juniorsa yine sorun yok*

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

- (93) Böylece GETİR çalışanları arasından yapılabilecek işe alımların kısıtlayıcı kurallara bağlandığı söylenebilmektedir. Bunu destekler şekilde 24.02.2021 tarihli GETİR'in iç yazışmasında TRENDYOL'un bir çalışanı için *"Trendyoldan bu seviye bu şekilde alabiliyoruz değil mi"* şeklindeki soruya *"Pazar günü (.....) olan konuşmada – senior seviyedeki isimler için bize yaklaşırlarsa haberimiz olsun - biz de seniorlara gitmeyelim dedi Özellikle juniorlar çin sorduğumda sıkıntı yok dedi benim anladığım"* cevabı verilmektedir. Bu doğrultuda GETİR ile TRENDYOL'un birbirlerinden çalışan alımı konusunda birebir aynı yaklaşım içerisinde olduğu görülmektedir.
- (94) Yine 13-14.09.2020 tarihinde bir İK şirketi ile TRENDYOL arasında geçen yazışmada, TRENDYOL tarafından *"Bizim centilmenlik anlaşması gibi düşünebileceğin bazı durumlardan ötürü istihdamda dokunmadığımız firmalar var."* ifadeleriyle İK şirketinin bazı teşebbüslerin çalışanlarını, TRENDYOL ile yaptıkları centilmenlik anlaşması sebebiyle aday arayışının kapsamı dışında bırakması istenmektedir. Akabinde içerisinde GETİR'in de bulunduğu teşebbüsler listesi *"Dokunmadığımız firmaların bir kısmı aşağıda."* notuyla İK şirketine gönderilmektedir. Belge, TRENDYOL'un yasaklı listelerinde geçen teşebbüsler ile TRENDYOL arasında çalışan istihdamı bakımından yapılan bir centilmenlik anlaşması bulunduğu konusunda yukarıdaki belgeleri desteklemektedir.
- (95) Aynı İK şirketi ile 17.09.2020 tarihinde yapılan başka bir yazışmada istihdam edilecek aday için aranılan nitelikler, çalışma koşulları vb. ile birlikte içerisinde GETİR'in de yer aldığı *"dokunulmaz şirketler"* listesi iletilmiştir. TRENDYOL'un farklı bir İK şirketi ile yazışmasının bulunduğu 03.11.2020 tarihli belgede *"Telefon görüşmemize istinaden yasaklı firmalarımızın listesini aşağıda iletiyorum."* ifadeleriyle GETİR'in yasaklı olduğu belirtilmektedir.

- (96) TRENDYOL'a benzer şekilde GETİR tarafından yasaklı şirketler listesi yapıldığını ve bu listede TRENDYOL'a yer verildiğini gösteren belgeler de elde edilmiştir. Bu minvaldeki GETİR'in 20.01.2021 tarihli iç yazışmasında *"arkadaşlar selam, off-limits şirketlere ufak güncellemeler gelmişken tekrar paylaşmak istedim"* notuyla paylaşılan listenin içerisinde TRENDYOL bulunmaktadır. Yine GETİR'in 18.02.2021 tarihli iç yazışmasında *"trendyol off limits listesinde yazıyor"* denilmektedir. Bir İK şirketi tarafından 05.04.2021 tarihinde GETİR'e gönderilen *"Bu arada bir sorum olacak, ... için verilen aşağıdaki "Tercih Edilmeyen" şirketler listesi tüm pozisyonlarınız için de geçerli mi?"* ifadeleriyle arasında TRENDYOL'un da bulunduğu e-postaya 06.04.2021 tarihinde GETİR tarafından *"Evet tüm pozisyonlar için geçerlidir"* şeklinde yanıt verilmektedir. Bu doğrultuda TRENDYOL'un çalışan alımları için GETİR nezdindeki yasaklı niteliğinin açıkça ortaya konulduğu görülmektedir.
- (97) Söz konusu *offlimits* listeleri ile ilgili üzerinde durulması gereken bir diğer belge de 20.01.2021 tarihlidir. Belgede *offlimits* şirketlerin belirlenme usulü *"beraber iş yaptıklarımız veya üst yönetimle iyi ilişkileri varsa vs. centilmenlik anlaşması gibi olabiliyor"* ifadeleriyle açıklanmaktadır. Söz konusu ifadelerden GETİR'in çeşitli gerekçelerle rakipleriyle çalışan ayartmama konusunda centilmenlik anlaşmaları yapabildiği anlaşılmaktadır. Keza yukarıda belirtildiği üzere TRENDYOL'dan elde edilen benzer belgelerde de teşebbüsün centilmenlik anlaşması sebebiyle GETİR'in de içerisinde bulunduğu çeşitli rakiplerinden çalışan transferi yapmaktan kaçındığı belirtilmektedir. Bu doğrultuda her iki teşebbüsün birbirlerinin yasaklı listelerinde yer almasının teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır.
- (98) Son olarak GETİR'in 22.02.2021 tarihli iç yazışmasında *"Biz tyden birilerini alabiliyor muyuz Onlara vermiyoruz ya"* şeklindeki soruya *"(.....) ty den alamayız diyiir"* şeklinde cevap verilmektedir. Söz konusu yazışmanın dosya kapsamında elde edilen diğer belgelerle birlikte ele alınmasıyla, teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşmasının uzantısı olduğu söylenebilmektedir.
- (99) Yukarıda yer verilen belgelerin bütüncül şekilde değerlendirilmesinden her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve TRENDYOL ile GETİR'in çalışan geçişlerini engellemeye yönelik karşılıklı tutum içerisinde bulunduğunu gösterdiği değerlendirilmektedir. Esasen bu tutumun TRENDYOL'un GETİR'e rakip olacak şekilde faaliyet göstermeye başlamasıyla birlikte olduğu söylenebilmektedir. Zira 29.04.2020 tarihli belgede teşebbüsler arasında anlaşma olduğuna yönelik herhangi bir emare yer almamakta aksine hususlar bulunmaktadır. Keza her iki teşebbüsten de söz konusu tarihin öncesine ilişkin bir belge elde edilememiştir. Ancak sonrasında teşebbüsler arasında centilmenlik anlaşması olduğunu ve teşebbüslerin karşılıklı olarak birbirlerini *offlimits* listelerine koyduklarını gösterir çok sayıda belge bulunmaktadır.
- (100) Netice itibarıyla dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde, TRENDYOL ile GETİR arasında birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması olduğu tespit edilmiştir.

#### H.4.5. GETİR-VODAFONE

- (101) Dosya kapsamında soruşturma taraflarından GETİR'de yapılan yerinde incelemede VODAFONE ile GETİR arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir. Devam eden süreçte VODAFONE'de yapılan yerinde incelemede de söz konusu belgelerle bağlantılı belgelere rastlanılmıştır. Her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilmektedir.

- (102) VODAFONE'den elde edilen 03.09.2020 tarihli belgede teşebbüs yetkilileri, farklı teşebbüslere geçen VODAFONE çalışanlarından<sup>25</sup> bahsetmekte ve daha fazla çalışan kaybetmemek için atılabilecek adımları tartışmaktadır. Bu kapsamda çok sayıda çalışanın GETİR'e geçmesinden duyulan rahatsızlık "(.....) getir konusunda ciddi tepki gösterdi dün. Kısa zamanda çok aday aldıkları için. (.....) sen uygun olduğunda sana bir aktarayım. (.....) konuşabilir mi hrd ile dedi. Ben de senin konuşabileceğini söyledim." şeklinde ifade edilmekte ve GETİR ile iletişime geçilerek VODAFONE'den daha fazla çalışan almasının önüne geçilmesi önerilmektedir. (.....)'ın bu öneriye "Getir şu anda 100'den fazla insan arıyor ilanlarını görmüşsünüzdür (.....) konuşabilir, ben de konuşabilirim Ama çözüm bu mu emin değilim" şeklindeki cevabından GETİR ile iletişim kurulmasına sıcak bakmadığı söylenebilmektedir. Yazışmanın devamında aşağıdaki ifadeler geçmektedir:

(.....):

"Aynı ekipten kısa arayla çok kişi alınması gerçekten zorlayıcı"

(.....):

"Solution is not to stop others taking our talent, it is finding new talent to build the bench for future"

(.....):

"Agree"

(.....):

"Ben de katılıyorum buna ancak aynı ekipten çok kişi kısa arayla alındığında şirketler aralarında konuşuyor. Bu yapılan birsey genel olarak. Gentlemens agreement gibi

Ama hep birlikte değerlendirelim"

(.....):

"Görevimiz bu kritik rollere havuz yaratmak"

(.....):

"Maaş olarak çok büyük fark öneriyorlar"

(.....):

"I dont do gentlemen agreements, it is open market"

(...)

(.....): ("Görevimiz bu kritik rollere havuz yaratmak" mesajına cevaben)

"katılıyorum, artık çalışan bağlılığı, süresi ya da olup olmaması soru işareti gelecek için"

(.....):

"Ben Getir e gidip bizden kişi almayın diyen bir şirket olduğumuzu düşünmüyorum. We are bigger than this no?"

(.....):

"Kastettiğim tam bu değil. Bununla ilgili yapacağımız toplantıda aktarırım kısaca. Mutlaka arayalım gibi bir görüşüm de yok."

- (103) Söz konusu yazışma incelendiğinde teşebbüsün birçok yetkilisinin GETİR'e geçişlerden rahatsızlık duyduğu ve bu durumun önüne geçilebilmesi için centilmenlik anlaşması yapılmasının önerildiği görülmektedir. Diğer taraftan teşebbüsün Genel Müdür Yardımcısının "Solution is not to stop others taking our talent, it is finding new talent to build the bench for future"<sup>26</sup>, "I dont do gentlemen agreements, it is open market"<sup>27</sup> ve "Ben Getir e gidip bizden kişi almayın diyen bir şirket olduğumuzu

<sup>25</sup> Belgede 3 kişinin GETİR'e geçtiği belirtilmektedir.

<sup>26</sup> Çeviri: "Çözüm başkalarının yetenekli çalışanlarımızı almasını durdurmak değil, gelecekte boşalan pozisyonlara geçebilecek yeni yetenekler bulmak."

<sup>27</sup> Çeviri: "Ben centilmenlik anlaşması yapmam, bu serbest bir pazar."

*düşünmüyorum. We are bigger than this no?*<sup>28</sup>” şeklindeki ifadelerinden çalışan almamaya yönelik centilmenlik anlaşmalarına karşı olduğu ve bu yöndeki öneriyi açıklıkla reddettiği görülmektedir.

- (104) Yukarıda yer verilen yazışmadan bir gün sonra (04.09.2020) GETİR yetkilisi tarafından VODAFONE (.....) gönderilen e-postada *“Bir günah çıkarma ve onay almak için yazıyorum. 2020 de sizden 3 talent almışsınız, 2 si kendi ilana başvurmuş ama birine biz gitmişiz. (...) Güzel talent ınız var ama moving forward target etmek yerine bize başvuranları değerlendireceğiz sadece. It is the right thing to do. Umarım senin açısından da okdur.”* şeklinde ifadeler geçmektedir. Söz konusu ifadelerde GETİR yetkilisinin VODAFONE çalışanları arasından yapacağı alımları sınırlandıracağını ifade ettiği görülmektedir. Esasen bu ifadenin teşebbüsler arasında, çalışan geçişlerini kısıtlamayı içeren sözlü anlaşma yapılmasına yönelik GETİR’in irade açıklaması olarak değerlendirilmesi mümkündür. Zira teşebbüslerin en önemli girdi kalemlerinden birini oluşturan insan kaynağı hakkında yapılan bu tür görüşmelerin mutabakatla sonuçlanması ve işgücü piyasasında rekabeti engellemesi olasıdır.
- (105) Ancak GETİR yetkilisinin e-postası üzerine VODAFONE yetkilisi tarafından *“ben bu konuda farklı düşünüyorum, tamamen açık ve rekabetçi, centilmen bir pazardayız, beni mutlu eder bizdeki yetenekleri değerli bulmanız. Bizim burada görevimiz, yeni yetenekleri bulmak, yetiştirmek, elde tutabilmek. Stratejik olarak kasdi bir direk hedefleme olmadıkça ben sorun görmüyorum. It is a free market. Gönül isterki herkesi, iyileri elde tutabilmek, ama bazen mümkün olmuyor,”* şeklinde cevap verilmektedir. Böylece VODAFONE Genel Müdür Yardımcısının 03.09.2020 tarihli iç yazışmada belirttiği hususlara paralel olarak GETİR ile çalışan geçişlerine ilişkin bir anlaşma yapma iradesinin bulunmadığı söylenebilmektedir. Bir diğer deyişle GETİR ile VODAFONE arasında çalışan almamaya yönelik anlaşma yapılması yönünde karşılıklı irade uyuşmasından bahsedilememekte, GETİR’in önerisinin tek yönlü kaldığı değerlendirilmektedir.
- (106) Söz konusu e-posta yazışmasının ardından (04.09.2020 tarihinde) GETİR yetkilisi (.....), *“Vodafone dan bize başvuranları değerlendirelim ama biz direkt target etmeyelim bu yıl en azından lütfen”* ifadeleriyle diğer çalışanları bilgilendirmektedir. Akabinde (.....)’in e-postasını *“Ben Vodafone CHRO (.....) ile yazıştım bugün.”* notuyla paylaşmaktadır. GETİR yetkilisi ayrıca (.....)’in e-postasında geçen *“Stratejik olarak kasdi bir direk hedefleme olmadıkça ben sorun görmüyorum.”* ifadeleri doğrultusunda *“Vodafone dan talent almak ölçülü olduğumuz sürece okdur.”* şeklinde GETİR çalışanlarını bilgilendirmektedir. Belgede geçen *“Vodafone dan bize başvuranları değerlendirelim ama biz direkt target etmeyelim bu yıl en azından lütfen”* ifadeleri çalışan geçişleri bakımından sıkıntılı olabileceks de bir önceki belge göz önünde bulundurulduğunda teşebbüsler arasında irade uyuşmasının kurulamadığı, yukarıdaki ifadenin de GETİR’in tek taraflı iradesinden ibaret olduğu değerlendirilmektedir. Öte yandan aynı tür çalışan istihdamı konusunda rakip olan teşebbüslerin arasında çalışan transferine ya da direk hedefleme yapılmamasına ilişkin bu gibi görüşmelerin ileride anlaşmaya dönüşme riski barındırdığı belirtilmelidir.
- (107) VODAFONE’den elde edilen 04.09.2020 tarihli belgede ise VODAFONE ile GETİR yetkililerinin yukarıda yer verilen yazışması hakkında VODAFONE yetkililerinin yaptığı iç değerlendirmeler bulunmaktadır. Belgede geçen *“Tabi ki transferler olabilir ama her pozisyon öncelikle her VF çalışanına teklif ediliyorsa etik olarak da sınır aşılmış oluyor”* ifadelerinden GETİR’in çok sayıda VODAFONE çalışanına iş teklifi yapmasından kaynaklanan rahatsızlık bir kez daha dile getirilmektedir. Akabinde 04.09.2020 tarihli

<sup>28</sup> Çeviri: “Bundan daha fazlasıyız, değil mi?”

belgede yer alan teşebbüsler arası yazışmaya ilişkin olarak “Bu arada (.....)bir şekilde yazmışken ona tamamen açık çek vermesi iyi olmadı hiç” değerlendirmesi yapılmaktadır. Bir diğer deyişle teşebbüs bünyesinde GETİR ile çalışan geçişlerinin azaltılmasına yönelik görüşme yapılması fikrinin taraftar bulduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

- (108) Bununla birlikte VODAFONE'nin 08.01.2021 tarihli iç yazışmasından, teşebbüsün çalışan geçişlerinden duyduğu rahatsızlığı GETİR'e ilettiği görülmektedir. Belgede geçen “Acil bir konu gelişti: Getir çok fazla bizden adam alıyor biliyorsun, en son bir Discoverimizi almışlar.. (.....) bugün HRD'sini aradı, konuştu., ancak elimizde bir datayla gitmek istiyoruz. Sizden rica etsem son 6-7 ayda, ya da pandemiden beri fark etmez kaç kişi, kimler Getir'e gitmiş bir çıkarabilir misiniz” ifadeleriyle VODAFONE yetkilisi (.....)'ın GETİR ile görüştüğü, bir sonraki görüşme için de hazırlık yapıldığı anlaşılmaktadır. Yazışmanın devamında geçen “So far ekibin verdiği liste bana 2020 için Vodafone dan toplam 7 kişi almışız , yarısı kendi başvurmuş, yarısı bizimkiler bulmuş gibi. Genel dağılım data, marketing, finans ve growth pozisyonları. 1 jr kişi de 2021 için görüşülüyor. Sana gelen listeyi de gönder bana.” şeklindeki mesajın GETİR'den VODAFONE'ye gönderildiği, VODAFONE'nin de GETİR'e iletmek üzere kendi listesini hazırladığı görülmektedir. Buna paralel olarak aynı tarihli iki ayrı iç yazışmada GETİR'e göndermek üzere hazırlanması istenen liste paylaşılmaktadır. Söz konusu liste 11.01.2021 tarihinde GETİR ile görüşmeleri sürdüren VODAFONE yetkilisi (.....)'a iletilmektedir.
- (109) Yukarıdaki belgelerde geçen görüşmenin yapıldığı hususu GETİR'den elde edilen 13-14.01.2021 tarihli teşebbüsün iç yazışmasının da konusunu oluşturmaktadır. Buna göre GETİR yetkilisi (.....) tarafından VODAFONE yetkilisi ile yaptığı görüşme “Vodafone HRD arkadaşım yeni aradı beni, son 4 ayda 5 kişi aldınız bizden, lütfen almayın diye. Ben de ona sizi bir süre target etmeyiz kendi başvuranı değerlendiririz dedim. Pipeline da 2 kişi daha var Vodafone'dan şu anda 5+2” ifadeleri geçmektedir. Bu doğrultuda GETİR'in hâlihazırda görüştüğü 7 kişi dışında VODAFONE çalışanlarına doğrudan iş teklifi götürmeyeceği, yalnızca kendi başvuran VODAFONE çalışanlarını değerlendireceği, VODAFONE'nin de bu uygulamayı kabul ettiği söylenebilmektedir. Bunun dışında belgede VODAFONE'de Genel Müdür Yardımcısı pozisyonunda çalışan bir adayın GETİR'de işe alınabileceğine ilişkin ifadeler geçse de iki teşebbüs yetkilisinin arasındaki görüşme neticesinde GETİR'in VODAFONE'yi kapsam dışında bırakacağına ilişkin ifadelerin bu adaydan sonraya yönelik olduğu değerlendirilmektedir.
- (110) GETİR'in 20.01.2021 tarihli iç yazışmasında “arkadaşlar selam, off-limits şirketlere ufak güncellemeler gelmişken tekrar paylaşmak istedim” notuyla paylaşılan listede “Vodafone (Nisan 2021'e kadar)” ifadelerinin bulunduğu görülmektedir. Böylece önceki belgeyi destekler şekilde iki teşebbüsün yetkililerinin yaptığı görüşme doğrultusunda GETİR'in işe alımlarında kapsam dışında tuttuğu şirketler listesine VODAFONE'nin bir süreliğine (yaklaşık 3,5 ay) eklendiği görülmektedir. Benzer şekilde bir İK şirketi tarafından 05.04.2021 tarihinde GETİR'e gönderilen “Bu arada bir sorum olacak, ... için verilen aşağıdaki “Tercih Edilmeyen” şirketler listesi tüm pozisyonlarınız için geçerli mi?” ifadelerini ve arasında VODAFONE'nin bulunduğu listeyi içeren e-posta, 06.04.2021 tarihinde GETİR tarafından “Evet tüm pozisyonlar için geçerlidir” şeklinde yanıtlanmaktadır. Önceki kapsam dışı listesinden farklı olarak bu listede VODAFONE'nin kapsam dışında tutulacağı herhangi bir sürenin de belirtilmediği görülmektedir. Böylece VODAFONE'nin GETİR nezdindeki yasaklı niteliğinin tekrarlandığı anlaşılmaktadır.

- (111) Son olarak VODAFONE'den elde edilen teşebbüs çalışanları arasında 15.06.2021 tarihinde yapılan yazışmada *"Getir yasaklı bize bu arada biliyorsun (.....) kankası oranın hr (.....)"* ifadeleri yer almaktadır. Buna karşılık diğer teşebbüs çalışanı *"Walla gene aradılar ya Bilmiolar mı acaba"* şeklinde cevap vermektedir. Söz konusu ifadelerden VODAFONE çalışanlarının GETİR'e geçişinin önündeki yasağın yukarıdaki belgelerde yer alan VODAFONE yetkilisi (.....) ile GETİR yetkilisi (.....) arasındaki ilişkiden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Teşebbüsler arasında çalışan geçişinin sınırlandırılmasına ilişkin iletişimin de söz konusu iki yetkili arasında gerçekleştiği göz önüne alındığında bu belgenin diğer belgeleri desteklediği ve teşebbüsler arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik tutumun bir yansıması niteliğinde olduğu söylenebilmektedir.
- (112) Yukarıda yer verilen belgelerin değerlendirilmesinden; VODAFONE ile GETİR arasında 2020 yılının son çeyreğinde gündeme gelen çalışan geçişini kısıtlama konusunda VODAFONE'nin aksi yöndeki görüşü sebebiyle teşebbüsler arasında irade uyuşmasının oluşmadığı, bununla birlikte 2021 yılına gelindiğinde VODAFONE'nin farklı bir yaklaşım sergilediği ve iki teşebbüsün yaptığı görüşmeler neticesinde geçişlerin kısıtlanması konusunda mutabakatın sağlandığı görülmektedir.
- (113) Çalışan ayartmama anlaşmaları teşebbüslerin birbirlerinden hiçbir koşulda çalışan almayacaklarına yönelik olabileceği gibi çalışan transferinin izne bağlanması şeklinde veya doğrudan teklif götürülememesi ve çalışanın kendisinin başvurması üzerine değerlendirilebilmesi gibi farklı şekillerde gündeme gelebilmektedir. Belgeler doğrultusunda VODAFONE ile GETİR arasındaki anlaşmanın birbirlerinin çalışanlarına doğrudan teklif götürmemeye yönelik olduğu söylenebilmektedir.
- (114) Netice itibarıyla dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgelerin bütüncül şekilde değerlendirilmesinden VODAFONE ile GETİR arasında, çalışan geçişlerinin kısıtlanması yönünde irade uyuşması olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

#### H.4.6. GETİR-YEMEK SEPETİ

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

(.....):  
"olaylar oldu cuma günü"  
(.....) ....:  
"Nasil olaylar"  
(.....):

"bu yemek isiyle ilgili satiscı aranıyor (.....) 1 tane de danismanlik sirketiyle calisiliyor (.....) ve (.....) onceden uyarmis bunlari yemeksepeti calisanı olmaz bu danismanlik gitmis yemeksepeti calisanına mı ne (.....) kafayı yedi tabi"

(.....) ....:

"Uff is duyuldu yani Allahhh

(.....):

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

(.....) ....:

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

(.....):

"herkese galiba :D"

(.....) ....:

"(.....)..nasil algilandi konuşma"

(.....):

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

- (118) Yazışmanın incelenmesinden GETİR'in danışmanlık aldığı bir İK şirketi tarafından GETİR'e yapılacak bir işe alım için gerçekleştirilen aday arayışı sırasında YEMEK SEPETİ'nin bir çalışanına iş teklif ettiği, bunun üzerine teşebbüsün üst yönetiminin bu duruma sert şekilde tepki gösterdiği görülmektedir. Belgede geçen "(.....) ve (.....) onceden uyarmis bunlari yemeksepeti calisanı olmaz" ifadelerinden GETİR yetkililerinin ilgili İK şirketini YEMEK SEPETİ çalışanları arasından aday arayışı yapılmaması konusunda uyardığı anlaşılmaktadır. Yazışmanın devamında ise "yemeksepeti sahibi (.....)'a yazmış bundan 2-3 hafta once" denilerek YEMEK SEPETİ yöneticisinin çalışan geçişleri konusunda GETİR ile iletişim halinde olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda belgenin YEMEK SEPETİ ile GETİR arasında rekabete aykırı şekilde teşebbüsler arasında çalışan geçişlerini engellemek amacıyla iletişim kurulduğuna işaret ettiği ve YEMEK SEPETİ'nden elde edilen belgeleri desteklediği değerlendirilmektedir.
- (119) GETİR ile bir İK şirketi arasında geçen 09.01.2019 tarihli yazışmada ise İK şirketinin GETİR tarafından konulan kuralları ihlal etmesi sebebiyle teşebbüsler arasındaki iş ilişkisi sonlandırılmaktadır. Söz konusu kurallardan birini "Ulaşılmaması istenen Yemek Sepeti şirketinin çalışanlarına" ulaştırılması oluşturmaktadır. 22.02.2019 tarihli belgede bir YEMEK SEPETİ çalışanının GETİR yetkilisine CV'sini göndererek GETİR'de çalışma isteğini iletmesine karşılık GETİR tarafından "Getir büyümeye devam ediyor ama genelde yemek sepetinin çalışanlarıyla centilmenlik sebebiyle görüşmüyoruz." denilmektedir. Böylece YEMEK SEPETİ çalışanlarının GETİR'e kendilerinin başvurması durumunda dahi teşebbüs tarafından centilmenlik anlaşması gerekçesiyle dikkate alınmadığı görülmektedir. Söz konusu belgeler YEMEK SEPETİ ile GETİR arasında çalışan geçişlerinin kısıtlanmasına ilişkin bir anlaşma yapıldığı tespitini kuvvetlendirmektedir.
- (120) GETİR ile aynı ekonomik bütünlük içerisinde yer alan İK şirketi HEMENİŞ'ten elde edilen, GETİR ve HEMENİŞ'in 19-23.09.2019 tarihlerindeki yazışmasında YEMEK SEPETİ "Kesinlikle aday alınmayacak" teşebbüs olarak belirtilmektedir.
- (121) Yine GETİR'in 24.09.2020 tarihli iç yazışmasının konusunu centilmenlik anlaşması yapılan teşebbüsler oluşturmakta olup GETİR ile YEMEK SEPETİ hakkında "yemeksepetinden almıyoruz sanırım (.....) onu söylemişti" denilmektedir.
- (122) GETİR'in bir İK şirketine 02.10.2020 tarihinde gönderdiği e-postada "selam ... Yemeksepeti ... Bu şirketlerdeki adaylara ulaşmayalım" ifadesi bulunmaktadır.

02.12.2020 tarihli başka bir belgede bu kez bir İK şirketi *offlimits* şirketleri sorgulamakta ve “bizdeki mevcut *offlimits*ler böyle. Güncelleme ya da ekleme var mıdır? Yemeksepeti, ...” ifadeleriyle GETİR’den güncelleme istemektedir. Böylece YEMEK SEPETİ çalışanlarının İK şirketleri aracılığıyla GETİR’de işe alınmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

- (123) GETİR’den elde edilen 27.10.2020 tarihli belgede “yeni Yemeksepetine geçmiş ama (.....)in iyi referansı bir yoklayabilir miyiz” ifadeleriyle YEMEK SEPETİ’nde çalışmaya başlamış bir aday ile görüşme yapılması gündeme gelmektedir. Akabinde teşebbüs yetkilisi (.....) tarafından “YS’nden transfer konusunda sorunumuz olabilir.” denilerek diğer belgelerde de ortaya konulan YEMEK SEPETİ’nden çalışan almama yaklaşımı sergilenmektedir. Devamında ise aynı GETİR yetkilisi “(.....) hep YS ile centilmence yönetiyoruz karşılıklı çalışanlarımıza gitmiyoruz diyor çükü” şeklinde GETİR ile YEMEK SEPETİ arasındaki mutabakatı dile getirmektedir. Belgede geçen hususlardan teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarına iş teklif edilmemesi konusunda uzlaşma olduğu açıklıkla söylenebilmektedir.
- (124) GETİR’in 12.01.2021 tarihinde, aynı ekonomik bütünlük içerisinde yer aldığı BİTAKSİ ile yaptığı yazışmada BİTAKSİ tarafından “3) Yemeksepeti\_çok özel sebebi yoksa ve olan sebep Getir’le ilgili sektörel ise bize engeli olmasın isteriz.” denilmektedir. Buna karşılık GETİR’in cevabı “3) (.....) Yemeksepeti’nde çalışan bir kişiye karşılıklı transferlerin önünü açmamak için approach etmememizi istiyor.” şeklindedir. Söz konusu ifadelerden belgenin yukarıda yer verilen belgelerin bir uzantısı olduğu görülmektedir.
- (125) Yine GETİR’in 20.01.2021 tarihli iç yazışmasında “arkadaşlar selam, off-limits şirketlere ufak güncellemeler gelmişken tekrar paylaşmak istedim” notuyla paylaşılan listenin içerisinde YEMEK SEPETİ bulunmaktadır. 02.02.2021 tarihinde bir İK şirketi ile GETİR arasında yapılan yazışmada İK şirketinin “Selam bir adayıyla farklı bir firma için görüşüyordum getiri de çok istiyor tekniğini çok beğendim kaliteli bir aday ama yemeksepetinde çalışıyor. Yine de göndersem değerlendirir misin? İngilizceyi de aktif kullanıyor.” ifadeleriyle önerdiği YEMEK SEPETİ çalışanı hakkında “Maalesef yemeksepeti olmuyo :(” denilmektedir. Böylece GETİR’in nitelikli adayları olumsuz değerlendirmesinin tek gerekçesinin bu adayların YEMEK SEPETİ’nde çalışması olduğu görülmektedir. İlaveten gerek GETİR’in iç yazışmalarında gerekse muhtelif İK şirketleri ile yaptığı yazışmalarda YEMEK SEPETİ çalışanlarının istihdam edilmediğini tekraren ifade ederek teşebbüsler arasındaki anlaşmaya bağlılığını ortaya koyduğu anlaşılmaktadır.
- (126) Teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşmasının hassasiyetle ve katı şekilde uygulandığını net şekilde gösteren belgelerden bir diğeri olan GETİR’in 15.02.2021 tarihli iç yazışmasında ise aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

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

(.....):

“Yemeksepeti hassas şirketler arasında”

(.....):

“evet o nedenle sormak istedim onlarla mesajlaşmıyorum”

(.....):

(onaylama ifadesi göndermiştir.)

(.....):

“yok dokunmadım hiç hassasiyetten dolayı”

(.....):

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

(.....):

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

(.....):

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

(.....):

*“Ok”*

- (127) Yazışmadan görüldüğü üzere YEMEK SEPETİ ile GETİR arasındaki birbirlerinden çalışan almamayı içeren centilmenlik anlaşması gereği GETİR YEMEK SEPETİ çalışanları ile iş görüşmeleri gerçekleştirmeyi kesin şekilde reddetmektedir. Keza bu anlaşmaya tam uyumun sağlandığı ve GETİR'e başvuran YEMEK SEPETİ çalışanlarına centilmenlik anlaşmasının açıklandığı anlaşılmaktadır. İşverenlerin çalışanların devamlılığını sağlamak adına iş koşullarını geliştirmek gibi girişimlerle rekabet etmek yerine bu tür anlaşmalara girmesi sonucunda işgücü pazarında rekabet kısıtlanmaktadır.
- (128) 15-16.02.2021 tarihli iç yazışmada GETİR yetkilileri geçmişte görüşerek olumsuz değerlendirdikleri adaylar ile yeniden görüşme yapılabileceğini belirterek söz konusu adayların listesini oluşturmaktadır. Bu listede yer alan adaylardan bir tanesi ile ilgili “(.....) - yemeksepeti - centilmenlik anlaşmamız var.” ifadeleri geçmektedir. Bu haliyle belge GETİR ile YEMEK SEPETİ arasındaki rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşmasının uygulandığına yönelik somut örneklerden birini oluşturmaktadır. Zira aday hakkında yapılan olumsuz değerlendirmenin gerekçesi kişinin YEMEK SEPETİ'nde çalışması olarak gösterilmektedir.
- (129) GETİR ile aynı ekonomik bütünlük içerisinde yer alan İK şirketi HEMENİŞ'ten elde edilen teşebbüs çalışanlarının 17.02.2021 tarihinde yaptığı yazışmada YEMEK SEPETİ'nin GETİR için “no touch firma” olduğu belirtilmektedir.
- (130) Bir İK şirketi tarafından 05.04.2021 tarihinde GETİR'e gönderilen “Bu arada bir sorum olacak, ... için verilen aşağıdaki “Tercih Edilmeyen” şirketler listesi tüm pozisyonlarınız için de geçerli mi?” ifadeleriyle arasında YEMEK SEPETİ'nin de bulunduğu e-postaya 06.04.2021 tarihinde GETİR tarafından “Evet tüm pozisyonlar için geçerlidir” şeklinde yanıt verilmektedir. Bu doğrultuda YEMEK SEPETİ'nin çalışan alımları için GETİR nezdindeki yasaklı niteliğinin devam ettiği görülmektedir.
- (131) Yukarıda yer verilen belgeler doğrultusunda her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve GETİR ile YEMEK SEPETİ'nin çalışan geçişlerini engellemeye yönelik karşılıklı tutum içerisinde bulunduğunu gösterdiği değerlendirilmektedir.
- (132) Çalışan ayartmama anlaşmaları teşebbüslerin birbirlerinden hiçbir koşulda çalışan almayacaklarına yönelik olabileceği gibi çalışan transferinin izne bağlanması şeklinde veya çalışanlara doğrudan teklif götürülememesi ve çalışanın kendisinin başvurması üzerine değerlendirilebilmesi gibi farklı şekillerde gündeme gelebilmektedir. GETİR ve YEMEK SEPETİ'nin arasındaki anlaşmanın ise birbirlerinin çalışanlarına doğrudan teklif götürülmemesine ilişkin olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca çevrimiçi yemek siparişi ve çevrimiçi market siparişi hizmetleri gibi alanlarda faaliyetleri örtüşen bir diğer deyişle ana faaliyet alanları bakımından da rakip olan GETİR ile YEMEK SEPETİ arasındaki çalışanlara ilişkin bu anlaşma çıktı pazarına sirayet etme riski taşıması sebebiyle olumsuz etkileri artabilecektir.

- (133) Netice itibarıyla dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde, GETİR ile YEMEK SEPETİ arasında birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması olduğu değerlendirilmektedir. Bu irade uyuşmasının yazışmalarda centilmenlik anlaşması şeklinde nitelendirildiği, bu anlaşmaya hassasiyet gösterildiği ve anlaşmanın sıkı şekilde takip edildiği de söylenebilmektedir.

#### H.5. Genel Değerlendirme

- (134) Dosya kapsamında elde edilen belgeler incelendiğinde GETİR ile soruşturma tarafı bazı teşebbüsler arasında doğrudan/dolaylı iletişimin bulunduğu, belgelerin bir bütün olarak tutarlı bir görünüm arz ettiği ve teşebbüsler hakkında elde edilen belgelerin birbirini desteklediği görülmektedir. Söz konusu belgeler kapsamında GETİR ile HEPSİBURADA, INSIDER, TRENDYOL, VODAFONE ve YEMEK SEPETİ arasında birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması olduğu değerlendirilmektedir. Bu irade uyuşması her biri GETİR'in taraf olduğu ve çoğu zaman sözlü centilmenlik anlaşması olarak nitelendirilen ayrı ayrı ikili anlaşmalar görünümündedir.
- (135) Bunun yanı sıra GETİR ile INSIDER arasında çeşitli ticari ilişkilerden kaynaklanan dikey yönlü bir ilişkinin varlığı da ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda teşebbüsler arasındaki çalışan ayartmama anlaşmalarının yan sınırlama olarak kabul edilip edilmeyeceği değerlendirilmiştir. Taraflar arasında akdedilen sözleşmelerin incelenmesi neticesinde çalışan ayartmama şartı içermediği, diğer taraftan dosya konusu ihlalin belirli bir iş ilişkisine özgü olmadığı ve teşebbüslerin tüm çalışanlarını içine alan genel bir uygulama olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle incelenen çalışan ayartmama anlaşmalarının bir yan sınırlama olarak kabul edilemeyeceği ve rekabete aykırı niteliğini ortadan kaldırmayacağı değerlendirilmektedir.
- (136) Bu noktada son olarak çalışan ayartmama anlaşmasının niteliği üzerinde durulması gerekmektedir. Bilindiği üzere 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemlerini yasaklamaktadır. Kanun'un 4. maddesinin (a) bendinde "mal veya hizmetlerin alım ya da satım fiyatının, fiyatı oluşturan maliyet, kâr gibi unsurlar ile her türlü alım yahut satım şartlarının tespit edilmesi", (b) bendinde ise "Mal veya hizmet piyasalarının bölüşülmesi ile her türlü piyasa kaynaklarının veya unsurlarının paylaşılması ya da kontrolü" hukuka aykırı bulunarak yasaklanmıştır. Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in (Ceza Yönetmeliği) "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinde ise fiyat tespiti, müşterilerin, sağlayıcıların, bölgelerin ya da ticaret kanallarının paylaşılması, arz miktarının kısıtlanması veya kotalar konması, ihalelerde danışıklı hareket konularında, rakipler arasında gerçekleşen rekabeti sınırlayıcı anlaşma ve/veya uyumlu eylemler kartel olarak tanımlanmaktadır.
- (137) Soruşturma konusu çalışan ayartmama anlaşmaları temelde işverenler/teşebbüsler tarafından en önemli girdi kalemlerinden/varlıklardan birini oluşturan işgücü/emek girdisinin paylaşımını konu almaktadır. Bu anlaşmalar pazarın alım tarafında gerçekleştiğinden niteliğinin belirlenmesi konusunda Kurulun alım kartellerine ilişkin yaklaşımına kısaca değinilmesi faydalı olacaktır. *Kiraz*<sup>29</sup>, *Yaprak Tütün*<sup>30</sup> *Çiğ Süt*<sup>31</sup>

<sup>29</sup> Kurulun 24.07.2007 tarihli ve 07-60/713-245 sayılı kararı.

<sup>30</sup> Kurulun 19.9.2002 tarihli ve 02-56/699-283 sayılı kararı.

<sup>31</sup> Kurulun 26.07.2006 tarihli ve 06-56/714-204 sayılı kararı.

kararlarında Kurul, pazarın alım tarafındaki rekabete aykırı davranışların ağır sonuçlar doğurduğu, amaç yönünden 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiği ve bu ihlallerin fiyat tespiti ve bölge/müşteri paylaşımı gibi ihlal türleri ile aynı nitelikte kabul edilebileceğini belirtmiştir. Ekonomi literatürü bakımından da çıktı pazarındaki karteller ile girdi pazarındaki karteller arasında bir fark bulunmamaktadır. Zira her iki tür kartel de rekabet hukukunun çıkış noktası olan yapay şekilde tekelci gücü kullanma imkânına kavuşmayı hedeflemekte ve tüketici (alım karteli bakımından üretici) faydasını ele geçirmeyi; rekabetçi dengeye göre kartel taraflarının pazarın karşı taraftaki oyuncuların zararına olacak şekilde daha yüksek bir fayda elde etmesini sağlamaktadır.

- (138) İlâveten işgücü, teşebbüsler tarafından nihai ürünün/hizmetin ortaya çıkarılması sürecinde kullanılan birçok girdi arasında oldukça önemli bir konumdadır. Hatta teşebbüslerin üretim maliyeti arasında çoğunlukla en yüksek kalemi personel maliyetinin oluşturduğu da söylenebilecektir. Bu nedenle, çalışanların işverenler arasında paylaşılmasına ilişkin, ücretleri de etkileme potansiyeli bulunan bu anlaşmalar, işgücü pazarlarında ağır etkiler doğurabilecektir.
- (139) Çalışanların iş tercihlerinde en güçlü motivasyonlarının çalışmalarının/emeğinin karşılığında alacakları ücret olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çalışanların sahip olduğu pazarlık gücü kapsamında en önemli unsuru da ücretler oluşturmaktadır. Öte yandan işverenlerin yeni çalışan istihdamında ve/veya mevcut çalışanların muhafaza edilmesinde en etkin araçlardan bir tanesi de yine ücretlerdir. Dolayısıyla çalışan ayartmama anlaşmaları bir taraftan çalışanları önemli bir pazarlık gücünden mahrum bırakırken diğer taraftan işverenlerin rekabet etme güdüsünü ortadan kaldırmakta, dahası çalışan transferlerinin engellenmesiyle olası ücret artışlarının önüne geçen işverenlerin maliyetlerini düşürdüğü, böylece çalışanların refahında meydana gelen azalışın işverenlerin refahına artış olarak yansıdığı söylenebilmektedir.
- (140) Çalışan ayartmama anlaşması neticesinde iş fırsatlarının azalması, ücretlerin düşmesi, işverenlerin arasındaki rekabetin ortadan kalkması aynı zamanda çalışanların bir tüketici olarak refahını da düşürebilecektir. Literatürde, işçilerin ücret düşüşüyle azalan alım gücünün, fiyat artışlarına benzer bir sonuç doğuracağı, dahası geleneksel kartellerin tüketiciler için belli bir ürün pazarında zarar doğurmasına karşılık işgücü kartellerinin alım gücünü düşürerek işçiler bakımından bütün ürün pazarlarında etki yarattığından ağır ihlaller olarak nitelendirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Keza H.3 numaralı başlık altında yer verilen çalışmalarda ve kararlarda da bu anlaşmaların, ilgili işgücü pazarlarında rekabeti, fiyat belirleme ya da pazar paylaşımı anlaşmaları gibi düzeltilemez şekilde ortadan kaldırdığı ve amaç yönünden rekabet ihlali oluşturduğu ifade edilmektedir.
- (141) Çalışan ayartmama anlaşmalarının söz konusu olumsuz etkileri göz önüne alındığında, bu anlaşmaların etkileri bakımından pazar/bölge/müşteri paylaşımı ile özdeş olduğu ve aynı kategori altında ele alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Açık ve ağır ihlal olarak kabul edilen müşteri/bölge paylaşımında, ilgili bölge/bölgeler bakımından rekabetin kısıtlanması, fiyatların suni şekilde artışının veya düşüşünün engellenmesi, ürünün/hizmetin kalitesinin azalması gibi endişeler gündeme gelmektedir. Çalışan ayartmama anlaşması ise emek girdisinin sağlayıcısı çalışanların ücretlerinin suni şekilde baskılanması ve hatta düşmesine ya da potansiyel artışlarının önüne geçilmesine, işverenlerin çalışma/istihdam koşullarında iyileştirme yapmasına gerek duymamasına yol açabilecektir.
- (142) Bu doğrultuda, niteliği ve etkileri göz önünde bulundurulduğunda, çalışan ayartmamaya ilişkin anlaşmaların; ürün/hizmet pazarlarında, pazarların/müşterilerin/bölgelerin paylaşımı niteliğindeki rekabet karşıtı davranışın/anlaşmanın

simetrijinde yer alan ve işgücü pazarının alım tarafında emek gibi nihai ürün/hizmet bakımından önemli bir girdinin sağlayıcısı olan çalışanların paylaşılması anlamına geldiği ve kartel teşkil ettiği değerlendirilmektedir.

- (143) Yukarıda yer verilen açıklamalar çerçevesinde, GETİR'in HEPSİBURADA, INSIDER, TRENDYOL, VODAFONE ve YEMEK SEPETİ ile çalışan geçişini kısıtlamayı amaçlayan ve pazar/müşteri/bölge paylaşımı niteliğini taşıyan çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği ve bu ihlal türünün Ceza Yönetmeliği'nin 3. maddesinde tanımlanan kartel tanımının kapsamına girdiği kanaatine varılmıştır.

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

- (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) Ceza Yönetmeliği'nin 4. maddesinde idari para cezası belirlenirken öncelikle temel para cezasının hesaplanacağı; ardından ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak temel para cezasının arttırılmasının ve/veya cezadan indirim yapılmasının söz konusu olacağı düzenlenmektedir.
- (146) Söz konusu Yönetmelik'in temel para cezasını düzenleyen 5. maddesinin ilk fıkrasına göre; temel para cezası hesaplanırken ihlale taraf olan teşebbüslerin Kurul tarafından saptanacak yıllık gayri safi gelirlerinin, karteller için %2'si ile %4'ü, diğer ihlaller için %0,5'i ile %3'ü arasında bir oran esas alınacaktır.
- (147) 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 tespiti 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.
- (148) Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik'in (Uzlaşma Yönetmeliği) 5. maddesinin birinci fıkrasında ise "Soruşturma tarafları uzlaşma taleplerini yazılı olarak Kuruma iletir. Kurul, 4 üncü maddenin ikinci fıkrasındaki hususları dikkate alarak bu talebi kabul veya ret edebileceği gibi varsa diğer tarafların da uzlaşma görüşmelerine davet edilmesine karar verebilir" düzenlemesi bulunmaktadır.
- (149) Bu kapsamda soruşturma taraflarından GETİR uzlaşma talebinde bulunmuştur. Söz konusu başvuru üzerine Kurul tarafından 23.12.2021 tarih ve 21-63/895-M sayı ile uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir.
- (150) Söz konusu Kurul kararı ve Uzlaşma Yönetmeliği hükümleri uyarınca GETİR yetkilileri

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

(151) Akabinde, GETİR temsilcileri tarafından;

- Raportörler tarafından dile getirilen GETİR ile INSIDER, HEPSİBURADA, YEMEKSEPETİ, VODAFONE, TRENDYOL arasında birbirlerinin çalışanlarını ayartmama üzerine centilmenlik anlaşması yapıldığının ve söz konusu ihlalin bir yıldan uzun, beş yıldan kısa sürdüğünün kendileri tarafından kabul edildiği,
- Raportörler tarafından açıklanan hususlara herhangi bir itirazlarının bulunmadığı ve mutabık olduğu

ifade edilmiştir.

(152) Uzlaşma görüşmesinde Uzlaşma Yönetmeliği'nin 6. maddesinde belirtilen hususlar hakkında teşebbüse bilgi verilmesinin ardından GETİR tarafından, HEPSİBURADA, INSIDER, TRENDYOL, VODAFONE ve YEMEK SEPETİ ile bir yıldan uzun beş yıldan kısa süren çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olduğu beyan edilmiştir.

(153) Uzlaşma görüşmesi neticesinde hazırlanan 2020-1-065/BN-26 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 28.12.2021 tarihli toplantısında görüşülmüş ve Kurul tarafından 28.12.2021 tarihli ve 21-66/902-MUA sayılı uzlaşma ara kararı ile soruşturma sürecinin uzlaşma ile neticelenmesi halinde,

- GETİR'in işgücü piyasasında rakibi olan HEPSİBURADA, INSIDER, TRENDYOL, VODAFONE ve YEMEK SEPETİ ile birbirlerinin çalışanlarını ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
- Bu nedenlerle; 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, üçüncü fıkrasının (a) bendi ve 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2020 yılı gayrisafi geliri üzerinden % (.....)'si oranında olmak üzere 16.056.409,70-TL idari para cezası uygulanmasına,
- 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik" in 4. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse verilecek idari para cezasında %25 oranında indirim uygulanmasına,
- Bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2020 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak % (.....) oranında ve 12.042.307,28-TL tutarında idari para cezası uygulanmasına,
- Uzlaşma Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, uzlaşma metninin Kuruma gönderilebilmesi için ara kararın tebliğinden itibaren Getir Perakende Lojistik A.Ş.'ye 15 gün süre verilmesine,
- Uzlaşma metninin süresi içinde gönderilmemesi halinde, Kurulun ara kararıyla bağlı olmadığına

karar verilmiştir.

- (154) Bahse konu ara kararda ceza oranı belirlenirken yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri dikkate alınarak, GETİR'in eylemlerinin emek girdisinin paylaşımını amaçladığı ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliğinde bulunduğu, dolayısıyla kartel tanımı kapsamında olduğu değerlendirilmiştir. Bu itibarla GETİR'in 2020 yılı gayri safi gelirlerinin %2'si ile %4'ü arasında bir temel para cezasının belirlenmesi gerekmektedir.
- (155) Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasında ihlalin süresinin temel para cezasının tespitinde dikkate alınacağı öngörülmektedir. Belirtilen hükme göre temel para cezasının miktarı; bir ila beş yıl arasında süren ihlallerde yarısı oranında, beş yıldan uzun süren ihlallerde ise bir katı oranında arttırılacaktır. Dosya mevcudu bilgilere göre, GETİR'in ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarihleri 2019 ila 2021 yılları arasını kapsamakta olup, teşebbüsün ihlale taraf olduğu sürenin bir yıldan uzun beş yıldan kısa olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendi uyarınca temel para cezasının yarısı oranında artırılmasına karar verilmiştir.
- (156) Ceza Yönetmeliği'nin 4. maddesine göre, temel para cezasının hesaplanmasından sonra aynı yönetmeliğin 6. ve 7. maddeleri çerçevesinde ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak artırma ve/veya indirme yapılmaktadır. Dosya kapsamında anılan Yönetmelik'in 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir. Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde kamu otoritelerinin teşvikinin veya diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, zarar görenlere gönüllü olarak tazminat ödenmesi, diğer ihlallere son verilmesi, ihlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının çok düşük olması gibi haller"* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddede hafifletici sebepler tahdidi şekilde sayılmadığından somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebepler dikkate alınabilmektedir.
- (157) Dosya konusu çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin Kurul uygulaması incelendiğinde; bu anlaşmaların birçok Kurul kararına konu olduğu ve ilgili kararlarda gerek işgücü piyasalarına gerekse bu piyasalarda yapılan çalışan ayartmama gibi rekabete aykırı anlaşmaların niteliğine ilişkin detaylı incelemelere/değerlendirmelere yer verildiği, ancak mevcut soruşturmanın çalışan ayartmama anlaşmalarının açıklıkla gösterilebildiği ilk soruşturma olduğu ve bu anlaşmalara idari para cezası uygulanmasının ilk kez gündeme geldiği görülmektedir. Söz konusu husus temel para cezasının belirlenmesi kapsamında teşebbüs lehine yorumlanmış ve hafifletici unsur olarak dikkate alınmıştır.
- (158) Yukarıda yer verilen değerlendirmeler çerçevesinde dosya kapsamında teşebbüs hakkında idari para cezası takdir edilirken;
- Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca temel idari para cezası başlangıç oranı %(.....) olarak belirlenmiş,
  - Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendi uyarınca ihlalin süresi bir yıldan uzun, beş yıldan kısa olduğundan temel para cezası başlangıç oranı yarısı oranında artırılarak %(.....) oranına ulaşılmış,
  - Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca temel cezanın dörtte bir ile beşte üç arasında bir oranda indirilebileceği hükmü uyarınca ulaşılan temel para cezası oranından (.....) oranında indirim yapılmış ve
  - Netice itibarıyla GETİR'in yıllık gayri safi gelirlerinin %(.....)'si oranında idari para cezası verilmesi gerektiği

sonucuna ulaşılmıştır.

(159) GETİR tarafından anılan ara karara istinaden hazırlanan ve süresi içerisinde Kurum kayıtlarına intikal eden uzlaşma metninde, mezkûr kararda belirtilen hususlar kabul edilerek yürütölen soruşturma ile sonlandırılması talep edilmiştir.

(160) Uzlaşma Yönetmeliği'nin 8. maddesinin birinci fıkrasında;

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

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

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

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

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

hükmüne yer verilmiştir. Bu kapsamda GETİR tarafından gönderilen uzlaşma metninin Uzlaşma Yönetmeliği'nin 8. maddesinin birinci fıkrasında yer alan unsurları içerdii görölmüşür.

(161) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrasında *“Uzlaşma usulü sonucunda idari para cezasında yüzde yirmi beşe kadar indirim uygulanabilir...”* hükmü yer almaktadır. Uzlaşma Yönetmeliği'nin 9. maddesinin birinci fıkrasında ise; *“Uzlaşma metninin Kurum kayıtlarına girmesinden itibaren on beş gün içinde, Kurul tarafından ihlal tespitinin ve idari para cezasının yer aldığı bir nihai kararla ilgili taraf bakımından soruşturma sonlandırılır.”* denilmektedir.

(162) Yukarıda yer verilen açıklamalar doğrultusunda, Kurulun yukarıda belirtilen 28.12.2021 tarihli uzlaşma ara kararı ile GETİR tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde, Ceza Yönetmeliği kapsamında teşebbüsün 2020 yılı gayrisafi gelirinin **%(.....)**si oranında hesaplanan idari para cezasının %25 oranında indirilmesi; GETİR'e yukarıda unvanlarına yer verilen teşebbüsler ile işgücü piyasasına yönelik centilmenlik anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği gerekçesiyle 2020 yılı gayri safi gelirleri üzerinden **%(.....)** oranında idari para cezası uygulanması ve GETİR hakkındaki soruşturma ile sonlandırılması sonuçlarına varılmıştır.

## **I. SONUÇ**

(163) Rekabet Kurulunun 01.04.2021 tarih, 21-18/213-M sayılı; 05.08.2021 tarih, 21-37/527-M sayılı ve 16.12.2021 tarih, 21-61/875-M sayılı kararları uyarınca işgücü piyasasındaki uygulamaları yoluyla 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak yürütölen soruşturma kapsamında Getir Perakende Lojistik A.Ş. tarafından iletilen ve 29.12.2021 tarih ve 24141 sayı ile süresi içerisinde Kurum kayıtlarına giren uzlaşma metninde ihlalin varlığı ve kapsamı ile uzlaşma ara kararında öngörölen azami idari para cezası oranı ve tutarı teşebbüs tarafından açıkça kabul edilmiş olup

- Getir Perakende Lojistik A.Ş.'nin işgücü piyasasında rakibi olan Sosyo Plus Bilgi Bilişim Teknolojileri Danışmanlık Hizmetleri Ticaret A.Ş., D-Market Elektronik Hizmetler ve Tic. A.Ş., Yemek Sepeti Elektronik İletişim Perakende Gıda Lojistik A.Ş., DSM Grup Danışmanlık İletişim ve Satış Ticaret A.Ş.,

Vodafone Telekomünikasyon A.Ş ile çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,

- Bu nedenle; 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, üçüncü fıkrasının a) bendi ve 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2020 yılı gayrisafi geliri üzerinden % (.....)'si oranında olmak üzere 16.056.409,70-TL idari para cezası uygulanmasına,
- 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik" in 4. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse verilecek idari para cezasında %25 oranında indirim uygulanmasına,
- Bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2020 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak % (.....) oranında ve 12.042.307,28- TL tutarında idari para cezası uygulanmasına,
- Rekabet Kurulunun 01.04.2021 tarih, 21-18/213-M sayılı; 05.08.2021 tarih, 21-37/527-M sayılı ve 16.12.2021 tarih, 21-61/875-M sayılı kararları uyarınca yürütülen soruşturmanın Getir Perakende Lojistik A.Ş. bakımından uzlaşma usulü ile sonlandırılmasına

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