Rekabet Kurumu Başkanlığından,

REKABET KURULU KARARI

Dosya Sayısı : 2023-3-046 **(Soruşturma)**
Karar Sayısı : **25-34/810-474**
Karar Tarihi : 11.09.2025

A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

Başkan : Birol KÜLE
Üyeler : Ahmet ALGAN (İkinci Başkan), Hasan Hüseyin ÜNLÜ, Ayşe ERGEZEN, Rıdvan DURAN, Ayşe USLU CEVLEK

B. RAPORTÖRLER: Emircan AKSAKAL, Özlem NARHIN POLAT, Hafize KÖSE, Oğuzhan ÇİFÇİ, Alime Aysu ÖĞRETEN, Furkan Sefa DEMİRSOY, Zeynep Özge AĞRI

C. BAŞVURUDA BULUNAN : - İhbar

D. HAKKINDA SORUŞTURMA YAPILANLAR :

1. AbbVie Tıbbi İlaçlar Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.
   Temsilcileri: Av. İlmutluhan SELÇUK, Av. Artun ATAK
   Barbaros Mah. Begonya Sk. Nidakule Ataşehir Batı Blok No: 1 İç Kapı No: 33, Ataşehir/İstanbul
2. Adeka İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ
   Temsilcisi: Av. Hüsniye AKDOĞAN
   Mustafa Kemal Cad. Hukukçular Towers B Blok K.13 D.86 Kartal/İstanbul
3. Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti.
   Temsilcileri: Av. Esen ERGÜL, Av. Cem BURAN
   Ebulula Mardin Cad. Gül Sok. No. 2 Maya Park Tower 2, Akatlar-Beşiktaş/İstanbul
4. Argis İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ
   Batı Sitesi Mah. 2307 Cad. Gersan Sanayi Sitesi, No: 80 Yenimahalle/Ankara
5. Arven İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ
   Kültür Mah. Nispetiye Cad. Akmerkez B3 Kule Kat: 12, Etiler/İstanbul
6. AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.
   Temsilcisi: Av. Turgan GÜRMEN
   Süleyman Seba Caddesi, Baba Efendi Sokak 15/5, Vişnezade 34357 Beşiktaş İstanbul
7. BASF Türk Kimya Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.
   Temsilcileri: Av. Şahin ARDIYOK, Av. Ömer Faruk ÇELİK
   Büyükdere Caddesi Bahar Sokak No.13 River Plaza Kat 11, Levent, Şişli, İstanbul
8. Bausch & Lomb Sağlık ve Optik Ürünleri Ticaret AŞ
   Temsilcileri: Av. Şahin ARDIYOK, Av. Gökçe ÇETİNKAYA
   Büyükdere Caddesi Bahar Sokak No.13 River Plaza Kat 11, Levent/Şişli/İstanbul

9. Bayer Türk Kimya Sanayii Ltd. Şti.
   Temsilcisi: Av. Sibel YILMAZ ATİK
   Levent Mahallesi, Mektep Sokak, No.14, Beşiktaş, İstanbul
10. Berko İlaç ve Kimya Sanayi AŞ
    Temsilcileri: H. Gökşin KEKEVİ, Av. Merter ÖZAY
    Kerim Bey Köşkü, Göztepe Mah. Tanzimat Sok. No:63/1 Kadıköy/İstanbul
11. Daiichi-Sankyo İlaç Ticaret Ltd. Şti.
    Temsilcileri: Sezin ELÇİN, Av. İlayda AKÇA
    Core Rekabet Danışmanlık Hizmetleri A.Ş. Kanyon Residence Büyükdere Cad. No:185 A-8, Levent/İstanbul
12. Farmatek İlaç Sanayi Ticaret AŞ
    Temsilcileri: Av. Sidar TUNCA, Av. Ahmet İlker DOĞAN,
    Av. Ezgi ALIMCI
    Yıldızevler Mahallesi 738. Cadde 2/b Çankaya-Ankara
13. Helba İlaç İç ve Dış Sanayi Ticaret AŞ
    Temsilcileri: Av. Faik Metin TİRYAKİ, Av. Burak DEMİR
    Esentepe Mah. Büyükdere Cad. Oyal İş Merkezi No:108/1 K:3 D:205 Şişli/İstanbul
14. İlko İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ
    Temsilcisi: H. Gökşin KEKEVİ, Av. Merter ÖZAY
    Kerim Bey Köşkü, Göztepe Mah. Tanzimat Sok. No:63/1 Kadıköy/İstanbul
15. Johnson and Johnson Sıhhi Malzeme Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.
    Temsilcileri: Av. Şahin ARDIYOK, Av. Bora İKİLER,
    Zeynep ŞENGÖREN ÖZCAN, Av. Gediz ÇINAR
    Büyükdere Cad. Bahar Sok. No: 13 River Plaza Kat 11-12 Levent, Şişli/ İstanbul
16. Liba Laboratuarları AŞ
    Temsilcisi: Av. Mahmut ÖZTÜRKLER
    Cumhuriyet Cad. No.1 Taksim Beyoğlu/İstanbul
17. Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret AŞ
    Temsilcileri: Av. Şahin ARDIYOK, Av. Armanç CANBEYLİ,
    Av. Bora İKİLER, Av. Gediz ÇINAR, Av. Aslı AK
    Büyükdere Cad. Bahar Sok. No: 13 River Plaza Kat 11-12 Levent, Şişli/ İstanbul
18. Michael Page International Nem İstihdam Danışmanlığı Ltd. Şti.
    Temsilcileri: Av. Gönenç GÜRKAYNAK, Av. Eda DURU,
    Av. Ekin GÜNAYDIN
    Çitlenbik Sokak, No: 12, Yıldız Mahallesi, Beşiktaş/İstanbul
19. Merck Sharp Dohme İlaçları Ltd. Şti.
    Temsilcileri: Av. Gönenç GÜRKAYNAK,
    Av. Dilara YEŞİLYAPRAK AKAY, Av. Fırat EĞRİLMEZ,
    Av. Enes KANBAY
    Çitlenbik Sokak, No: 12, Yıldız Mahallesi, Beşiktaş/İstanbul

20. Neutec İlaç Sanayi Ticaret AŞ
Temsilcisi: Av. Mustafa KARAKAYA
Yıldız Teknik Üniversitesi Davutpaşa Kampüsü Teknopark D1 Blok Esenler/İstanbul
21. Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret AŞ
Temsilcileri: Av. İlmutluhan SELÇUK, Av. Artun ATAK
Ebulula Mardin Cad. No:57 Akatlar, Beşiktaş/İstanbul
22. Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Ltd. Şti.
Temsilcileri: Av. Şahin ARDIYOK, Av. Bora İKİLER,
Zeynep SENGÖREN ÖZCAN
Büyükdere Cad. Bahar Sok. No:13 River Plaza Kat: 11 - 12 34394 Levent/İstanbul
23. Panasonic Elektronik Satış AŞ
Temsilcisi: Av. Oğuz İSEN
Büyükdere Cad. Yapı Kredi Plaza Blok Kat:9 Levent/İstanbul
24. Pfizer PFE İlaçları AŞ
Temsilcileri: Av. Hakan ÖZGÖKÇEN, Helin YÜKSEL,
Av. Gamze Ceren SEYMENOĞLU
Ebulula Mardin Cad. Gül Sok. No. 2 Maya Park Tower 2, Akatlar-Beşiktaş/İstanbul
25. Sanofi İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ
Temsilcileri: Av. İlmutluhan SELÇUK, Av. Artun ATAK
Ebulula Mardin Cad. No:57 Akatlar, Beşiktaş/İstanbul
26. Santa Farma İlaç Sanayi AŞ
Temsilcileri: Av. Faik Metin TİRYAKİ, Av. Burak DEMİR
Esentepe Mah. Büyükdere Cad. Oyal İş Merkezi No:108/1 K:3 D:205 Şişli/İstanbul
27. Sanovel İlaç. San. ve Tic. AŞ
Temsilcileri: Av. Ali İbrahim DOĞRUL, Av. Aslı Ezgi TÜRKMEN YILDIRIM
Kılıçali Paşa Mah. Meclis-i Mebusan Cad. No: 8 Galataport İstanbul D Blok Beyoğlu/İstanbul
28. Servier İlaç ve Araştırma AŞ
Temsilcileri: Av. Şahin ARDIYOK, Av. Bora İKİLER,
Av. Barış YÜKSEL, Av. Gediz CINAR
Büyükdere Cad. Bahar Sok. No: 13 River Plaza Kat 11-12 Levent, Şişli/ İstanbul
29. SIFI İlaç AS
Temsilcisi: Av. Turgan GÜRMEN
Süleyman Seba Caddesi, Baba Efendi Sokak 15/5, Vişnezade 34357 Beşiktaş İstanbul
30. World Medicine İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ
Temsilcileri: Av. Faik Metin TİRYAKİ, Av. Burak DEMİR
Esentepe Mah. Büyükdere Cad. Oyal İş Merkezi No:108/1 K:3 D:205 Şişli/İstanbul

(1) **E. DOSYA KONUSU: Çoğu ilaç sektöründe faaliyet gösteren teşebbüslerin rekabete hassas bilgi paylaşımında bulunmak ve/veya çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olmak; AbbVie Tıbbi İlaçlar Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.'nin**

ayrıca hâkim durumunu kötüye kullanmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. ve 6. maddelerini ihlal ettiği iddiası.

(2) **F. İDDİALARIN ÖZETİ:** Rekabet Kurumu'na (Kurum) yapılan ihbarda özetle:

- AbbVie Tıbbi İlaçlar Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.'nin (ABBVIE) satış temsilcilerine baskı yaparak rakip teşebbüslerin çalıştığı hastane, hekim, bu hekimlerin çalıştığı hasta sayısı ve hasta gruplarında çıkarılan rapor ve reçete gibi bilgilerini paylaşmaya zorladığı,
- Bu bilgilerin genellikle WhatsApp üzerinden elde edildiği ve veriler elde edilirken hasta gizliliği ilkesinin de ihlal edildiği,
- Rakip ürünlerin reçetelenmesine ilişkin tüm bilgilerinin Excel tablolarında ve şirketin CRM[1] sistemlerinde kayıt altına alındığı, ABBVIE bu takibi Tahmini Yeni Hasta (TYH) sistemi altında yürüttüğü,
- Teşebbüsün kamu otoriteleri üzerinde etki ve baskı oluşturarak rakip ürünlerin pazara girişini tamamen engelleyecek ya da geciktirecek aksiyonlar alarak pazarda hâkim durumda olmaya yönelik faaliyetler yürüttüğü,
- Nitekim ABBVIE'nin Hepatit C tedavisinde kullanılan "*Maviret*" isimli ürününün yaklaşık %(.....) pazar payıyla pazarda hâkim durumda olduğu,
- ABBVIE'nin bu pazar payını, önceki yıllarda pazarda olan ancak şu anda kullanılmayan "*Viekirax&Exviera*" ürünlerinin geri ödeme süreçlerinde rakibinin pazara girişini engelleyici aksiyonları sonucunda elde ettiği,
- İlaç endüstrisinde satış rakamlarına ilişkin verilerin IQVIA Tıbbi İstatistik Tic. ve Müşavirlik Ltd. Şti. (IQVIA) tarafından sağlandığı, bu verilerin bölgeler bazında elde edildiği ancak bu verilerden hem firmanın ürünlerinin hem de rakip firmanın ürünlerinin hangi hastanelerden ve hangi hekimler tarafından reçete edildiği bilgisine ulaşılamadığı, bu bilgilere TYH sistemiyle ulaşılabildiği,
- Teşebbüsün piyasada faaliyet gösteren rakipleriyle görüşerek çalışan ayartmama sözleşmeleri yaptığı, burada özellikle (.....) olmasının da kolaylaştırıcı bir rolünün bulunduğu,
- Firmaların henüz Türkiye pazarında geri ödeme süreci tamamlanmamış ürünleri için zaman zaman "Erken Erişim Programı" adı altında belli kriterlerdeki hastalara klinik çalışma benzeri uygulamalarla ilaç temini sağladığı, bu bilgilerin kritik bilgiler olduğu ve satış temsilcileri vasıtasıyla ABBVIE'nin rakip firmaların "Hasta Erken Erişim Programı Formları"'nın fotoğraflarını WhatsApp üzerinden elde edebildiği,
- Johnson and Johnson Sıhhi Malzeme Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.'nin (JOHNSON&JOHNSON) "*Stelera*" isimli ilacının Erken Erişim Programı formuna da bu şekilde ulaşıldığı,
- Rakip firma ürünlerini tercih eden hekimlerin tercihlerinin değiştirilmesi için hekimlere "Honorarium ödemesi", "Danışma Kurulu ödemesi" adı altında ödemeler yapıldığı,
- Dernek veya farklı kanallar üzerinden de hekim listelerinin alınabildiği ve bu listelerdeki hekimlere ulaşılarak kendi ürünlerini reçeteleyecek hekim sayılarının artırılmasının hedeflendiği,

[1] Bulut tabanlı bir müşteri ilişki yönetimi (*Customer Relationship Management*) sistemidir.

- Bu süreçte hasta bilgilerinin WhatsApp üzerinden satış temsilcileri aracılığıyla üçüncü şahıslarla da paylaşılabildiği

ifade edilmiştir.

(3) Yukarıda yer verilen iddialara ek olarak ihbar eden ile 21.06.2023 tarihinde Kurum binasında gerçekleştirilen toplantıda ise;

- ABBVIE'nin rakiplerini pazar dışına çıkarabilmek amacıyla; rakip ürünlerin kim tarafından, hangi endikasyonda ve hangi hasta grubunda (yeni hasta/nüksetmiş hasta) reçetelendirildiğinin bilgisine sahip olmaya çalıştığı, bu verilerin kritik bilgiler olduğu ve IQVIA'dan elde edilemediği ancak bu verilerin satış temsilcileri vasıtasıyla hastanelerde çalışan sekreter, hemşire veya doktorlardan alınabildiği,
- Buradaki temel noktanın özellikle rakip ilacın hangi doktor tarafından yazıldığının bilgisi olduğu ve bu bilgi doğrultusunda spesifik olarak o doktora yönelik aksiyon alındığı,
- Hastanın daha önce hangi ilacı kullandığı, bu ilacı ne zaman değiştirdiği, doktor tarafından o gün kaç tane rapor yazıldığı, bu raporların kaçının yeni hasta kaçının ise eski hasta olduğu gibi bilgilerin doktorların sekreterlerinden ya da eczanelerden elde edilebildiği,
- Firmaların hasta bilgilerini WhatsApp aracılığıyla diğer satış temsilcileri ile de paylaştığı,
- ABBVIE'nin Hepatit C tedavisinde kullanılan *Viekirax* ve *Exviera* adlı ürünlerinin 2015 yılında pazara girdiği, bu ürünlerin yeni versiyonunun ise 2020 yılı itibarıyla *Maviret* adı ile pazara girdiği ve şu anda *Maviret*'in pazar payının yaklaşık %(.....) civarında olduğu,
- *Viekirax-Exviera*'nın kullanıldığı dönemde rakibinin *Harvoni* isimli bir ilacının bulunduğu ve bu ilacın Türkiye'deki pazar payının yaklaşık %(.....) civarında olduğu, dünya genelinde ise Türkiye'nin aksine *Harvoni* adlı ürünün pazar payının %80 civarında olduğu ve bunun nedeninin ABBVIE'ye tanınan alternatif geri ödeme sisteminden kaynaklandığı, geri ödeme koşullarının belirlenebilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumunda (SGK) bir komisyonun bulunduğu, bu komisyonun ise doktorlardan oluştuğu ve doktorların isteklerinin karşılanması durumunda komisyonda geri ödeme koşulunun alınabileceği, (.....),
- *Viekirax-Exviera*'nın kutu satış fiyatının 2015 yılında 35-40 bin TL civarında olduğu, bu nedenle SGK tarafından ödenmek istenmediği, Türkiye tarihinde bir ilk olarak bu ilaca özgü *Alternatif Geri Ödeme Sistemi'nin* çıkarıldığı[2], bu ilacın piyasa eczanelerine dahi verilmeyip yalnızca hastane eczanelerine verildiği, daha öncesinde ise böyle bir uygulamanın olmadığı,
- Ancak bu sistemde SGK üzerinden anlaşma yapıldığı ve belirlenen hastaneler kanalıyla ilacın dağıtımının gerçekleştirildiği,
- Teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını almamaları hususunda AİFD bünyesinde anlaşmaların yapıldığı,

[2]Alternatif geri ödeme sisteminde normalden farklı olarak eczacı ve deponun olmadığı, SGK ile hasta başına anlaşma yapıldığı, SGK'nin örneğin 100 hastanın ilacını karşılayana kadar o firmadan ilacı alacağı ve günlük iki doz kullanılması gereken ilaçlarda kutu kullanım sayısının da ikiye çıkacağı ve bu noktada hasta bulmanın önemli olduğu ifade edilmiştir.

- Bu tarz anlaşmaların sektördeki belli başlı genel müdürlük, insan kaynakları direktörlüğü ve yönetici pozisyonunda bulunan kişilerce yapıldığı,
- ABBVIE'den ayrılarak JOHNSON&JOHNSON'a geçiş yapan bir çalışana yöneticisi tarafından "*Mete'nin seni aldık diye bize yapmadığı kalmadı*" şeklinde ifadeler kullanıldığı,
- AİFD'de bu anlaşmaları yapan ve yakın ilişikleri olan kişilerin: ABBVIE ((.....)), JOHNSON&JOHNSON, Chiesi İlaç Ticaret AŞ (CHIESI) ((.....))[3], Bausch+Lomb Sağlık ve Optik Ürünleri Ticaret AŞ (BAUSCH&LOMB) ((.....)), Menarini Sağlık ve İlaç Sanayi Ticaret AŞ (MENARINI)[4] (MENARINI/İbrahim Ethem Ulagay) ((.....)[5]), Glaxosmithkline İlaçları Sanayi ve Ticaret AŞ (GSK) ((.....)) adlı kişiler olduğu,
- Bu kişilerin eskiden Merck Sharp Dohme İlaçları Ltd. Şti. 'nde (MSD) çalıştığı,
- ABBVIE'nin rakip firma takip faaliyetlerini çok sık yaptığı, (.....) ve (.....) gibi firmaların da benzer faaliyetlerde bulunduğu,
- ABBVIE'nin hepatit pazarında Gilead Sciences İlaç Ticaret Ltd. Şti. (GILEAD) ile hematoloji pazarında ise JOHNSON&JOHNSON ile rekabet halinde olduğu

belirtilmiştir.

(4) **G. DOSYA EVRELERİ:** Kurum kayıtlarına intikal eden ve yukarıda bahsedilen başvuruda, ABBVIE'nin rakipleriyle rekabete hassas ticari bilgi paylaşımında bulunduğu, (.....) sektör çalışanlarının farklı teşebbüsler tarafından istihdam edilmesini engellediği ve anılan teşebbüsün hâkim durumunu kötüye kullanarak rakiplerin pazara girişini zorlaştırdığı iddiaları ifade edilmiş ve bu konularda oluşan şüphe üzerine 14.06.2023 tarih ve 2023-3-046-/İİ sayılı İlk İnceleme Raporu hazırlanmıştır. Söz konusu rapor Rekabet Kurulunun (Kurul) 15.06.2023 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 23-27/524-M sayılı kararı ile raporda yer alan iddialarla ilgili olarak 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 40. maddesinin birinci fıkrası uyarınca ABBVIE hakkında önaraştırma açılmasına karar verilmiştir.

(5) Buna ek olarak 21.06.2023 tarihinde ihbarcı ile yapılan toplantı neticesinde hazırlanan 28.07.2023 tarih ve 2023-3-046/BN-01 sayılı Bilgi Notu Kurulun 03.08.2023 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 23-36/661-M sayılı karar ile dosya konusu iddialara yönelik olarak BAUSCH&LOMB, CHIESI, GSK, JOHNSON&JOHNSON, MENARINI, MSD, GILEAD ve AİFD'nin açılan önaraştırmaya dâhil edilmesine karar verilmiştir. Ayrıca 24.08.2023 tarih ve 2023-3-046/BN-02 sayılı Bilgi Notu Kurulun 31.08.2023 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 23-40/767-M sayılı kararı ile Özbay Sağlık Danışmanlık İnşaat Mimarlık Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.'nin (ÖZBAY) önaraştırmaya dâhil edilmesine karar verilmiştir. Son olarak 19.09.2023 tarihli Bilgi Notu'na yönelik 19.09.2023 tarihli ve 23-44/838 sayılı kararla UCB Pharma AŞ (UCB) ve Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti. (AMGEN) de taraflar arasına eklenmiştir. Devam eden süreçte Kurul 31.08.2023 tarih ve 23-40/767-M sayılı ve 19.09.2023 tarih ve 23-44/838-M sayılı kararları ile dosya konusu iddialara yönelik olarak Türkiye'de beşeri ilaç sektöründe faaliyet gösteren 11 teşebbüs ve 1 teşebbüs birliğini açılan önaraştırmaya dâhil etmiştir.

---

[3] Eskiden ABBVIE'de genel müdür olduğu belirtilmiştir.
[4] MENARINI, 2001 yılında İbrahim Ethem Ulagay'ı (İE Ulagay) bünyesine katarak Türkiye pazarına girmiştir.
[5] Avrupa direktörü olduğu belirtilmiştir.

(6) 20.09.2023 tarihinde başlatılan önaraştırma kapsamında Türkiye'de beşeri ilaç sektöründe faaliyet gösteren 11 teşebbüs ve 1 teşebbüs birliğinde yerinde incelemeler gerçekleştirilmiştir. 21.09.2023 tarihinde JOHNSON&JOHNSON'da gerçekleştirilen yerinde incelemeye ilişkin ek tutanak Kurum kayıtlarına alınmıştır.

(7) Yerinde incelemeyi engellemesi/zorlaştırması sebebiyle ABBVIE hakkında idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir. İlgili bildirim 06.10.2023 tarihinde 74154 sayı ile ABBVIE yetkililerine iletilmiştir. Gerekçeli kararın verildiği tarihte ABBVIE'nin vekilinin bulunduğu göz önünde bulundurularak tebliğin usulüne uygun şekilde gerçekleştirilebilmesi için kararda vekiline yer verilmesi gerektiğine karar verilmiş ve karar vekillerinin isimlerini de içerecek şekilde düzeltilmiştir.

(8) Önaraştırma süreci sonunda hazırlanan 19.10.2023 tarihli ve 76134 sayılı Önaraştırma Raporu Kurulun 09.11.2023 tarihli toplantısında ele alınmış ve 23-53/1004-M sayılı kararla, hâkim durumunu kötüye kullanarak rakiplerin pazara girişini zorlaştırmak ve çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olmak iddialarına yönelik olarak ABBVIE hakkında; ABBVIE ile Pfizer PFE İlaçları AŞ (PFIZER) arasında rekabete hassas bilgi paylaşımı yapıldığı iddiasına yönelik olarak ABBVIE ve PFIZER hakkında; çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olduğu iddialarına yönelik olarak ABBVIE, Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (ABDİ İBRAHİM), AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. (ASTRAZENECA), BASF Türk Kimya Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. (BASF), BAUSCH&LOMB, Bayer Türk Kimya Sanayi Ltd. Şti. (BAYER), GSK, İlko İlaç San. ve Tic. AŞ (İLKO), JOHNSON&JOHNSON, Liba Laboratuarları AŞ (LİBA), MENARINI, Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret AŞ (MERCK), MSD, Michael Page NEM İstihdam Danışmanlığı Ltd. Şti. (MICHAEL PAGE), Panasonic Elektronik Satış AŞ (PANASONIC), PFIZER, Sanofi İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (SANOFI), SIFI İlaç AŞ (SIFI) ve World Medicine İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (WORLD MEDICINE) hakkında soruşturma açılmıştır. 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca soruşturma açıldığına dair Soruşturma Bildirimi 17.11.2023 tarihinde taraflara gönderilmiş ve 30 gün içinde birinci yazılı savunmalarının gönderilmesi talep edilmiştir.

(9) Ayrıca Kurul AMGEN, AİFD, CHIESI, GILEAD, ÖZBAY ve UCB hakkında soruşturma açılmasına yer olmadığına 09.11.2023 tarih ve 23-53/1004-364 sayı ile karar vermiştir.

(10) ABDİ İBRAHİM, LİBA, ILKO, PFIZER, SIFI, BAYER, ABBVIE, GSK, ASTRA ZENECA, MSD, JOHNSON&JOHNSON, MENARINI, WORLD MEDICINE, BAUSCH&LOMB, SANOFI, PANASONIC, MICHAEL PAGE, BASF, NEUTEC, SANTA FARMA, BERKO, SERVIER, ARVEN, DAIICHI, DROGSAN, NOVARTIS, Adeka İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (ADEKA), SANOVEL, GENVEON, SERVIER, FARMATEK, HELBA ve Argis İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (ARGİS) tarafından gönderilen birinci yazılı savunmalar süresi içinde sunulmuştur.

(11) Soruşturma kapsamında ABDİ İBRAHİM, BAUSCH&LOMB, PANASONIC, PFIZER, SANOFI, MSD, MICHAEL PAGE, JOHNSON&JOHNSON, MENARINI, ABBVIE, ASTRAZENECA, SIFI, ILKO, LİBA, BASF, BAYER, GSK, MERCK, Drogsan İlaçları Sanayi ve Ticaret AŞ (DROGSAN), Bristol Myers Squibb İlaçları Inc. (BRISTOL-MYERS), Daiichi Sankyo İlaç Ticaret Ltd. Şti. (DAIICHI), BAYER, Teva İlaçları Sanayi ve Ticaret AŞ (TEVA), Thea Pharma İlaç Ticaret Limited Şirketi (THEA), Lilly İlaç Ticaret Ltd. Şti. (LILLY), Neutec İlaç Sanayi Ticaret AŞ (NEUTEC), Manpower Seçme ve Yerleştirme Hizmetleri Ltd. Şti. (MANPOWER), Arven İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (ARVEN), Arvato Lojistik AŞ (ARVATO), Berko İlaç ve Kimya Sanayi AŞ (BERKO), Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret AŞ (NOVARTİS), İlaç Endüstrisi İşverenler Sendikası (İEİS), Bilim İlaç Sanayii ve Ticaret AŞ (BİLİM), Deva

Holding AŞ (DEVA), Genveon İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (GENVEON), Servier İlaç ve Araştırma AŞ (SERVIER), Roche Müstahzarları Sanayi AŞ (ROCHE), Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (SANOVEL), Adeka İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (ADEKA), Santa Farma İlaç Sanayi AŞ (SANTA FARMA), Argis İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (ARGİS), Humanis Sağlık AŞ (HUMANIS), Recordati İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (RECORDATİ), Centurion İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (CENTURION), Helba İlaç İç ve Dış Sanayi Ticaret AŞ (HELBA), Farmatek İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (FARMATEK), Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Ltd. Şti.'nde (NOVO NORDISK) yerinde incelemeler gerçekleştirilmiştir.

(12) Yürütülen soruşturma kapsamında elde edilen belgeler doğrultusunda hazırlanan Bilgi Notu Kurulun 21.02.2024 tarihli toplantısında ele alınmış ve 24-09/165-M sayılı kararla, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak ADEKA, ARVEN, BERKO, BİLİM, DAIICHI, DROGSAN, GENVEON, NEUTEC, NOVARTIS, SANOVEL, SANTA FARMA ve SERVIER hakkında soruşturma açılmasına karar verilmiştir. Ayrıca soruşturma sürecinde elde edilen bulgular doğrultusunda hazırlanan Bilgi Notu Kurulun 27.06.2024 tarihli toplantısında ele alınmış ve 24-27/646-M sayılı kararla, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak ARGİS, FARMATEK ve HELBA hakkında soruşturma açılmasına karar verilmiştir. Soruşturma bildirimleri taraflara iletilmiştir.

(13) Soruşturma Bildirimi'ne istinaden HELBA tarafından yapılan birinci yazılı savunma süresi içerisinde Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.

(14) Soruşturma süresi Kurulun 04.04.2024 tarihli ve 24-16/366-M sayılı kararıyla 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin birinci fıkrası uyarınca, bitiminden itibaren altı ay olmak üzere 09.11.2024 tarihine kadar uzatılmıştır.

(15) Kurum kayıtlarına 02.08.2024 tarih ve 54758 sayı ile intikal eden yazıda ABBVIE vekili tarafından, 4054 sayılı Kanun'un 44. maddesinin ikinci fıkrası ve 2010/3 sayılı Dosyaya Giriş Hakkının Düzenlenmesine ve Ticari Sırların Korunmasına İlişkin Tebliğ (2010/3 sayılı Tebliğ) uyarınca, ABDİ İBRAHİM ve GSK tarafından gerçekleştirilen uzlaşma işlemlerine ilişkin belgeler dâhil olmak üzere soruşturma kapsamında ABBVIE ile ilişkili; herhangi bir üçüncü kişide gerçekleştirilen incelemeler esnasında elde edilen, uzlaşma süreçleri çerçevesinde elde edilen veya sunulan tüm bilgi ve belgelerin erişime açılması talep edilmiştir. İlgili talebe ilişkin bilgi notu hazırlanmıştır. Kurul 22.08.2024 tarihli toplantısında alınan 24-34/819-M sayılı kararı ile dosyaya giriş hakkının soruşturma tebliğinden sonraki uygun bir tarihe ertelemeye karar vermiştir. İlgili karar 22.08.2024 tarih 94853 sayı ile tarafa bildirilmiştir.

(16) Soruşturma sürecinde, ABDİ İBRAHİM tarafından 08.01.2024 tarih 47041 sayı ile MERCK tarafından 22.02.2024 tarih 48994 sayı ile taahhüt başvurusunda bulunulmuştur. MERCK taahhüt talebi için 02.04.2024 tarihli bilgi notu hazırlanmıştır. Kurulun 08.02.2024 tarih ve 24-07/103-M(1) sayılı kararı ile ABDİ İBRAHİM'in taahhüt başvurusu, 04.04.2024 tarih ve 24-16/367-M sayılı kararı ile MERCK'ün taahhüt talebi "*dosya konusu rekabet sorunlarının açık ve ağır ihlal olarak değerlendirilebilecek eylemlere ilişkin olması nedeniyle*" reddedilmiştir. İlgili bildirimler MERCK'e 04.04.2024 tarih 87082 sayı ile iletilmiştir.

(17) Soruşturma kapsamında Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik (Uzlaşma Yönetmeliği) uyarınca yapılan başvurular çerçevesinde aşağıdaki süreçler yürütülmüştür:

- GSK'nin başvurusu 29.12.2023 tarih 46757 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. Uzlaşma başvurusuna istinaden Soruşturma Bildirimi'nde yer alan bulgular dışında elde edilen belgeler tarafa iletilmiştir. Gönderilen belgelere ilişkin ek beyanlarının olmadığına dair cevabi yazı Kurum kayıtlarına 29.02.2024 tarih 49254 sayı ile intikal etmiştir. Söz konusu başvuru hakkında hazırlanan 06.02.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 08.02.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-07/102-M sayılı kararı ile uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına karar verilmiştir. Uzlaşma başvurusuna istinaden taraftan yeminli mali müşavir onaylı gelir tabloları istenmiş olup ilgili cevabi yazı 01.03.2024 tarih 49263 sayı ile Kurum kayıtlarına alınmıştır. Uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına ilişkin Kurul kararını takiben 26.02.2024 tarihinde GSK ile uzlaşma görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. GSK ile gerçekleştirilen uzlaşma görüşmesi ve elde edilen bilgiler çerçevesinde hazırlanan 04.03.2024 tarihli ve 2023-3-46/BN-10 sayılı Bilgi Notu Kurulun 07.03.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-12/223-MUA sayı ile uzlaşma ara kararı alınmıştır. Söz konusu uzlaşma ara kararı ve uzlaşma metnini 15 gün içinde göndermesine ilişkin bildirim 08.03.2024 tarih ve 85087 sayı ile yapılmıştır. GSK tarafından uzlaşma metni 12.03.2024 tarih ve 49668 sayı ile Kurum kayıtlarına girmiştir. GSK tarafından gönderilen uzlaşma metni çerçevesinde hazırlanan 15.03.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 21.03.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-14/270-110 sayı ile soruşturmanın GSK bakımından sonlandırılmasına karar verilmiştir. İlgili bildirim 21.03.2024 tarih 86041 sayı ile tarafa iletilmiştir.
- ABDİ İBRAHİM'in başvurusu 08.01.2024 tarih 47041 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. Tarafa yapılan uzlaşma başvurusuna istinaden Soruşturma Bildirimi'nde yer alan bulgular dışında elde edilen belgeler iletilmiştir. Söz konusu başvuruya ilişkin hazırlanan 06.02.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 08.02.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-07/103-M(2) sayılı kararı ile uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir. Uzlaşma başvurusuna istinaden taraftan yeminli mali müşavir onaylı gelir tabloları istenmiş olup ilgili cevabi yazı 01.03.2024 tarih 49264,49265 sayı ile Kurum kayıtlarına alınmıştır. Uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına ilişkin Kurul kararını takiben 29.02.2024 tarihinde ABDİ İBRAHİM ile uzlaşma görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Uzlaşma görüşmelerine istinaden tarafın ek beyanları 01.03.2024 tarih 49295 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. ABDİ İBRAHİM ile gerçekleştirilen uzlaşma görüşmesi ve elde edilen bilgiler çerçevesinde hazırlanan 05.03.2024 tarihli ve 2023-3-046/BN-09 sayılı Bilgi Notu Kurulun 07.03.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-12/222-MUA sayı ile uzlaşma ara kararı alınmıştır. Söz konusu uzlaşma ara kararı ve uzlaşma metnini 15 gün içinde göndermesine ilişkin bildirim 08.03.2024 tarih ve 85087 sayı ile yapılmıştır. ABDİ İBRAHİM tarafından uzlaşma metni 20.03.2024 tarih ve 50046 sayı ile Kurum kayıtlarına girmiştir. ABDİ İBRAHİM tarafından gönderilen uzlaşma metni çerçevesinde hazırlanan 25.03.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 28.03.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-15/319-131 sayı ile soruşturmanın ABDİ İBRAHİM bakımından sonlandırılmasına karar verilmiştir. İlgili bildirim tarafa 29.03.2024 tarih 86604 sayı ile iletilmiştir.
- ASTRAZENECA'nın başvurusu 06.02.2024 tarih 48318 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. Tarafa yapılan uzlaşma başvurusuna istinaden Soruşturma Bildirimi'nde yer alan bulgular dışında elde edilen belgeler iletilmiştir. Söz konusu başvuruya ilişkin hazırlanan 07.02.2024 tarihli Bilgi Notu

Kurulun 08.02.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-07/129-M sayılı kararı ile uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına karar verilmiştir. Uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına ilişkin Kurul kararını takiben 26.02.2024 tarihinde ASTRAZENECA ile uzlaşma görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Uzlaşma başvurusuna istinaden taraftan yeminli mali müşavir onaylı gelir tabloları istenmiş olup ilgili cevabi yazı 01.03.2024 tarih 49261 sayı ile Kurum kayıtlarına alınmıştır. ASTRAZENECA ile gerçekleştirilen uzlaşma görüşmesi ve elde edilen bilgiler çerçevesinde hazırlanan 05.03.2024 tarihli ve 2023-3-046/BN-11 sayılı Bilgi Notu hazırlanmıştır. Süreç devam ederken ASTRAZENECA tarafından 04.03.2024 tarih 49313 sayı ile uzlaşma sürecinden çekilme istemi Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. İlgili istem 05.03.2024 tarihli Bilgi Notu aracılığıyla Kurulun bilgisine sunulmuştur. İlgili Bilgi Notu Kurulun 07.03.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-12/224-M sayılı kararı ile ASTRAZENECA tarafından yapılan uzlaşma sürecinden çekilmesi ve sürecin uzlaşma ile sonuçlanmadığı kabul edilerek soruşturma usulünün takip edilmesine karar verilmiştir. İlgili bildirim 07.03.2024 tarih 85004 sayı ile tarafa iletilmiştir.

- BİLİM'in başvurusu 29.03.2024 tarih 50458 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. 29.04.2024 tarih 51320 sayı ile başvuruya ilişkin cevabi yazı Kurum kayıtlarına sunulmuştur. Başvuruya ilişkin hazırlanan 27.05.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 04.06.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-24/585-M(2) sayılı kararı ile uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına karar verilmiştir. İlgili bildirim tarafa 05.06.2024 tarih 90551 sayı ile iletilmiştir. Tarafa yapılan uzlaşma başvurusuna istinaden Soruşturma Bildirimi'nde yer alan bulgular dışında elde edilen belgeler iletilmiştir. Uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına ilişkin Kurul kararını takiben 03.07.2024 tarihinde BİLİM ile uzlaşma görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Teşebbüs tarafından uzlaşma görüşmelerine istinaden 03.07.2024 tarih ve 53485 sayılı ek beyanları Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. Ayrıca uzlaşma başvurusuna istinaden taraftan yeminli mali müşavir onaylı gelir tabloları istenmiş olup ilgili cevabi yazı 03.07.2024 tarih 53487 sayı ile Kurum kayıtlarına alınmıştır. BİLİM ile gerçekleştirilen uzlaşma görüşmesi ve elde edilen bilgiler çerçevesinde hazırlanan 23.07.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 25.07.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-31/731-MUA sayı ile uzlaşma ara kararı alınmıştır. Söz konusu uzlaşma ara kararı ve uzlaşma metnini 15 gün içinde göndermesine ilişkin bildirim 25.07.2024 tarih ve 93179 sayı ile yapılmıştır. BİLİM tarafından uzlaşma metni 08.08.2024 tarih ve 55016 sayı ile Kurum kayıtlarına girmiştir. BİLİM tarafından gönderilen uzlaşma metni çerçevesinde hazırlanan 12.08.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 04.06.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-24/585-M(2) sayı ile soruşturmanın BİLİM bakımından sonlandırılmasına karar verilmiştir.
- MENARINI'nin başvurusu 18.04.2024 tarih 51055 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. İlgili başvuruya ilişkin hazırlanan 23.07.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 25.07.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-31/730-M sayılı kararı ile uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına karar verilmiştir. İlgili bildirim tarafa 25.07.2024 tarih 93178 sayı ile iletilmiştir. Tarafa yapılan uzlaşma başvurusuna istinaden Soruşturma Bildirimi'nde yer alan bulgular dışında elde edilen belgeler iletilmiştir. Uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına ilişkin Kurul kararını takiben 07.08.2024 tarihinde MENARINI ile uzlaşma görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Uzlaşma görüşmelerine istinaden tarafın ek beyanları 05.09.2024 tarih 55920 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. MENARINI ile

gerçekleştirilen uzlaşma görüşmesi ve elde edilen bilgiler çerçevesinde hazırlanan 17.10.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 18.10.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-42/1002-MUA sayı ile uzlaşma ara kararı alınmıştır. Söz konusu uzlaşma ara kararı ve uzlaşma metnini 15 gün içinde göndermesine ilişkin bildirim 21.10.2024 tarih ve 98863 sayı ile yapılmıştır. MENARINI tarafından uzlaşma metni 23.10.2024 tarih ve 58058 sayı ile Kurum kayıtlarına girmiştir. MENARINI tarafından gönderilen uzlaşma metni çerçevesinde hazırlanan 28.10.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 31.10.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-44/1030-440 sayı ile soruşturmanın MENARINI bakımından sonlandırılmasına karar verilmiştir.

- DROGSAN'ın başvurusu 29.05.2024 tarih 52338 sayı ile Kurum Kayıtlarına intikal etmiştir. Başvuruya ilişkin hazırlanan 05.06.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 12.06.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-26/628-M sayılı kararı ile uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına karar verilmiştir. İlgili bildirim tarafa 13.06.2024 tarih 91009 sayı ile iletilmiştir. Uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına ilişkin Kurul kararını takiben 02.07.2024 tarihinde DROGSAN ile uzlaşma görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca uzlaşma başvurusuna istinaden taraftan yeminli mali müşavir onaylı gelir tabloları istenmiş olup ilgili cevabi yazı 24.07.2024 tarih 54350 sayı ile Kurum kayıtlarına alınmıştır. Uzlaşma görüşmelerine istinaden tarafın ek beyanları 09.07.2024 tarih 53692 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. DROGSAN ile gerçekleştirilen uzlaşma görüşmesi ve elde edilen bilgiler çerçevesinde hazırlanan 23.07.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 25.07.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-31/732-MUA sayı ile uzlaşma ara kararı alınmıştır. Söz konusu uzlaşma ara kararı ve uzlaşma metnini 15 gün içinde göndermesine ilişkin bildirim 25.07.2024 tarih ve 93180 sayı ile yapılmıştır. DROGSAN tarafından uzlaşma metni 09.08.2024 tarih ve 55069 sayı ile Kurum kayıtlarına girmiştir. DROGSAN tarafından gönderilen uzlaşma metni çerçevesinde hazırlanan 12.08.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 15.08.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-33/807-341 sayı ile soruşturmanın DROGSAN bakımından sonlandırılmasına karar verilmiştir.
- GENVEON'un başvurusu 21.06.2024 tarih 53163 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. İlgili başvuruya istinaden hazırlanan 01.07.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 04.07.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş 24-28/666-M sayılı kararı ile uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına karar verilmiştir. İlgili bildirim tarafa 04.07.2024 tarih 91980 sayı ile iletilmiştir. Tarafa yapılan uzlaşma başvurusuna istinaden soruşturma bildiriminde yer alan bulgular dışında elde edilen belgeler iletilmiştir. Uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına ilişkin Kurul kararını takiben 26.07.2024 tarihinde GENVEON ile uzlaşma görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Uzlaşma görüşmelerine istinaden tarafın ek beyanları 16.08.2024 tarih 55264 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. GENVEON ile gerçekleştirilen uzlaşma görüşmesi ve elde edilen bilgiler çerçevesinde hazırlanan 01.10.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 03.10.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-40/934-MUA sayı ile uzlaşma ara kararı alınmıştır. Söz konusu uzlaşma ara kararı ve uzlaşma metnini 15 gün içinde göndermesine ilişkin bildirim 03.10.2024 tarih ve 97768 sayı ile yapılmıştır. GENVEON tarafından uzlaşma metni 23.10.2024 tarih ve 58087 sayı ile Kurum kayıtlarına girmiştir. GENVEON tarafından gönderilen uzlaşma metni çerçevesinde hazırlanan 25.10.2024 tarihli Bilgi Notu Kurulun 31.10.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 24-44/1029-439 sayı ile soruşturmanın GENVEON bakımından sonlandırılmasına karar verilmiştir.

- SIFI'nın başvurusu 02.07.2024 tarih 53414 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. 26.09.2024 tarih ve 56724 sayı ile gelen belge ile SIFI uzlaşma başvurusunu geri çekmiştir.

(18) NOVO NORDISK'in başvurusu 07.11.2024 tarih 58641 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. İlgili başvurunun 24-45 sayılı Kurul gündemine alınmasını içeren sözlü önergede bulunulmuş, başvuru Kurul gündemine alınmıştır. İlgili başvuruya ilişkin Kurulun 07.11.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş 24-45/1073-M sayılı kararı ile uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına karar verilmiştir. Uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına ilişkin Kurul kararını takiben 10.10.2024 tarihinde NOVO NORDISK ile uzlaşma görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca uzlaşma başvurusuna istinaden taraftan yeminli mali müşavir onaylı gelir tabloları istenmiş olup ilgili cevabi yazı 08.11.2024 tarih 58729 sayı ile Kurum kayıtlarına alınmıştır. Süreç içerisinde NOVO NORDISK uzlaşma başvurusunu geri çekmiştir.

(19) Soruşturma kapsamında Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İşbirliği Yapılmasına Dair Yönetmelik (Pişmanlık Yönetmeliği) ve Uzlaşma Yönetmeliği uyarınca birlikte yapılan başvurular çerçevesinde aşağıdaki süreçler yürütülmüştür:

(20) (.....) Ayrıca sektör hakkında bilgi edinmek amacıyla,

- 11.09.2024 tarihinde Ankara Bilkent Şehir Hastanesi (.....) görevli aynı zamanda (.....) olan Prof. Dr. (.....) ve Doç. Dr. (.....) ile
- 12.09.2024 tarihinde GILEAD yetkilileri ile
- 25.10.2024 tarihinde SGK yetkilileri ile

toplantılar gerçekleştirilmiştir.

(21) Soruşturma sürecinde elde edilen bulgularda yer alan ve soruşturma tarafı olmayan AMGEN ve NOVO NORDISK hakkında şüpheler giderilememiş ve 09.10.2024 tarihli taraf ekleme Bilgi Notu Kurul bilgisine sunulmuştur. Kurul Bilgi Notunu 10.10.2024 tarihli toplantısında ele almış ve 24-41/978 sayı ile AMGEN ve NOVO NORDISK'i soruşturmaya dâhil etmiştir. İlgili soruşturma bildirimi 15.10.2024 tarihinde taraflara iletilmiştir.

(22) 4054 sayılı Kanun'un 45. maddesi gereğince Soruşturma Raporu'nun tebliği üzerine ABBVIE, ASTRAZENECA, BASF, BAUSCH&LOMB, BAYER, İLKO, JOHNSON&JOHNSON, MERCK, MSD, MICHAEL PAGE, SANOFI, SIFI, WORLD MEDICINE, PFIZER, ADEKA, BERKO, DAIICHI, NOVARTIS, SANOVEL, SANTA FARMA, SERVIER, ARGİS, FARMATEK, HELBA, AMGEN ve NOVO NORDISK tarafından yapılmış ikinci yazılı savunmalara karşı soruşturma heyetince hazırlanan 07.03.2025 tarihli ve 2023-3-046/EG-01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30 sayılı Ek Yazılı Görüşler taraflara tebliğ edilmiştir.

(23) 4054 sayılı Kanun'un 46. maddesi uyarınca taraflardan gelen sözlü savunma toplantısı yapılması talebi 28.05.2025 tarihli Kurul toplantısında ele alınmış ve sözlü savunma toplantısı 02.09.2025 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

(24) Kurul; yürütülen soruşturma ile ilgili olarak düzenlenen Rapor'a, Ek Yazılı Görüş'e, toplanan delillere, yazılı savunmalara ve incelenen dosya kapsamına göre nihai kararı tesis etmiştir.

(25) **H. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** İlgili rapor ve Ek Görüş'te;

A. Hakkında soruşturma yürütülen;

25-34/810-474

1. Adeka İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'ye ilişkin olarak; Adeka İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Abdi İbrahim İlaç San. ve Tic. AŞ'nin ve Adeka İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Bilim İlaç Sanayii ve Tic. AŞ'nin çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem içerisinde olduğunun tespit edilmesi dolayısıyla Adeka İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,
2. Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti.'ye ilişkin olarak; Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti. ile Pfizer PFE İlaçları AŞ, AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti., Glaxosmithkline İlaçları San. ve Tic. AŞ, Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret AŞ, Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret AŞ, Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Ltd. Şti., Sanofi İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ arasında rekabete duyarlı bilgi değişimi yapıldığı tespit edildiğinden Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti.'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,
3. Argis İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'ye ilişkin olarak; Argis İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'ye ilişkin olarak; Argis İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Drogsan İlaçları Sanayi ve Ticaret AŞ'nin çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem içerisinde bulunduğunun tespit edilmesi dolayısıyla Argis İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,
4. Arven İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'ye ilişkin olarak; Arven İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile Farmatek İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin, Arven İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Bilim İlaç Sanayii ve Tic. AŞ'nin, Arven İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Genveon İlaç San. ve Tic. AŞ'nin arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem bulunduğu tespit edilmesi nedeniyle Arven İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,
5. Astrazeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.'ye ilişkin olarak; AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. ile Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti., Glaxosmithkline İlaçları Sanayi ve Ticaret AŞ, Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret AŞ, Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret AŞ, Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Limited Şirketi, Pfizer PFE İlaçları AŞ ve Sanofi İlaç San. ve Tic. AŞ arasında rekabete duyarlı bilgi değişimi bulunduğu tespit edilmesi nedeniyle AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Ltd Şti'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,
6. Berko İlaç ve Kimya Sanayi AŞ'ye ilişkin olarak; Berko İlaç ve Kimya Sanayi AŞ ile Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ve Berko İlaç ve Kimya Sanayi AŞ ile Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem bulunduğu tespit edildiğinden Berko İlaç ve Kimya Sanayi AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,
7. Farmatek İlaç Sanayi Ticaret AŞ'ye ilişkin olarak; Farmatek İlaç Sanayi Ticaret AŞ ile Arven İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem bulunduğunun tespit edilmesi nedeniyle Farmatek İlaç Sanayi Ticaret AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,
8. Helba İlaç İç ve Dış Ticaret AŞ'ye ilişkin olarak; Helba İlaç İç ve Dış Ticaret AŞ ile Genveon İlaç San. ve Tic. AŞ'nin çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu içerisinde olduğunun tespit edilmesi dolayısıyla Helba İlaç İç ve Dış Sanayi

Ticaret AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,

9. İlko İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'ye ilişkin olarak; İlko İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Abdi İbrahim İlaç San. ve Tic. AŞ'nin ve İlko İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Sanovel İlaç San. ve Tic. AŞ'nin çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem içerisinde olduğunun tespit edilmesi dolayısıyla İlko İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,

10. Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret AŞ'ye ilişkin olarak; Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret AŞ ile Menarini Sağlık ve İlaç Sanayi Ticaret AŞ'nin ve Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret AŞ ile Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti., AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti., Glaxosmithkline İlaçları Sanayi ve Ticaret AŞ, Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret AŞ, Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Ltd. Şti., Pfizer PFE İlaçları AŞ ve Sanofi İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin rekabete hassas bilgi değişimi yaptığının tespit edilmesi dolayısıyla Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,

11. Novartis Sağlık Gıda ve Tarım Ürünleri AŞ'ye ilişkin olarak; Novartis Sağlık Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret AŞ'nin AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti., Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti., Glaxosmithkline İlaçları Sanayi ve Ticaret AŞ, Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret AŞ, Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Ltd. Şti., Pfizer PFE İlaçları AŞ ve Sanofi İlaç San. ve Tic. AŞ arasında rekabete hassas bilgi değişimi yaptığının tespit edilmesi dolayısıyla Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,

12. Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Ltd. Şti.'ye ilişkin olarak; Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Ltd. Şti ile AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti., Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti., Glaxosmithkline İlaçları Sanayi ve Ticaret AŞ, Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret AŞ, Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret AŞ, Pfizer PFE İlaçları AŞ ve Sanofi İlaç San. ve Tic. AŞ'nin rekabete hassas bilgi değişimi yaptığının tespit edilmesi dolayısıyla Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Ltd. Şti'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,

13. Pfizer PFE İlaçları AŞ'ye ilişkin olarak; Pfizer PFE İlaçları AŞ ile Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti., AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti., Glaxosmithkline İlaçları San. ve Tic. AŞ, Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret AŞ, Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret AŞ, Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Ltd. Şti., Sanofi İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin aralarında rekabete hassas bilgi değişimi yaptığının tespit edilmesi gerekçesiyle Pfizer PFE İlaçları AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,

14. Sanofi İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'ye ilişkin olarak; Sanofi İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti., Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti., Glaxosmithkline İlaçları Sanayi ve Ticaret AŞ, Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret AŞ, Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret AŞ, Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Ltd. Şti., Pfizer PFE İlaçları AŞ'nin rekabete hassas bilgi değişimi yaptığının tespit edilmesi dolayısıyla Sanofi İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,

15. Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'ye ilişkin olarak; Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin, Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Bilim İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin, Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Berko İlaç ve Kimya Sanayi AŞ'nin, Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Genveon İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin, Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile İlko İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin, Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Santa Farma İlaç Sanayi AŞ'nin arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylemin bulunduğunun; ayrıca Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Menarini Sağlık ve İlaç Sanayi Ticaret AŞ'nin rekabete hassas bilgi değişimi yaptığının tespit edilmesi nedeniyle Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,
16. Santa Farma İlaç Sanayi AŞ'ye ilişkin olarak; Santa Farma İlaç Sanayi AŞ ile Sanovel İlaç San. ve Tic. AŞ'nin, Santa Farma İlaç Sanayi AŞ ile Bilim İlaç Sanayii ve Tic. AŞ'nin arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem tespit edilmesi nedeniyle Santa Farma İlaç Sanayi AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,
17. Servier İlaç ve Araştırma AŞ'ye ilişkin olarak; Servier İlaç ve Araştırma AŞ ile Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem bulunduğunun tespit edilmesi nedeniyle Servier İlaç ve Araştırma AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği

ve söz konusu eylemlerin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 5. maddesi kapsamında bireysel muafiyetten yararlanamayacağı ve bu nedenle söz konusu teşebbüslere 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ve Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar İle Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik hükümleri kapsamında idari para cezası uygulanması gerektiği,

B. Hakkında soruşturma yürütülen;

18. AbbVie Tıbbi İlaçlar Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. ünvanlı teşebbüsün dosya konusu iddialar çerçevesinde 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini veya 6. maddesini ihlal ettiği tespit edilemediğinden 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca idari para cezası verilmesine gerek olmadığı,
19. BASF Türk Kimya Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.,
20. Bausch & Lomb Sağlık ve Optik Ürünleri Ticaret AŞ,
21. Bayer Türk Kimya Sanayi Ltd. Şti.,
22. Daiichi-Sankyo İlaç Ticaret Ltd. Şti.
23. Johnson and Johnson Sıhhi Malzeme Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.,
24. Liba Laboratuarları AŞ,
25. Michael Page International Nem İstihdam Danışmanlığı Ltd. Şti.,
26. Merck Sharp Dohme İlaçları Ltd. Şti.,
27. Neutec İlaç Sanayi Ticaret AŞ,
28. Panasonic Elektronik Satış AŞ,

29. SIFI İlaç AŞ ve

30. World Medicine İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ

ünvanlı teşebbüslerin dosya konusu iddialar çerçevesinde 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği tespit edilemediğinden söz konusu teşebbüslere 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca idari para cezası verilmesine gerek olmadığı

kanaat ve sonucuna ulaşıldığı ifade edilmiştir.

I. İNCELEME, GEREKÇE VE HUKUKİ DAYANAK

I.1. Hakkında Soruşturma Yürütülen Taraflar

I.1.1. ABBVIE

(26) ABBVIE 2012 yılında İstanbul'da kurulmuş olup Türkiye'de immünoloji, onkoloji, hepatoloji ve nöroloji alanlarında faaliyet göstermektedir. ABBVIE'nin, medikal estetik, göz bakımı, merkezi sinir sistemi ve gastroentoroloji alanlarında faaliyet gösteren Allergan İlaçları Ticaret AŞ'nin (ALLERGAN) tek kontrolünü devralması işlemine Kurulun 11.10.2019 tarih ve 19-35/517-213 sayılı kararı ile izin verilmiştir. ABBVIE tarafından bildirildiği üzere ilgili işlem 01.08.2023 tarihinde kapanmış olup bu tarih itibariyle ALLERGAN, ABBVIE bünyesine dâhil edilmiş ve göz sağlığı ve estetik terapötik alanlarında da faaliyet göstermeye başlamıştır. ABBVIE, ABBVIE International Holdings Unlimited Company'nin %(.....) iştirakidir.

I.1.2. ADEKA

(27) ADEKA, 1956 yılında ülkemizin yerli sermaye ile Samsun'da kurulmuş ilk ilaç firmasıdır. 2019 yılında bünyesine Pensa İlaç ve Sanayi ve Ticaret AŞ'yi katmıştır. ADEKA'nın ürün portföyü ağırlıklı olarak dermatolojik ilaçlar ile sindirim ve metabolik sistem, sinir sistemi, kas-iskelet sistemi ve kalp damar sistemine ait ilaçlardan oluşmaktadır.

I.1.3. AMGEN

(28) AMGEN, 04.10.2007 tarihinde kurulmuş olup Türkiye'de insan sağlığına ilişkin yenilikçi ürünler araştırma, geliştirme, üretim ve tedarik hizmetleri faaliyetlerinde bulunan biyoteknoloji şirketlerinden Amgen Inc.'nin %(.....) iştirakidir. AMGEN biyolojik ve kimyasal beşeri tıbbi ürünlerin satışı, tanıtımı ve pazarlanması alanında ve klinik çalışmaları da kapsayan medikal faaliyetlerin yürütülmesi alanında özellikle de hematoloji, onkoloji, immünoloji, kardiyoloji, nefroloji ve kemik sağlığı terapötik alanlarında faaliyet göstermektedir.

I.1.4. ARGİS

(29) ARGİS, Türkiye merkezli bir ilaç şirketidir. İlaç geliştirme ve üretim alanlarında faaliyet göstermektedir. Şirket, çeşitli farmasötik ürünler üzerinde çalışmaktadır. Genel olarak antibiyotikler, ağrı kesiciler, antidepresanlar, kardiyovasküler ilaçlar ve endokrin ve metabolizma ilaçları üretmektedir. ARGİS araştırma ve geliştirme çalışmalarında da bulunmaktadır.

I.1.5. ARVEN

(30) ARVEN, Türkiye merkezli bir ilaç şirketidir. 2013 yılında kurulan şirketin faaliyetleri, biyoteknoloji ve biyobenzer ilaçlar üzerine yoğunlaşmaktadır. ARVEN, biyoteknolojik ürünlerin araştırma, geliştirme, üretim ve pazarlama faaliyetlerini yürütmektedir. Kanser tedavisi, romatizmal hastalıklar ve diğer kronik hastalıklar için biyobenzer

ilaçlar üretmektedir. ARVEN ilaç (.....) hissedarlı bir anonim şirkettir ve şirketin sahibi (.....)'dür.

(31) ARVEN'in sahibi olduğu (.....)'ün geçmişte bir diğer soruşturma tarafı olan SANOVEL'i kontrol eden hissedarlar arasında yer aldığı görülmektedir. Dosya kapsamında elde edilen bilgilere göre, SANOVEL ve iştiraklerinin kontrolü Yamma Investment SARL aracılığıyla MCP Private Capital Fund III SCSp via MCP Investments III Sarl tarafından 09.03.2020 tarihinde devralınmıştır. Söz konusu işleme Kurulun 20-08/79-46 sayılı ve 06.02.2020 tarihli ile 19-44/743-317 sayılı ve 12.12.2019 tarihli kararları ile izin verilmiştir. Böylelikle işlem öncesinde (.....) ve (.....)'ün %(.....) payları ile kontrol ettiği SANOVEL; (.....), (.....) ve Yamma Investment SARL'nin ortak kontrolüne geçmiştir.

(32) Bu devralma işlemi öncesinde SANOVEL ve ARVEN, iki kardeş olan (.....) ve (.....)'ün %(.....) payları ile kontrolü altındadır. SANOVEL'in kontrol yapısının değiştiği 09.03.2020 tarihi öncesinde hem ARVEN hem SANOVEL (.....) ve (.....)'ün %(.....) payları ile kontrol ettiği iki şirket olarak 4054 sayılı Kanun kapsamında aynı ekonomik bütünlük içerisinde tek bir teşebbüs olarak ortaya çıkmaktadır.

(33) Bu noktada SANOVEL ve ARVEN'den oluşan ekonomik bütünlüğün devralma işlemi öncesine ait eylemlerin sorumluluğu meselesi gündeme gelecektir. Bir rekabet hukuku ihlaline karışan bir teşebbüsün, ihlal süresi boyunca veya sonrasında, özellikle bir devir işlemi olmak üzere, organizasyonel değişikliklere tabi olması durumunda halef sorumluluğu ortaya çıkmaktadır. Nitekim Kurulun 09.02.2006 tarihli ve 06-11/143-33 sayılı kararında, ilgili teşebbüs tarafından yapılan savunmada teşebbüsün el değiştirmiş olduğu ve ortak fiyat anlaşmasının yapıldığı dönemlerin bu tarihten önce olduğu ileri sürülmüş, buna ilişkin olarak Kurul tarafından "*şirketin yeni sahipleri tarafından şirketin tüm hak ve borçlarıyla birlikte devralınmış olması, şirketin 4054 sayılı Kanun'u ihlal etmesinden dolayı sorumluluğunun da mevcut şirkette devam ettiği anlamına gelmektedir. Bu durum, Türk Ticaret Kanunu'nda belirtilen "külli halefiyet" ilkesine de uygunluk arz etmektedir*" değerlendirmesinde bulunulmuştur. Ayrıca Kurulun 21-11/155-64 sayılı ve 04.03.2021 tarihli kararında da benzer şekilde devralma işleminin külli halefiyet ilkesi kapsamında teşebbüsün sorumluluğunu etkilemeyeceği ve devralma önceki eylemlerinden sorumluluğunun süreceği ifade edilmiştir.

(34) Komisyon ECN+ Directive 2019/1'de[6] *"İşletmelerin, TFEU'nun 101 ve 102. maddelerinin ihlali nedeniyle para cezası sorumluluğundan hukuki veya örgütsel değişiklikler yoluyla kurtulmasını önlemek için, NCA'lar, Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın içtihatları uyarınca, TFEU'nun 101 ve 102. maddelerinin ihlali nedeniyle sorumlu işletmenin hukuki veya ekonomik haleflerini bulabilmeli ve onlara para cezası verebilmelidir."* şeklindeki açıklaması ile rekabet ihlali sorumluluğundan kurtulmayı önlemek için ekonomik ya da hukuki halefin belirlenebileceğini dile getirmiştir. Bu bağlamda halefiyet ilkesinin rekabet hukukuna uygulanmasında ekonomik halef ile hukuki halefin eşdeğer olarak görülmekte olduğu söylenebilir. Her ne kadar halefin sorumluluğu ekonomik bir yaklaşımdan ziyade hukuki bir yaklaşıma dayansa da ekonomik süreklilik ilkesi yaptırımların etkili kalmasını sağlamak ve özellikle teşebbüslerin sorumluluktan ve yükümlülükten kaçmasını sağlayacak uygulama boşluklarını önlemek için devreye girmektedir. Bu tür boşlukları kullanarak

[6] Directive (EU) 2019/1 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2018 to empower the competition authorities of the Member States to be more effective enforcers and to ensure the proper functioning of the internal market.

sorumluluktan kaçınmaya Bundeskartellamt'ın *"Sausage gap[7]"* davası örnek gösterilebilir.[8]

(35) Bu noktada SANOVEL ve ARVEN'den oluşan ekonomik bütünlüğün SANOVEL'in devralındığı 09.03.2020 tarihinden önceki ve sonraki ekonomik göstergelerin değerlendirilmesi ile halefin doğru bir şekilde tespiti mümkün olacaktır. Her iki şirketin yıllık cirosu, toplam çalışan sayısı, ruhsatına sahip olduğu aktif satılan ilaç sayısı ve ruhsatına sahip olduğu ilaç sayıları gibi göstergeler ile ekonomik bütünlüğün içinde SANOVEL ve ARVEN'in ağırlığı görülebilecektir.

Grafik 1: SANOVEL ve ARVEN'in Yıllık Ciro Karşılaştırılması



(36) Yukarıdaki grafik ışığında SANOVEL ve ARVEN kıyaslandığında SANOVEL'in hem devir öncesi hem de sonrasında daha yüksek ciro elde ettiği ve pazarda daha güçlü bir teşebbüs olarak varlık gösterdiği görülmektedir. SANOVEL devir sonrası ciro olarak gerilemeye uğramamış ve gücünü korumuş hatta artırmış görülmektedir. Ekonomik bütünlük içerisinde ağırlığı düşük olan ARVEN ise SANOVEL'in bütünlük içerisinden ayrılmasının ardından 2021 yılında daha düşük bir ciro elde etmiştir.

---

[7] Sosis karteli davasında Bundeskartellamt, şirketlerin yakın zamana kadar var olan yasal bir boşluktan yararlanabildikleri için haklarındaki yasal süreci sonlandırmak zorunda kalmıştır. Bell Deutschland Holding GmbH'ye 99,6 milyon avro, Marten Vertriebs GmbH & Co. KG'ye 3,2 milyon avro ve Sickendiek Fleischwarenfabrik GmbH & Co. KG'ye 6,9 milyon avro tutarında para cezası öngörülmesi gerekirken, şirketler tarafından alınan iç yeniden yapılandırma önlemleri nedeniyle öngörülen para cezaları iptal edilmiştir. Bundeskartellamt Başkanı Andreas Mundt : *"Yakın zamana kadar yürürlükte olan yasal durum nedeniyle davanın sonlandırılması engellenemedi. Bu, yalnızca bu davalarda yaklaşık 238 milyon avro tutarındaki para cezalarının tahsil edilemediği anlamına geliyor. Alman Rekabet Yasası'ndaki (GWB) mevcut değişiklikle bu boşluk artık yeni davalar için kapatıldı. Artık Avrupa düzeyindeki hükümlere uygun olarak kurumsal sorumluluk uygulanacak. Kontrol eden ana şirketler de para cezalarını ödemekten sorumlu olacak. Bu, büyük şirketlere karşı cezaların etkinliğini garanti altına alacak ve ödemeden kaçınmayı önleyecek."* ifadelerini kullandı.

[8]https://www.concurrences.com/IMG/pdf/german_competition_authority_bell_deutschland_press_release_26_june_2017.pdf?39576/0c64ea1dba4244d335d12a01db3451ee8531ccc52a199b8aa79fd58720fcf2a8

Grafik 2: SANOVEL ve ARVEN'in Devir İşlemi Öncesi Ekonomik Bütünlük İçindeki Ciro Bakımından Ağırlığının Karşılaştırması



(37) 09.03.2020 tarihi öncesinde var olan SANOVEL ve ARVEN ekonomik bütünlüğünün toplam cirosu içerinde 2018 ve 2019 yıllarında %(.....) oranında SANOVEL'in ağırlığı bulunmakta olup ekonomik bütünlük içinde ARVEN'e kıyasla güçlü olan taraf olduğu değerlendirilmektedir.

04214

Grafik 3: SANOVEL ve ARVEN'in Toplam Çalışan Sayısı Karşılaştırması



(38) Yukarıdaki grafik incelendiğinde 09.03.2020 tarihi öncesinde var olan SANOVEL ve ARVEN ekonomik bütünlüğünün toplam çalışan sayısı içerinde 2018 yılında %(.....)

oranında SANOVEL'in ağırlığı bulunmakta olup 2019 yılı içinde bu oran %(.....) olarak görülmektedir. SANOVEL'in hem devir işlemi öncesinde hem de sonrasında ARVEN'e kıyasla ciddi düzeyde fazla personel istihdam ettiği değerlendirilmektedir.

Grafik 4: SANOVEL ve ARVEN'in Toplam Ruhsatlı İlaç Sayısı Karşılaştırması



(39) Yukarıdaki grafik incelendiğinde 09.03.2020 tarihli SANOVEL'in devri öncesinde var olan SANOVEL ve ARVEN ekonomik bütünlüğünün toplam ruhsatlı ilaç sayısı içerinde 2018 yılında %(.....) oranında SANOVEL'in ağırlığı bulunmakta olup 2019 yılı için ise bu oran yine %(.....) olarak görülmektedir. İlaç sektöründe faaliyet gösteren teşebbüsler için nakde çevrilebilecek mal olarak ruhsatlı ilaç mevcudiyeti önemli bir ekonomik göstergedir. SANOVEL'in özellikle devir işlemi öncesinde %(.....) ağırlığının bulunması ilaç pazarındaki mevcut ve muhtemel gücünün ARVEN'e kıyasla çok fazla olduğunu göstermektedir.

Grafik 5: SANOVEL ve ARVEN'in Toplam Aktif Satılan Ruhsatlı İlaç Sayısı Karşılaştırması



(40) Yukarıdaki grafik incelendiğinde 09.03.2020 tarihli SANOVEL'in devri öncesinde var olan SANOVEL ve ARVEN ekonomik bütünlüğünün toplam aktif satılan ruhsatlı ilaç sayısı içerinde 2018 yılında %(.....) oranında SANOVEL'in ağırlığı bulunmakta olup 2019 yılı için ise bu oran %(.....) olarak görülmektedir. SANOVEL'in ekonomik bütünlük nezdinde pazarda aktif satılan ilaçların neredeyse tamamına sahip olması SANOVEL'in ekonomik bütünlüğün lokomotif iştiraki olduğunu göstermektedir.

(41) Tüm bu göstergeler değerlendirildiğinde ARVEN ve SANOVEL ekonomik bütünlüğünün ekonomik faaliyetlerinin büyük bir kısmını SANOVEL altında sürdürdüğü dolayısıyla bu ekonomik bütünlüğünün ekonomik olarak sürekliliğini SANOVEL'in sağladığı ve ekonomik olarak halefi olduğu değerlendirilmektedir.

(42) Ayrıca devralma işlemini takip eden süreçte, SANOVEL'in ticari ünvanı veya tüzel kişiliği değişmemiş sadece yönetim yapısı değişmiştir. Önceki kontrol sahipleri olan (.....) ve (.....) %(.....)'lik hisse sahiplikleri ile yönetimde yer almaya devam etmektedirler. Öte yandan ortak kontrole sahip diğer tarafın bir yatırım fonu olduğu da ifade edilmelidir. Bu bağlamda, SANOVEL'in devralma işlemi öncesinde ARVEN ve SANOVEL ekonomik birlikteliğinin gerçekleştirdiği eylemlerden külli halefiyet ilkesi gereği sorumluluğunun olduğu değerlendirilmektedir.

(43) Bu tespitler ışığında dosya kapsamında 09.03.2020 tarihinden önce taraflar hakkında elde edilen bulgular SANOVEL'e atfedilmiştir. Bu tarihten sonra ARVEN ve SANOVEL ayrı bir teşebbüsü ifade etmekte olup kendi bulguları çerçevesinde değerlendirmeye konu edilmiştir.

I.1.6. ASTRAZENECA

(44) ASTRAZENECA 1998 yılında kurulmuş olup, Zeneca Group Plc ile Astra AB şirketlerinin birleşmesi sonucunda ortaya çıkan AstraZeneca Plc'nin bir iştirakidir. AstraZeneca Plc beşeri tıbbi farmasötiklerin araştırılması, geliştirilmesi, üretilmesi ve pazarlanması alanında faaliyet göstermektedir. ASTRAZENECA Türkiye'de Astra

Zeneca markalı sağlık ürünlerinin üretimi, alımı, satımı ile bu ürünlerin ithalatı ile iştigal etmektedir.

I.1.7. BASF

(45) BASF, 1865 yılında Almanya'da kurulan global bir kimya şirketinin Türkiye faaliyetlerini yürütmektedir. BASF, kimyasallar, performans ürünleri, fonksiyonel malzemeler, tarım çözümleri ve petrol ve gaz gibi çeşitli sektörlerde faaliyet göstermektedir. Şirketin ürün portföyü, tarım, otomotiv, inşaat, kimyasal üretim, elektronik, enerji, sağlık, ev bakım ürünleri, deterjan ve temizlik ürünleri gibi birçok endüstriyi kapsamaktadır. Aynı zamanda, araştırma ve geliştirme faaliyetleri de yürütmektedir.

I.1.8. BAUSCH&LOMB

(46) BAUSCH&LOMB 1992 yılında kurulmuş olup Türkiye'de beşerî ilaç, tıbbi cihaz ve gıda takviyeleri pazarlarında faaliyet göstermektedir. BAUSCH&LOMB'un %(.....) hisse sahibi ve (.....) ortağı Bausch+Lomb Ireland Limited'dir. Teşebbüsün Türkiye'de faaliyet gösteren herhangi bir grup şirketi bulunmamaktadır.

I.1.9. BAYER

(47) Bayer AG'nin tek kontrolü altındaki bir grup şirketi olan BAYER, Türkiye'de 60 yıldan fazla bir süredir; ilaç, tüketici sağlığı, bitki koruma ve hayvan sağlığı alanlarında faaliyet göstermektedir. BAYER'in güncel faaliyet alanları ilaç, tıbbi cihaz, gıda takviyesi, kozmetik, tohum, bitki koruma ve biyosidal ürünlerinin üretimi ve/veya satışından oluşmaktadır.

I.1.10. BERKO

(48) 1984 yılında sağlık alanında faaliyetine başlayan BERKO, ilaç sektöründe jenerik ürünler üreten yerli bir ilaç firmasıdır. BERKO'nun ürün grupları ağırlıklı olarak sindirim ve metabolik sistem, sinir sistemi, kas-iskelet sistemi, gastrointestinal ilaçlar ve kalp damar sistemine ait ilaçlardan, soğuk algınlığı ve dermatolojik ilaçlardan oluşmaktadır. Ayrıca BERKO, farmasötik ürünler ve takviye edici gıda preparatlarının üretimi de yapmaktadır.

I.1.11. DAIICHI

(49) DAIICHI; ana merkezi Japonya'da olan ve 2008 yılında kurulmuş bir ilaç şirketidir. Türkiye'de beşeri ilaç sektöründe faaliyet gösteren DAIICHI'nin faaliyet alanı, tıbbi yardım araçları dahil, farmasötik, ispençiyari, biyolojik, hijyenik, kozmetik ve benzeri ürünlerin araştırılması, geliştirilmesi, üretilmesi, ruhsatlandırılması, dağıtımı, satışı ve pazarlanmasıdır.

I.1.12. FARMATEK

(50) FARMATEK, Türkiye merkezli bir ilaç şirketidir. 1991 yılında kurulmuştur. Sağlık sektöründe geniş bir yelpazede ürünler sunmaktadır. Şirketin ana faaliyet alanı, reçeteli ve reçetesiz ilaçlar, besin takviyeleri ve medikal ürünlerin üretimi, ithalatı ve dağıtımıdır. FARMATEK'in ürün portföyü, kardiyoloji, gastroenteroloji, endokrinoloji, dermatoloji, nöroloji ve diğer birçok tıbbi alanı kapsamaktadır. Ayrıca araştırma ve geliştirme çalışmalarında da bulunmaktadır. FARMATEK, hem yerel hem de uluslararası pazarlarda faaliyet göstermektedir.

I.1.13. HELBA

(51) HELBA, Türkiye merkezli bir ilaç şirketidir. HELBA geniş bir yelpazede ürünler sunmaktadır. Ürün portföyü, çeşitli terapötik alanlarda kullanılan ilaçları içermektedir.

HELBA, özellikle kardiyoloji, gastroenteroloji, endokrinoloji, dermatoloji ve nöroloji gibi tıbbi alanlarda faaliyet göstermektedir. Araştırma ve geliştirme çalışmaları da bulunmaktadır.

I.1.14. İLKO

(52) İLKO, Türkiye merkezli bir ilaç şirketidir. 2010 yılında faaliyete geçmiştir. İLKO, kurucusu Mustafa Nevzat PARMAN'ın 1945 yılında kurduğu Mustafa Nevzat İlaç Fabrikasını devralmıştır. Şirketin ana faaliyet alanları arasında reçeteli ve reçetesiz ilaçlar, besin takviyeleri, dermokozmetik ürünler ve tıbbi cihazlar bulunmaktadır. İLKO, geniş bir ürün portföyüne sahip olup, özellikle kardiyoloji, onkoloji, nöroloji, gastroenteroloji ve enfeksiyon hastalıkları gibi çeşitli terapötik alanlarda faaliyet göstermektedir. Araştırma ve geliştirme çalışmalarında da bulunmaktadır.

I.1.15. JOHNSON&JOHNSON

(53) JOHNSON&JOHNSON 1974'te kurulmuş olup Türkiye'de beşeri ilaç ve göz grubu ürünleri pazarında faaliyet göstermektedir. JOHNSON&JOHNSON'ın, Johnson & Johnson Corporate (.....) hissedar ve Johnson & Johnson International (.....) hissedar olmak üzere iki hissedarı vardır.

I.1.16. LİBA

(54) LİBA, Türkiye merkezli bir ilaç ve sağlık ürünleri şirketidir. 1945 yılında kurulmuştur. LİBA, özellikle ilaç, medikal cihazlar, kozmetikler ve veteriner ürünleri alanlarında geniş bir ürün yelpazesine sahiptir. Şirketin ürün portföyü, çeşitli terapötik alanlarda kullanılan ilaçlar, besin takviyeleri, dermatolojik ürünler ve medikal cihazları içermektedir. Araştırma ve geliştirme çalışmalarında da bulunmaktadır.

I.1.17. MERCK

(55) Küreselde faaliyet gösteren Merck KGaA'nın Türkiye'deki iştirakidir. 1668 yılında Almanya'da kurulan Merck KGaA sağlık, yaşam bilimleri ve performans malzemeleri alanlarında faaliyet göstermektedir. MERCK, yenilikçi ilaçlar, biyoteknolojik ürünler ve kimyasal maddeler ile geniş bir ürün yelpazesi sunmaktadır. Özellikle onkoloji, nöroloji, endokrinoloji ve kardiyoloji gibi alanlarda faaliyetlerde bulunmaktadır. Ayrıca, araştırma ve geliştirme yatırımları da bulunmaktadır.

I.1.18. MICHAEL PAGE

(56) MICHAEL PAGE, 1976 yılında Birleşik Krallık'ta kurulan dünya çapında faaliyet gösteren Michael Page International'ın Türkiye'deki iştirakidir. MICHAEL PAGE, 37 ülkedeki 138'den fazla ofisi (31 Aralık 2022 itibarıyla) ile küresel istihdam danışmanlığı şirketi olarak hizmet vermektedir. Şirketin hizmetleri arasında tam zamanlı, yarı zamanlı ve geçici pozisyonlar için işe alım çözümleri yer almaktadır.

I.1.19. MSD

(57) MSD 16 Aralık 1992 tarihinde kurulmuş olup teşebbüsün hisselerinin %(.....)'ü Merck Holdings LLC'ye aittir. MSD Türkiye'de beşeri ilaçlar pazarında, ilaçların bir kısmını ithal etmek, geri kalan kısmını ise fason olarak ürettirmek suretiyle faaliyet göstermektedir. MSD beşeri ilaçlar pazarında, onkoloji, aşı, diyabet, immünoloji ve enfeksiyon hastalıkları alanlarında yer almaktadır.

I.1.20. NEUTEC

(58) NEUTEC, Türkiye merkezli bir ilaç şirketidir. 1992 yılında kurulan NEUTEC sağlık sektöründe kardiyoloji, onkoloji, nöroloji, gastroenteroloji, enfeksiyon hastalıkları gibi

alanlar dahil olmak üzere geniş bir yelpazede ürünler sunmaktadır. Başlıca faaliyet alanlarını; reçeteli ilaçlar, reçetesiz ilaçlar ve biyoteknolojik ilaçlar ve takviyeler oluşturmaktadır. Ayrıca çeşitli bulgularda NEUTEC Grubu olarak geçen ve aynı ekonomik bütünlükte bulunan firmalardan Basel Kimyevi Maddeler ve İlaç Sanayi Ticaret AŞ, Nuvomed İlaç Sanayi Ticaret AŞ, Celtis İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ firmaları ile ilaç toptan satışı ve ruhsatlı ilaçların tanıtımı faaliyetini yürütmekte, Nextpharma İlaç Tanıtım ve Pazarlama Ticaret AŞ ile de Tıbbi Satış Mümessili eğitimi vermektedir.

I.1.21. NOVARTIS

(59) NOVARTIS, Novartis Grubu'nun Türkiye'deki bir parçasıdır. NOVARTIS, global bir sağlık şirketidir ve ilaç, göz sağlığı ve jenerik ilaçlar gibi alanlarda faaliyet göstermektedir. NOVARTIS'in genel merkezi İsviçre'dedir ve dünya genelinde geniş bir ürün yelpazesi ile hizmet vermektedir. Başlıca onkoloji, kardiyoloji, nöroloji, dermatoloji, solunum hastalıkları, göz sağlığı gibi alanlarda ürünler üretmektedir. Ayrıca Alcon markası altında, göz hastalıkları için kontakt lensler, göz damlaları ve diğer oftalmik ürünleri bulunmaktadır.

I.1.22. NOVO NORDISK

(60) NOVO NORDISK, 1923 yılında Danimarka'da kurulan iki ayrı şirketin birleşmesiyle faaliyete geçmiştir. Novo Terapeutisk Laboratorium ve Nordisk Insulinlaboratorium adlı bu şirketler, insülin üretimi üzerine odaklanmış ve 1920'lerin başında ilk insülin tedavisini geliştirmiştir. 1989 yılında bu iki şirket birleşerek NOVO NORDISK adını almış ve şirket, insülin üretimi konusunda küresel pazarda faaliyet göstermeye başlamıştır. Zamanla faaliyet alanı genişleyerek, diyabet tedavisinin yanı sıra obezite, hemofili, büyüme bozuklukları ve nadir hastalıkların tedavisi için de ilaçlar geliştirmiştir. NOVO NORDISK, günümüzde dünya çapında 80'den fazla ülkede faaliyet göstererek, endokrinoloji ve metabolizma hastalıkları alanlarında ürünler sunmaktadır.

I.1.23. PANASONIC

(61) PANASONIC, %100 Japon sermayeli bir şirket olarak Panasonic Elektronik Satış AŞ resmi adıyla Türkiye ofisinin kuruluşunu 2009 Haziran ayı sonunda tamamlamış ve ticari faaliyetlerine 20 Ocak 2010 itibarıyla başlamıştır. Faaliyet alanı elektronik ve elektrikli ürün ve cihazların ithali, montajı, satımı ve satım öncesi ve sonrası servisin sağlanması ile ana sözleşmesinde yazılı olan diğer işler olarak adlandırılmaktadır. Soruşturma konusu faaliyetlerde adı geçen Panasonic Healthcare Holding Co, Ltd. isimli şirket 2014 yılı itibarıyla Panasonic grubundan resmi olarak ayrılmış ve 2018'de isim değişikliğine gitmiştir. (.....)

I.1.24. PFIZER

(62) PFIZER, küresel bir ilaç şirketi olan Pfizer Inc.'in Türkiye'deki iştirakidir. Pfizer Inc., 1849 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde kurulmuş olup, dünya genelinde ilaç ve sağlık ürünleri alanında faaliyet gösteren biyofarma şirketlerinden biridir. PFIZER, Türkiye'deki faaliyetlerine 1957 yılında başlamıştır. Şirketin Türkiye'deki merkezi İstanbul'da bulunmaktadır. Çeşitli tedavi alanlarında ürün portföylerine sahiptir. Bu alanlar arasında kardiyovasküler hastalıklar, enfeksiyon hastalıkları, onkoloji, immünoloji, endokrinoloji, nöroloji, ağrı yönetimi, nadir hastalıklar ve aşılar yer almaktadır.

I.1.25. SANOFI

(63) SANOFI global bir sağlık şirketi olan Sanofi S.A.'nın Türkiye'deki yan kuruluşudur. SANOFI, dünya genelinde 100'den fazla ülkede faaliyet göstermektedir. Merkezi

İstanbul'dadır. Özellikle diyabet, kardiyovasküler hastalıklar, nadir hastalıklar, aşılar, bağışıklık sistemi hastalıkları ve onkoloji alanlarında ürün sunmaktadır. Araştırma ve geliştirme çalışmaları bulunmaktadır.

I.1.26. SANOVEL

(64) 1983 yılında İstanbul'da kurulan SANOVEL, geniş bir ürün yelpazesine sahiptir. SANOVEL, kardiyovasküler, merkezi sinir sistemi, gastrointestinal, solunum sistemi, anti-infektif, onkoloji ve diyabet gibi birçok tedavi alanında ilaçlar üretmektedir. Şirketin ürün portföyünde tablet, kapsül, enjeksiyon, süspansiyon gibi çeşitli dozaj formları bulunmaktadır. Şirketin araştırma ve geliştirme faaliyetleri de bulunmaktadır.

(65) Öte yandan dosya kapsamında elde edilen bilgilere göre, SANOVEL ve iştiraklerinin kontrolü Yamma Investment SARL aracılığıyla MCP Private Capital Fund III SCSp via MCP Investments III Sarl tarafından 09.03.2020 tarihinde devralınmıştır. Söz konusu işleme Kurulun 20-08/79-46 sayılı ve 06.02.2020 tarihli ile 19-44/743-317 sayılı ve 12.12.2019 tarihli kararları ile izin verilmiştir. Böylelikle SANOVEL (.....), (.....) ve Yamma Investment SARL'nin ortak kontrolüne geçmiştir.

(66) Bu devralma işlemi öncesinde SANOVEL ve ARVEN, iki kardeş olan (.....) ve (.....)'ün %(.....) payları ile kontrolü altındadır. SANOVEL'in kontrol yapısının değiştiği 09.03.2020 tarihi öncesinde hem ARVEN hem SANOVEL (.....) ve (.....)'ün %(.....) payları ile kontrol ettiği iki şirket olarak 4054 sayılı Kanun kapsamında aynı ekonomik bütünlük içerisinde tek bir teşebbüs olarak ortaya çıkmaktadır.

(67) Bu noktada SANOVEL ve ARVEN'den oluşan ekonomik bütünlüğün devralma işlemi öncesine ait eylemlerin sorumluluğu meselesi gündeme gelecektir. Bir rekabet hukuku ihlaline karışan bir teşebbüsün, ihlal süresi boyunca veya sonrasında, özellikle bir devir işlemi olmak üzere, organizasyonel değişikliklere tabi olması durumunda halef sorumluluğu ortaya çıkmaktadır. Nitekim Kurulun 09.02.2006 tarihli ve 06-11/143-33 sayılı kararında, ilgili teşebbüs tarafından yapılan savunmada teşebbüsün el değiştirmiş olduğu ve ortak fiyat anlaşmasının yapıldığı dönemlerin bu tarihten önce olduğu ileri sürülmüş, buna ilişkin olarak Kurul tarafından "*şirketin yeni sahipleri tarafından şirketin tüm hak ve borçlarıyla birlikte devralınmış olması, şirketin 4054 sayılı Kanun'u ihlal etmesinden dolayı sorumluluğunun da mevcut şirkette devam ettiği anlamına gelmektedir. Bu durum, Türk Ticaret Kanunu'nda belirtilen "külli halefiyet" ilkesine de uygunluk arz etmektedir*" değerlendirmesinde bulunulmuştur. Ayrıca Kurulun 21-11/155-64 sayılı ve 04.03.2021 tarihli kararında da benzer şekilde devralma işleminin külli halefiyet ilkesi kapsamında teşebbüsün sorumluluğunu etkilemeyeceği ve devralma önceki eylemlerinden sorumluluğunun süreceği ifade edilmiştir.

(68) Komisyon ECN+ Directive 2019/1'de[9] *"İşletmelerin, TFEU'nun 101 ve 102. maddelerinin ihlali nedeniyle para cezası sorumluluğundan hukuki veya örgütsel değişiklikler yoluyla kurtulmasını önlemek için, NCA'lar, Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın içtihatları uyarınca, TFEU'nun 101 ve 102. maddelerinin ihlali nedeniyle sorumlu işletmenin hukuki veya ekonomik haleflerini bulabilmeli ve onlara para cezası verebilmelidir."* şeklindeki açıklaması ile rekabet ihlali sorumluluğundan kurtulmayı önlemek için ekonomik ya da hukuki halefin belirlenebileceğini dile getirmiştir. Bu bağlamda halefiyet ilkesinin rekabet hukukuna uygulanmasında ekonomik halef ile

[9] Directive (EU) 2019/1 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2018 to empower the competition authorities of the Member States to be more effective enforcers and to ensure the proper functioning of the internal market.

hukuki halefin eşdeğer olarak görülmekte olduğu söylenebilir. Her ne kadar halefin sorumluluğu ekonomik bir yaklaşımdan ziyade hukuki bir yaklaşıma dayansa da ekonomik süreklilik ilkesi yaptırımların etkili kalmasını sağlamak ve özellikle teşebbüslerin sorumluluktan ve yükümlülükten kaçmasını sağlayacak uygulama boşluklarını önlemek için devreye girmektedir. Bu tür boşlukları kullanarak sorumluluktan kaçınmaya Bundeskartellamt'ın *"Sausage gap*[10]*"* davası örnek gösterilebilir.[11]

(69) Bu noktada SANOVEL ve ARVEN'den oluşan ekonomik bütünlüğün SANOVEL'in devralındığı 09.03.2020 tarihinden önceki ve sonraki ekonomik göstergelerin değerlendirilmesi ile halefin doğru bir şekilde tespiti mümkün olacaktır. Her iki şirketin yıllık cirosu, toplam çalışan sayısı, ruhsatına sahip olduğu aktif satılan ilaç sayısı ve ruhsatına sahip ilaç sayıları gibi göstergeler ile ekonomik bütünlüğün içinde SANOVEL ve ARVEN'in ağırlığı görülebilecektir.

Grafik 6: SANOVEL ve ARVEN'in Yıllık Cirosunun Karşılaştırılması



(70) Yukarıdaki grafik ışığında SANOVEL ve ARVEN kıyaslandığında SANOVEL'in hem devir öncesi hem de sonrasında daha yüksek ciro elde ettiği ve pazarda daha güçlü bir teşebbüs olarak varlık gösterdiği görülmektedir. SANOVEL devir sonrası ciro olarak

[10] Sosis karteli davasında Bundeskartellamt, şirketlerin yakın zamana kadar var olan yasal bir boşluktan yararlanabildikleri için haklarındaki yasal süreci sonlandırmak zorunda kalmıştır. Bell Deutschland Holding GmbH'ye 99,6 milyon avro, Marten Vertriebs GmbH & Co. KG'ye 3,2 milyon avro ve Sickendiek Fleischwarenfabrik GmbH & Co. KG'ye 6,9 milyon avro tutarında para cezası öngörülmesi gerekirken, şirketler tarafından alınan iç yeniden yapılandırma önlemleri nedeniyle öngörülen para cezaları iptal edilmiştir. Bundeskartellamt Başkanı Andreas Mundt : *"Yakın zamana kadar yürürlükte olan yasal durum nedeniyle davanın sonlandırılması engellenemedi. Bu, yalnızca bu davalarda yaklaşık 238 milyon avro tutarındaki para cezalarının tahsil edilemediği anlamına geliyor. Alman Rekabet Yasası'ndaki (GWB) mevcut değişiklikle bu boşluk artık yeni davalar için kapatıldı. Artık Avrupa düzeyindeki hükümlere uygun olarak kurumsal sorumluluk uygulanacak. Kontrol eden ana şirketler de para cezalarını ödemekten sorumlu olacak. Bu, büyük şirketlere karşı cezaların etkinliğini garanti altına alacak ve ödemeden kaçınmayı önleyecek."* ifadelerini kullandı.

[11] https://www.concurrences.com/IMG/pdf/german_competition_authority_bell_deutschland_press_release_26_june_2017.pdf?39576/0c64ea1dba4244d335d12a01db3451ee8531ccc52a199b8aa79fd58720fcf2a8

gerilemeye uğramamış ve gücünü korumuş hatta arttırmış görülmektedir. Ekonomik bütünlük içerisinde ağırlığı düşük olan ARVEN ise SANOVEL'in bütünlük içerisinden ayrılmasının ardından 2021 yılında daha düşük bir ciro elde etmiştir.

Grafik 6: SANOVEL ve ARVEN'in Devir İşlemi Öncesi Ekonomik Bütünlük İçindeki Ciro Bakımından Ağırlığının Karşılaştırması



(71) 09.03.2020 tarihi öncesinde var olan SANOVEL ve ARVEN ekonomik bütünlüğünün toplam cirosu içerinde 2018 ve 2019 yıllarında %(.....) oranında SANOVEL'in ağırlığı bulunmakta olup ekonomik bütünlük içinde ARVEN'e kıyasla güçlü olan taraf olduğu değerlendirilmektedir.

Grafik 7: SANOVEL ve ARVEN'in Toplam Çalışan Sayısı Karşılaştırması



(72) Yukarıdaki grafik incelendiğinde 09.03.2020 tarihi öncesinde var olan SANOVEL ve ARVEN ekonomik bütünlüğünün toplam çalışan sayısı içerinde 2018 yılında %(.....) oranında SANOVEL'in ağırlığı bulunmakta olup 2019 yılı içinde bu oran %(.....) olarak görülmektedir. SANOVEL'in hem devir işlemi öncesinde hem de sonrasında ARVEN'e kıyasla ciddi düzeyde fazla personel istihdam ettiği değerlendirilmektedir.

Grafik 8: SANOVEL ve ARVEN'in Toplam Ruhsatlı İlaç Sayısı Karşılaştırması



04284

(73) Yukarıdaki grafik incelendiğinde 09.03.2020 tarihli SANOVEL'in devri öncesinde var olan SANOVEL ve ARVEN ekonomik bütünlüğünün toplam ruhsatlı ilaç sayısı içerinde 2018 yılında %(.....) oranında SANOVEL'in ağırlığı bulunmakta olup 2019 yılı için ise bu oran yine %(.....) olarak görülmektedir. İlaç sektöründe faaliyet gösteren teşebbüsler için nakde çevrilebilecek mal olarak ruhsatlı ilaç mevcudiyeti önemli bir ekonomik göstergedir. SANOVEL'in özellikle devir işlemi öncesinde %(.....) ağırlığının bulunması ilaç pazarındaki mevcut ve muhtemel gücünün ARVEN'e kıyasla çok fazla olduğunu göstermektedir.

Grafik 9: SANOVEL ve ARVEN'in Toplam Aktif Satılan Ruhsatlı İlaç Sayısı Karşılaştırması



(74) Yukarıdaki grafik incelendiğinde 09.03.2020 tarihli SANOVEL'in devri öncesinde var olan SANOVEL ve ARVEN ekonomik bütünlüğünün toplam aktif satılan ruhsatlı ilaç sayısı içerinde 2018 yılında %(.....) oranında SANOVEL'in ağırlığı bulunmakta olup 2019 yılı için ise bu oran %(.....) olarak görülmektedir. SANOVEL'in ekonomik bütünlük nezdinde pazarda aktif satılan ilaçların neredeyse tamamına sahip olması SANOVEL'in ekonomik bütünlüğün lokomotif iştiraki olduğunu göstermektedir.

(75) Tüm bu göstergeler değerlendirildiğinde ARVEN ve SANOVEL ekonomik bütünlüğünün ekonomik faaliyetlerinin büyük bir kısmını SANOVEL altında sürdürdüğü dolayısıyla bu ekonomik bütünlüğünün ekonomik olarak sürekliliğini SANOVEL'in sağladığı ve ekonomik olarak halefi olduğu değerlendirilmektedir.

(76) Ayrıca devralma işlemini takip eden süreçte, SANOVEL'in ticari ünvanı veya tüzel kişiliği değişmemiş sadece yönetim yapısı değişmiştir. Önceki kontrol sahipleri olan (.....) ve (.....) %(.....)'lik hisse sahiplikleri ile yönetimde yer almaya devam etmektedirler. Öte yandan ortak kontrole sahip diğer tarafın bir yatırım fonu olduğu da ifade edilmelidir. Bu bağlamda, SANOVEL'in devralma işlemi öncesinde ARVEN ve SANOVEL ekonomik birlikteliğinin gerçekleştirdiği eylemlerden külli halefiyet ilkesi gereği sorumluluğunun olduğu değerlendirilmektedir.

(77) Bu tespitler ışığında dosya kapsamında 09.03.2020 tarihinden önce taraflar hakkında elde edilen bulgular SANOVEL'e atfedilmiştir. Bu tarihten sonra ARVEN ve SANOVEL ayrı bir teşebbüsü ifade etmekte olup kendi bulguları çerçevesinde değerlendirmeye konu edilmiştir.

I.1.27. SANTA FARMA

(78) SANTA FARMA'nın, 1944 yılında Farma Laboratuvarı ile sektöre ilk adımını atmış olup 1973 yılından beri Santa Farma İlaç Sanayi AŞ olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. SANTA FARMA, birçok tedavi alanında ilaçlar üretmektedir. Bu alanlar arasında kardiyovasküler hastalıklar, merkezi sinir sistemi, gastrointestinal hastalıklar, solunum yolu hastalıkları, antibiyotikler, onkoloji, endokrinoloji ve dermatoloji yer almaktadır.

Şirketin ürün portföyünde tablet, kapsül, şurup, krem, merhem, ampul gibi çeşitli dozaj formları bulunmaktadır.

I.1.28. SERVIER

(79) SERVIER, global bir ilaç şirketi olan Servier Group'un Türkiye'deki yan kuruluşudur. Servier Group, 1954 yılında Dr. Jacques Servier tarafından Fransa'da kurulmuş ve bugün dünya genelinde 150'den fazla ülkede faaliyet göstermektedir. SERVIER, çeşitli tedavi alanlarında geniş bir ürün yelpazesi sunmaktadır. Bu alanlar arasında kardiyovasküler hastalıklar, metabolik hastalıklar (özellikle diyabet), merkezi sinir sistemi hastalıkları, onkoloji ve immünoloji bulunmaktadır. Şirketin portföyünde yer alan başlıca ürünler arasında antihipertansifler, antidiabetikler, antidepresanlar ve kanser tedavisine yönelik ilaçlar yer almaktadır.

I.1.29. SIFI

(80) SIFI, 1935 yılında İtalya'da kurulmuştur ve oftalmoloji (göz sağlığı) alanında uzmanlaşmış bir ilaç firmasıdır. Ürün portföyü, oftalmik ilaçlar ve medikal cihazlardan oluşmaktadır. Bu ürünler arasında göz damlaları, göz merhemleri, intraoküler lensler, kontakt lensler ve diğer oftalmik tedavi ürünleri yer almaktadır. Şirketin ürünleri, göz hastalıklarının tedavisi, göz ameliyatları ve genel göz sağlığının korunması gibi geniş bir yelpazede kullanılmaktadır.

I.1.30. WORLD MEDICINE

(81) WORLD MEDICINE, merkezi Londra, İngiltere'de bulunan ve dünya genelinde birçok ülkede faaliyet gösteren bir ilaç ve biyoteknoloji şirketidir. 1990 yılında kurulmuştur. Ürün portföyü, kardiyovasküler hastalıklar, merkezi sinir sistemi hastalıkları, gastrointestinal hastalıklar, solunum yolu hastalıkları, enfeksiyon hastalıkları, onkoloji ve diyabet gibi çeşitli tedavi alanlarını kapsamaktadır. Şirket, jenerik ilaçlar ve biyoteknolojik ürünler dahil olmak üzere çeşitli tedavi seçenekleri sunmaktadır.

I.2. İlgili Pazar

(82) Rekabet hukukunda pazar tanımı, teşebbüsler arasındaki rekabetin sınırlarını tespit etmekte kullanılan bir araçtır. İlgili pazar, ürün ve coğrafi pazar olmak üzere iki temel boyuttan oluşmaktadır. Pazarı hem ürün hem de coğrafi bölge boyutlarıyla tanımlamaktaki amaç, teşebbüslerin davranışlarını sınırlama ve etkin bir rekabetçi baskıdan bağımsız olarak davranmalarını önleme gücüne sahip rakiplerin ortaya çıkarılmasıdır.

(83) İlgili ürün pazarının belirlenmesinde talep ikamesi ve arz ikamesine göre bir değerlendirme yapılır. Talep ikamesinin değerlendirilmesi, tüketici gözünde ilgili ürünün yerine geçer kabul edilen başka ürünlerin belirlenmesini gerektirmektedir. İlgili ürün pazarı; tüketicinin gözünde fiyatı, kullanım amaçları ve nitelikleri bakımından birbiriyle değiştirilebilir veya ikame edilebilir olarak kabul edilen bütün mal veya hizmetlerden oluşan pazarları kapsar. Bu bağlamda, bir ürünün diğer bir ürünle aynı pazarda yer alabilmesi için bu ürünlerin tüketici gözünde nitelikleri, kullanım amaçları ve fiyatları açısından benzer olmaları ve birbirleriyle ikame edilebilmeleri aranmaktadır.

I.2.1. 4054 sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamındaki İddialar Bakımından İlgili Pazar

I.2.1.1. İlgili Ürün Pazarı

(84) Nihai ürün ve hizmetlerin üretiminde önemli bir girdi teşkil eden çalışanlar hakkında işverenlerce yapılan bu anlaşmaların etkileri de esas olarak işgücü pazarında

doğmaktadır. Bu anlaşmaya taraf olan teşebbüsler/işverenler emek/işgücü girdisinin alıcısı konumunda olup pazarın talep tarafını oluştururken emeğini sunan çalışanlar ise pazarın arz tarafında bulunmaktadır. Böylece bu anlaşmalar, talep tarafında teşebbüslerin emek girdisi için rekabet etmelerini sonlandırırken, arz tarafında emek/işgücünün verimliliğini doğrudan etkilemektedir. Çalışanlara ilişkin anlaşmalar, işverenlerin çıktı pazarlarında faaliyet gösterdiği alanlarda da etki doğurmaya elverişli olmakla birlikte emek/işgücü arzı bakımından etkilerinin isabetli şekilde ortaya konulabilmesi, bu piyasaya yönelik dinamiklerin dikkate alınmasını gerektirmektedir.

(85) İşgücü piyasasında rakip kavramı ise, teşebbüslerin ne ürettiğinden bağımsız olarak aynı çalışanı işe almak için rekabet eden her bir teşebbüsü kapsamaktadır. Dolayısıyla aynı çalışanı istihdam edebilen teşebbüsler, farklı endüstrilerde faaliyet göstermelerine rağmen çalışanlara yönelik birtakım anlaşmalara taraf olabilmektedir. Bir diğer deyişle ürün ve hizmet pazarlarında rakip olmayan teşebbüsler işgücü pazarında rakip olabilmektedir. Bu kapsamda teşebbüsler arasında faaliyet gösterdikleri ürün pazarında dikey bir ilişkinin bulunması da anılan teşebbüslerin işgücü piyasasında rakip oldukları gerçeğini değiştirmemektedir.

(86) Bu doğrultuda İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'da yer verilen esaslar çerçevesinde ilgili pazar belirlenirken teşebbüsler arasındaki anlaşmalara konu edilen çalışanların/çalışan gruplarının ücreti, çalışma koşulları, mesleği/görev tanımı, uzmanlık alanı, işin yürütülmesinde üstlendiği sorumluluk gibi unsurlar yönünden aynı ya da ikame olup olmadıkları dikkate alınmalıdır.

(87) İşgücü piyasasına yönelik pazar tanımlanmasına ilişkin tespitler içeren ülke uygulamaları incelendiğinde, ilk olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) teşebbüslerin birbirlerinin ön izni olmadan tüm çalışanlarını işe almamak üzere vardığı mutabakatın incelendiği Adalet Bakanlığının (*Department of Justice-DOJ*) *Knorr-Bremse* kararında[12] çalışan tipi ayrımına gidilmediği görülmektedir. *Deslandes* kararında[13] da istihdam edilen çalışanların niteliğine ilişkin olarak açıklama yapılmamış, restoranın tüm çalışanların ayartılmamasına ilişkin franchise sözleşmesi hükümleri ele alınmıştır. Bu kapsamda özellikle teşebbüslerin çalışanlara yönelik geniş kapsamlı anlaşmalar yapması durumunda mahkemelerin ayrıntılı bir işgücü pazarı tanımı yapmadığı söylenebilmektedir.

(88) İşgücü piyasasına yönelik Kurulun *Dizi Yapımcıları* kararında[14] istihdam pazarına ilişkin bir pazar tanımı yerine, ilgili ürün pazarı "TV dizisi yapımcılığı pazarı" olarak belirlenmiştir. Benzer bir şekilde *Özel Okullar kararında*[15] ilgili ürün pazarı "okul öncesi, ilköğretim ve orta öğretime yönelik özel okul işletmeciliği hizmetleri pazarı", BFIT kararında "spor salonu hizmetleri pazarı" olarak tanımlanmıştır.

(89) Bununla beraber *Konteyner Şöförleri* kararında[16] Kurulun ilgili pazara ilişkin yaklaşımı değişmiş, inceleme konusu anlaşmanın çalışan ücretlerinin tespit edilmesini içermesi sebebiyle ilgili pazarın çalışan istihdamına yönelik olarak tanımlanabileceği belirtilmiştir. Ancak alternatif tanımların değerlendirmeyi değiştirmeyeceği gerekçesiyle ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır. Ülke uygulamalarından görüldüğü üzere, işgücü piyasalarında ilgili ürün pazarının tanımlanmasına ilişkin içtihat sınırlı kalmaktadır.

---

[12] The USA, v. Knorr-Bremse AG and Westinghouse Air Brake Technologies Corporation No. 1:18-cv-00747, (2018).
[13] Deslandes v. McDonald's USA, No. 1:17-cv-04857 (N.D. Ill. 2018).
[14] Kurulun 28.07.2005 tarihli ve 05-49/710-195 sayılı kararı.
[15] Kurulun 03.03.2011 tarihli ve 11-12/226-76 sayılı kararı.
[16] Kurulun 02.01.2020 tarihli ve 20-01/3-2 sayılı kararı.

(90) İşbu dosya özelinde ise soruşturma tarafı teşebbüslerin çoğu beşeri ilaç üretimi/satışı sektöründe faaliyet göstermektedir. Bu anlamda yürütülen soruşturma, tarafların çıktı pazarında rakip olmalarının yanı sıra işgücü pazarında da rakip konumunda olduğu ikili bir yapıdadır. Teşebbüslerin faaliyet konusuna, çalışanların uzmanlık alanına ve çalışanların niteliğine göre ilgili ürün pazarı daha dar veya daha geniş tanımlanabilecektir ancak mevcut dosya özelinde bu durum sonucu etkileyecek nitelikte değildir. İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafında; *"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 yer almaktadır. Bu çerçevede, söz konusu düzenlemede alternatif pazar tanımlarının sonucu etkilemediği durumlarda ilgili pazarın belirlenmeyebileceği belirtilmiş olup işbu dosya kapsamında da ilgili ürün pazarının tanımlanması, incelenen iddialar bakımından yapılacak değerlendirmeyi değiştirmeyeceğinden kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır.

I.2.1.2. İlgili Coğrafi Pazar

(91) İlgili coğrafi pazar, rekabet koşullarının homojen olduğu pazar olarak ifade edilebilir. Bu pazarların belirlenmesinde; teşebbüslerin ürün ve hizmetlerin arz ve talebi konusunda faaliyet gösterdikleri bölgeler esas alınmakla birlikte, rekabet koşullarının ilgili bölge içinde homojen olması ile bu koşulların komşu bölgelerden kolayca ayrılabilirliğini sağlayacak ölçüde farklı olması aranmaktadır.

(92) Dosya kapsamında ilgili coğrafi pazarın "Türkiye" olarak tanımlanabileceği, ancak işbu dosya kapsamında yapılacak değerlendirmeleri etkilemeyeceğinden, ilgili coğrafi pazarın kesin olarak tanımlanmasına gerek bulunmadığı değerlendirilmiştir.

I.2.2. 4054 Sayılı Kanun'un 6. Maddesi Kapsamındaki İddialar Bakımından İlgili Pazar

I.2.2.1. İlgili Ürün Pazarı

(93) İlaç sektörü, çok sayıda alt pazardan oluşan bir yapıya sahiptir. İlaç sektöründe pazarlar; ilaçların içerdikleri etkin madde/maddeler, ilaçta yer alan etkin maddenin miktarı, ilaçların tedavi edici özellikleri, ilacın orijinal olup olmaması (orijinal-jenerik ilaç ayırımı), ilacın dozaj formu, ilacın reçeteli veya reçetesiz satılabilmesi gibi kriterler temel alınarak belirlenmektedir. Bu kapsamda hangi ilaçların aynı ilgili ürün pazarına ait olduğu belirlenirken rekabet otoritelerinin hem talep yönlü ikameyi (doktorların ve hastaların bir üründen diğerine kolayca geçip geçemeyeceğini); hem de arz yönlü ikameyi (belirli bir ilacı üretmeye başlayabilecek tedarikçilerin olup olmadığını) değerlendirmesi gerekir. Bu kapsamda pazar tanımının doğru şekilde yapılması rekabet otoritelerinin soruşturulan teşebbüsün pazardaki hâkimiyetinin ve rekabete zarar verme olasılığının olup olmadığını değerlendirmesinde belirleyici olmaktadır[17].

(94) Avrupa Komisyonu (Komisyon), beşeri ilaç sektörüyle ilgili kararlarında pazar tanımı yaparken, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve *European Pharmaceutical Marketing Association* (EphMRA) tarafından oluşturulan ATC (*Anatomic Therapeutic Classification*) sınıflandırmasını esas almaktadır[18]. ATC sınıflandırmasında, ilaçlar

[17] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52019DC0017 E.T. 01.10.2024.

[18] https://www.who.int/tools/atc-ddd-toolkit/atc-classification#:~:text=In%20the%20Anatomical%20Therapeutic%20Chemical,groups%20at%20five%20different%20levels.

sırasıyla etki gösterdikleri organ ya da sistemler ile terapötik, farmakolojik ve kimyasal özelliklerine göre basamaklı olarak sınıflandırılmıştır. Bu şekilde ortaya çıkan ve harf ve rakamlardan oluşan kodlar beş farklı basamağı yansıtmaktadır. Hiyerarşik bir yapı içeren bu sınıflandırmada, gruplar genelden özele doğru sıralanmakta ve 16 temel kategoriden oluşmaktadır (A, B, C, D …. olarak). Birinci seviyede ilaçlar anatomik gruplara, ikinci seviyede farmakolojik/terapötik alt gruplara, üçüncü ve dördüncü seviyelerde kimyasal/farmakolojik/terapötik alt gruplara ve beşinci seviyede ise kimyasal bileşik grubuna ayrılmaktadır. Bunlardan birinci seviye en genel (ATC-1), beşinci seviye ise en detaylı olanıdır (ATC-5)[19].

(95) Gerek Komisyonun gerekse de Kurulun ilaç sektörüne yönelik kararlarında, ilacın tedavi edici özelliklerine dayanan ATC-3 sınıflandırması başlangıç noktası olarak kabul edilmektedir[20]. ATC-3 sınıflandırmasının başlangıç noktası olarak ele alınmasındaki temel gerekçe, bu gruptaki ilaçların bir hastalığın ortaya çıktığı durumda, doktorlar tarafından, birbirleri ile ikame olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade ile doktorların ilaç seçimi yaparken genellikle ATC-3 sınıflandırması çerçevesinde karar verdiği kabul edilmektedir.

(96) Bunun yanında Komisyon, ATC-3 tanımının her zaman için yeterli olmadığını ve somut olayın özelliklerine göre dosya bazında daha dar pazar tanımlarının yapılabileceğini ifade etmektedir. Nitekim Komisyon yaptığı soruşturmalarda ATC-4 pazarını[21] veya aynı molekül seviyesinde aynı etkin maddeli ilaçlar[22] veya belirli bir hastalığın tedavisi için kullanılan ilaçları (ATC sınıflandırmasına bakılmaksızın)[23] aynı ilgili ürün pazarında değerlendirebilmiştir. Nitekim bir ilacın karşılaştığı rekabetçi baskı zaman içerisinde değişebileceği gibi bir ilacın başkaca ilaçlarla aynı ilgili ürün pazarında yer alıp almadığını fiyatlandırma ve geri ödeme düzenlemelerinin etkileyebileceği söylenebilecektir[24].

(97) İlaç firmaları da bu pazar yapısından hareketle kendi ilaçlarının doktor reçetesine girebilmesi için yoğun bir tanıtım faaliyeti içerisinde yer almaktadır. Ne var ki, bu kapsamda yani ATC-3 sınıflandırması çerçevesinde birbirleri ile ikame olan ilaçlar reçetede yer aldıktan sonra artık birbirlerinin ikameleri değildir. Diğer bir ifade ile doktorlar ilacı yazdıktan sonra artık o ilacın muadili, terapötik eşdeğeri olan diğer ilaçlar değil; yalnızca, aynı etkin maddeyi, aynı miktarda, aynı dozda içeren farmasötik eşdeğerleri olur. Bu da reçete yazım aşamasından sonra, pazarın reçete yazılmadan önceki duruma göre, daha dar bir çerçevede değerlendirilmesi zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu çerçevede, incelemenin gerektirdiği durumlarda, pazarın ATC-4 sınıflandırmasına göre veya etkin madde seviyesinde olmak üzere daha dar tanımlanması mümkündür[25].

---

[19] WHO'nun ATC sınıflandırması beş basamaktan oluşmakta ve son basamakta etkin maddeye göre sınıflandırma yapılmaktadır. EPhMRA'nın sınıflandırmasında ise dört basamak bulunmakta ve son basamak birden fazla etkin maddeyi içerebilmektedir.

[20] İlgili kararlar için bkz. COMP/M.5865 Teva/Ratiopharm, decision of 3 August 2010; M.5661 Abbott/Solvay decision of 11 February 2010; M.5253 - Sanofi-Aventis/Zentiva decision of 4 February 2009; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A32011M5999 E.T.01.10.2024

[21] Case No COMP/M.5253 Sanofi-Aventis/Zentiva

[22] Teva/Ratiopharm op cit. and COMP/M.5295 Teva/Barr decision of 19 December 2008

[23] COMP/M.4049 Novartis/Chiron, Commission Decision of 6 February 2006 and MrCC in Case COMP/M.5476 Pfizer/Wyeth

[24] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52019DC0017

[25] Kurulun 20.04.2009 tarih ve 09-16/374-88 sayılı kararı.

(98) Dosya konusu özelinde ise şikâyetçi tarafından ABBVIE'nin hâkim durumunu kötüye kullandığı iddiası bulunan ilaçlar *Maviret (Viekirax, Exviera)*[26] özelinde olup hâkim duruma ilişkin değerlendirmeler esasen bu ilaçlar için yapılacaktır. Bununla birlikte hâkim durumun kötüye kullanılmasına ilişkin şikâyete konu edilmemiş olsa da eksik değerlendirme yapmamak adına şikâyette adı geçen diğer ilaçlar için de değerlendirmelerde bulunulacaktır. Bu kapsamda aşağıdaki tabloda şikâyete konu ilaçların ATC-3 ve ATC-4 sınıflarına yer verilecektir.

Tablo 1: Şikâyete Konu ve Şikâyetçiyle Yapılan Görüşmede Adı Geçirilen İlaçların ATC-3 ve ATC-4 Sınıfları

ABBVIE Ürünü	ATC-3 Sınıfı	ATC-4 Sınıfı
Maviret (Viekirax, Exviera)	J05D: HEPATITIS ANTIVIRALS	J05D3: HEPATITIS C ANTIVIRALS
Humira	L04B: ANTI-TNF PRODUCTS	L04B0: ANTI-TNF PRODUCTS
Venclyxto	L01X: ALL OTHER ANTINEOPLASTICS	L01X9: ALL OTHER ANTINEOPLASTICS
Skyrizi	D05B: SYSTEMIC ANTIPSORIASIS PRODUCTS	D05B0: SYSTEMIC ANTIPSORIASIS PRODUCTS
Kaynak: Cevabi Yazı		

I.2.2.1.1. Maviret (Viekirax-Exviera) Bakımından Pazar Tanımı

(99) Bu kapsamda şikâyete konu iddiaların merkezinde Hepatit-C hastalığının tedavisinde kullanılan Maviret (Viekirax-Exviera) yer almaktadır. Alternatif Geri Ödeme Sisteminin 2016 yılında yayımlanmasıyla 18.06.2016 tarihinde Viekirax-Exviera alternatif geri ödeme kapsamına alınmıştır. Ar-Ge çalışmaları neticesinde ise ABBVIE *Viekirax-Exviera*'ya göre hastalığa yanıt verme olasılığı daha yüksek olan *Maviret*'i geliştirmiş, *Maviret* ülkemizde 08.01.2019 tarihinde piyasaya sunulmuştur. Yine de kamu kurumları ile önceden yapılmış olan anlaşmalar bulunduğundan *Viekirax-Exviera*'nın kullanımına Ocak 2021'e kadar devam edilmiştir. Ocak 2021'den itibaren ise ABBVIE pazarda *Maviret* ürünü ile varlığını sürdürmüştür. Hem *Maviret* hem de *Maviret* öncesi dönemde kullanılan *Viekirax-Exviera* Hepatit-C tedavisinde kullanılmakta olup ATC-3 sınıfının J05D: Hepatits Antivirals, ATC-4 sınıfının ise J05D3: Hepatit C Antiviralleri olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki tabloda J05D: Hepatits Antivirals ve J05D3: Hepatit C Antiviralleri sınıfında bulunan ilaçlara yer verilecektir[27].

[26] Şubat 2019 yılında Viekirax/Exviera'ya göre daha etkili bir tedavi sunan Maviret ruhsatlandırılmış olup hakim duruma ilişkin incelemeler 2018 yılı itibarıyla gerçekleştirildiğinden Viekirax, Exviera ve Maviret aynı ilgili ürün pazarında kabul edilerek değerlendirmelerde bulunulmuştur.

[27] Ruhsatı GILEAD'a ait olan *Vemlidy*, ruhsatı ABDİ İBRAHİM'e ait olan *Quantavir* ve ruhsatı BMS'ye ait *Baraclude* ilaçları halihazırda Hepatit- B tedavisinde kullanılmaktadırlar.

Tablo 2: ATC-3 Sınıfı J05D ATC-3 olan ilaçlar

Teşebbüs	İlaç İsmi
ABBVIE	Maviret
	Exviera
	Viekirax
ABDİ İBRAHİM	Pegasys
	Quantavir
Atabay	Hednavir
BMS	Baraclude
Drogsan	Baravir
	Hepa-Taf
Eastpharma	Hepatovir B
Farmatek	Viratit
Gensenta	Zefomen
GILEAD	Harvoni
	Sovaldi
	Vemlidy
	Vosevi
GSK	Zeffix
Humanis	Aviravir
İlko	Fortevir
Roche	Copegus
Sanovel	Viron
Kaynak: Cevabi Yazı	

Tablo 3: ATC-4 Sınıfı J05D3: Hepatit C Antiviralleri olan ilaçlar

Teşebbüs	İlaç İsmi
ABBVIE	Exviera
ABBVIE	Viekirax
ABBVIE	Maviret
GILEAD	Harvoni
	Sovaldi
	Vosevi
Kaynak: Cevabi Yazı	

(100) Tabloda yer alan ilaçların terapötik kullanım alanları değerlendirildiğinde ATC-3 pazarında yer alan ilaçlardan bazılarının Hepatit-B ve AIDS tedavisinde kullanılan ilaçlar olduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda ATC-3 pazar tanımının Maviret için eksik kaldığı, ATC-3 sınıfında yer alan ilaçların tüm hepatit hastalıklarını (Hepatit-A,B,C) kapsar şekilde olduğu, bu kapsamda da ilgili ilaçların birbirine ikame olamayacağı ve daha dar bir pazar tanımı yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

(101) Viral Hepatitle Savaşım Derneği tarafından ATC-3 sınıflandırmasının Hepatit–C tedavisinde kullanılan ilaçları tanımlamak için yetersiz olduğu, şu an için tedavi edici özelikleri bakımından *Maviret*'in tek rakibinin *Vosevi* olduğu, bu ilaçlar piyasaya girmeden önce de yine aynı ilaçların selefi olarak ABBVIE'nin *Viekirax/Exviera* ilaçları ile GILEAD'ın *Harvoni/Sovaldi* ilaçlarının bulunduğu, bunların başkaca tedavi alternatifinin bulunmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca SGK tarafından gönderilen cevabi yazıda SGK'nın *Harvoni* ve *Sovaldi* ile *Exviera* ve *Viekirax*'ı tedavi alternatifi olarak gördüğü pazarda bir nevi ABBVIE ve GILEAD arasında *Viekirax/Exviera* ve *Harvoni/Sovaldi* ile başlayan, *Maviret* ve *Vosevi* ile devam eden bir ikame ilişkisi bulunduğu ifade edilmiştir.

(102) Hâlihazırda piyasada bulunan *Vosevi* ve *Maviret*'in hastalar için daha etkin bir tedavi sunduğu ve yayımlanan rehberlere göre tüm genotipleri tedavi edici özelikte bulunduğu görülmekte olup *Vosevi* ve *Maviret*'in aynı ATC-4 pazarında selefi ilacı olan *Viekirax/Exviera* ile *Harvoni/Sovaldi*'den ayrıldığı değerlendirilmektedir. Sonuç olarak

Hepatit-C tedavisinde *Maviret* ve *Vosevi* öncesinde kullanılan ilaçların da ABBVIE ve GILEAD tarafından satıldığı, uzman görüşü ve teşebbüs beyanları ile bu iki ilacın farklı etkin maddeye sahip olmasına rağmen Hepatit-C tedavisinde başkaca rakibi olmaksızın kullanıldığı görülmektedir. Hepatit-C hastalığında kullanılan *Maviret (Viekirax-Exviera)*'in ATC-4 sınıflandırması ise J05AP - HCV (Hepatit C virüsü) Enfeksiyonlarının Tedavisi için Antiviralleri olup bu pazar tanımı altında yalnızca GILEAD ve ABBVIE'nin ilaçları bulunduğu değerlendirildiğinde *Vosevi (Harvoni-Sovaldi)* ile *Maviret (Viekirax-Exviera)*'nın bulunduğu ilgili pazar tanımının ATC-4 pazarı üzerinden yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

I.2.2.1.2. Skyrizi, Venclyxto ve Humira Bakımından Pazar Tanımı

(103) Şikâyetin temel iddiasını ABBVIE'nin Hepatit-C pazarında kullanılan *Maviret* ürünü ile hâkim durumunu kötüye kullandığı iddiası oluşturmaktadır. Bununla birlikte incelemenin tamlığı adına şikâyetin ya da şikâyetçi ile yapılan görüşme tutanağının içerisinde ismi geçen tüm ilaçlar bakımından da hâkim durumun kötüye kullanılması hususunun var olup olmadığı hakkında değerlendirmelere yer verilecektir.

Skyrizi

(104) İlaç pazarında pazar tanımlarına esas alınan ATC sınıflandırmasına göre *Skyrizi*'nin ATC-3 sınıfının *D05B: Sistemik kullanım için antipsoriatikler*, ATC-4 sınıflandırmasının ise *D05B0: Sistemik kullanım için antipsoriatikler* olduğu görülmektedir. Aşağıda yer alan tabloda ise ATC-3 ve ATC-4 sınıfında yer alan ilaçlara yer verilecektir.

Tablo 4: ATC-3 Sınıfı D05B Olan İlaçlar

Teşebbüs	İlaç İsmi
ABBVIE	Skyrizi
Eastpharma	Ledezla
Eczacıbaşı İlaç	Oprelast
Farmatek	Prosetin
J&J	Tremfya
Liba	Geroxalen
Teva	Neotigason
Kaynak: Cevabi Yazı	

Tablo 5: ATC-4 Sınıfı D05B0 Olan İlaçlar

Teşebbüs	İlaç İsmi
ABBVIE	Skyrizi
Eastpharma	Ledezla
Eczacıbaşı İlaç	Oprelast
Farmatek	Prosetin
J&J	Tremfya
Liba	Geroxalen
Teva	Neotigason
Kaynak: Cevabi Yazı	

(105) Pazar endikasyon bazında tanımlandığında pazarın *L04C-Interleukin İnhibütörleri* ATC-3 ve ATC-4 sınıflandırmasından bazı ürünleri de içereceği görülmektedir. Bununla birlikte pazarın endikasyon bazında tanımlanması halinde *Skyrizi* ürününün 2023 yılı pazar payının (Ağustos 2023 itibarıyla) kutu bazında %(.....) olduğu, rakiplerinin pazar paylarının ise *Stelera* için %(.....), ruhsatına Farmanova Sağlık Hizmetleri Ltd. Şti.'nin sahip olduğu *Verxant* için %(.....) olduğu değerlendirilmekte ve bu tanımlamanın ABBVIE'nin *Skyrizi* ürünü özelindeki hâkim durum değerlendirmesini değiştirmediği anlaşılmaktadır. Bu sebeple pazar tanımları yapılırken sonucu değiştirmemesi bakımından ATC-3 ve ATC-4 temeline dayanan pazar tanımlarının kullanılabileceği kanaatine ulaşılmıştır.

(106) Skyrizi'nin dâhil olduğu ATC-3 ve ATC-4 pazarlarının özdeş olduğu, bu bakımdan pazar tanımının ATC-3 pazarı özelinde yapılmasının yeterli olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda *Skyrizi* ürünü için ilgili ürün pazarı D05B: Sistemik kullanım için antipsoriatikler olarak belirlenmiştir.

Venclyxto

(107) İlaç pazarında pazar tanımlarına esas alınan ATC sınıflandırmasına göre *Venclyxto*'nun[28] ATC-3 sınıflandırmasının L01X: Diğer tüm antineoplastik ilaçlar, ATC-4 sınıflandırması ise L01X9: Diğer tüm antineoplastik ilaçlar şeklindedir. Aşağıda yer alan tabloda ise ATC-3 ve ATC-4 sınıfında yer alan ilaçlara yer verilecektir.

Tablo 6: ATC-3 Sınıfı L01X olan ilaçlar

Teşebbüs	İlaç İsmi
ABBVIE	Venclyxto
Amgen	Lumakras
Eastpharma	Hydmoxia
	Hydrea
MSD	Oncotice
Kaynak: Cevabi Yazı	

Tablo 7: ATC-4 Sınıfı L01X9 olan ilaçlar

Teşebbüs	İlaç İsmi
ABBVIE	Venclyxto
Amgen	Lumakras
Eastpharma	Hydmoxia
	Hydrea
MSD	Oncotice
Kaynak: Cevabi Yazı	

(108) *Venclyxto*'nun dâhil olduğu ATC-3 ve ATC-4 pazarlarında faaliyet gösteren rakiplerin özdeş olduğu, bu bakımdan pazar tanımının ATC-3 pazarı özelinde yapılmasının yeterli olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda *Venclyxto* ürünü için ilgili ürün pazarı L01X: Diğer tüm antineoplastik ilaçlar olarak belirlenmiştir[29].

Humira

(109) İlaç pazarında pazar tanımlarına esas alınan ATC sınıflandırmasına göre *Humira*'nın ATC-3 sınıflandırmasının L04B: Anti TNF ilaçlar, ATC-4 sınıflandırması ise L04B0: Anti TNF ilaçlar şeklindedir. Aşağıda yer alan tabloda ise ATC-3 ve ATC-4 sınıfında yer alan ilaçlara yer verilecektir.

[28] *Venclyxto*, 08.01.2019 tarihinde Alternatif Geri Ödeme Modeli kapsamında 3. basamak KLL endikasyonu için geri ödemeye alınmıştır. Ürünün 17.05.2024 tarihinde geçerli olan 1. basamak KLL ve AML endikasyonlarının geri ödemesi ise SGK kararı ile İlaç Geri Ödeme Komisyonu (İGÖK) değerlendirmesi altında onaylanmıştır. Bu ürünün dağıtımı ecza depoları ve eczaneler üzerinden gerçekleştirilmekte olup *Venclyxto*'ya *Maviret*'teki gibi farklı bir dağıtım modeli uygulanmadığından bu ürüne ilişkin satışlar IQVIA aracılığıyla takip edilebilmektedir.

[29] Önaraştırma döneminde ABBVIE tarafından gönderilen cevabi yazıda; *Venclyxto*'nun rakibinin ruhsatı JOHNSON&JOHNSON'a ait *Imbruvica* olduğu ifade edilmiş olup 2023 yılı (Ağustos 2023 itibarıyla) kutu bakımından pazar payları *Venclyxto* için %(.....) *Imbruvica* için ise %(.....) olarak ifade edilmiştir.

Tablo 8: ATC-3 Sınıfı L04B olan ilaçlar

Teşebbüs	İlaç İsmi
ABBVIE	Humira
Amgen	Amgevita
Celltrion	Remsima
MSD	Remicade
MSD	Simponi
Pfizer	Enbrel
	Ixifi
Sandoz	Erelzi
UCB	Cimzia
Kaynak: Cevabi Yazı	

Tablo 9: ATC-4 Sınıfı L04B0 olan ilaçlar

Teşebbüs	İlaç İsmi
ABBVIE	Humira
Amgen	Amgevita
Celltrion	Remsima
MSD	Remicade
MSD	Simponi
Pfizer	Enbrel
	Ixifi
Sandoz	Erelzi
UCB	Cimzia
Kaynak: Cevabi Yazı	

(110) *Humira*'nın dâhil olduğu ATC-3 ve ATC-4 pazarlarında faaliyet gösteren rakiplerin özdeş olduğu, bu bakımdan pazar tanımının ATC-3 pazarı özelinde yapılmasının yeterli olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda *Humira* ürünü için ilgili ürün pazarı L04B: Anti TNF ilaçlar olarak belirlenmiştir.

04284

I.2.2.2. İlgili Coğrafi Pazar

(111) İlgili coğrafi pazar, rekabet koşullarının homojen olduğu pazar olarak ifade edilebilir. Bu pazarların belirlenmesinde; teşebbüslerin ürün ve hizmetlerin arz ve talebi konusunda faaliyet gösterdikleri bölgeler esas alınmakla birlikte, rekabet koşullarının ilgili bölge içinde homojen olması ile bu koşulların komşu bölgelerden kolayca ayrılabilirliği sağlayacak ölçüde farklı olması aranmaktadır.

(112) Dosya kapsamında ilgili coğrafi pazarın "Türkiye" olarak tanımlanabileceği, ancak işbu dosya kapsamında yapılacak değerlendirmeleri etkilemeyeceğinden, ilgili coğrafi pazarın kesin olarak tanımlanmasına gerek bulunmadığı değerlendirilmiştir.

I.3. Teşebbüsler Hakkında Elde Edilen Bulgular

I.3.1. ABBVIE Hakkında Elde Edilen Bulgular

(113) Dosya kapsamında ABBVIE hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

I.3.1.1. ABBVIE Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(114) Dosya kapsamında ABBVIE hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bulgu-1

(115) 29.01.2020-02.02.2020 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM Bölge Müdürü (.....)'ya gönderilen "*Transfer TTT süreci kısıtlamaları hakk.*" başlıklı e-postada[30] yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

29.01.2020-(.....)

(.....) Hanım merhaba,

Yakın tarihte TTT transfer yapmaya ihtiyacım olacağı için bazı kısıtlamaları benimle paylaşmanızı rica edeceğim. (Centilmenlik anlaşmalı şirketler, sektör yaşı, benzer brick/branş/ürün... vs)

Teşekkürler

Selamlar

02.02.2020 - ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)> ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)

(.....) Bey merhaba,

Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar aşağıdaki gibidir:

- *Adeka,*
- *Bilim,*
- *Servier,*
- *Alergan,*
- *Drogsan,*
- *Generica,*
- *Berko,*
- *Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed, Nextpharma ((.....) yıldan fazla çalışmamış olmalı)*

Geçmişinde (.....) ve (.....) deneyimi olmamalı

Geçmişinde aynı pozisyonda (.....) ve grup şirketler deneyimi olmamalı ((.....)

Sevgiler

(.....)[31]

Bulgu-2

(116) 14.09.2021 tarihinde JOHNSON&JOHNSON İnsan Kaynakları Türkiye Lideri (.....) ve Unknown User[32] arasında gerçekleşen Teams görüşmesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

14.09.2021

Unknown User: canımm

Unknown User: müsait misin çok kısa?

(.....): (.....) toplantıdayım buradan konuşsak olur mu?

Unknown User: olur olur

[30] Başlıkta geçen "TTT" ifadesi "Tıbbi Tanıtım Temsilcisi"nin kısaltmasıdır.
[31] Bulgularda yer alan vurgulamalar raporlerce eklenmiştir.
[32] Teşebbüs tarafından şahsın JOHNSON&JOHNSON (.....)olduğu ifade edilmiş olup işten ayrıldığı için kullanıcı adı "unknown user" olarak görünmektedir.

Unknown User: (.....)[33] mesajına istinaden
Unknown User: adayı arayıp ben durumu anlatıyorum
Unknown User: önce genel müdürümüz kısaca (.....) bey[34] ile konuşmak ister hassasiyetle yaklaşıyoruz
(.....) teklif verince ama teklif vereceğiz aday kabul ederse am I right
Unknown User: evet teklif verir vermez
(.....) aynen
Unknown User: aday teklifi kabul edince *Unknown User: o arada* *Unknown User: ben de öyle anladım*
(.....) ben de dün öyle konuştum ama istersen (.....) ile bir check et
(.....) benim anladığım adaya teklif vereceğiz aday kabul ederse sen iletişim yapcaksın
(.....) ben böyle anladım
(.....) Unknown User: ben de
Unknown User: Check edeyim (.....) ile
(.....) evet to be on the safe side
(.....) ben dün bu şekilde konuştum ama to be on te safe side

Bulgu-3

(117) 19.01.2022 tarihinde ABBVIE Kamu İlişkileri Sorumlusu (.....) ile (.....) Pfizer[35] isimli kişi arasında geçen WhatsApp yazışması aşağıdaki şekildedir.

19.01.2022
(.....) Pfizer: Günaydın
(.....) Pfizer: Nasılsın
(.....) Pfizer: Bir şey sormak isterim
(.....) Pfizer: Firmalar eczanelerde hastaya ilaç satılırsa iskontolu uyguluyorlar ya
(.....) Pfizer: Siz hangi üründe bunu yapıyorsunuz
(.....) Pfizer: Bizde geçelim istiyoruz
(.....): Günaydın Müdürüm
(.....): Çok şükür iyiyim
(.....): Sen de iyisindir inşallah
(.....): "Firmalar eczanelerde hastaya ilaç satılırsa iskontolu uyguluyorlar ya" mesajını alıntılıyarak: Sgk iskontosu dışında başka bir iskontomuz yok diye biliyorum

Bulgu-4

(118) 08.03.2022 tarihinde MENARINI Türkiye Genel Müdürü (.....) tarafından MENARINI çalışanı (.....) ve MENARINI META[36] Bölge İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'na

[33] Teşebbüs tarafından şahsın JOHNSON&JOHNSON (.....) olduğu belirtilmiştir.
[34] İlgili kişinin ABBVIE Genel Müdürü (.....) olduğu değerlendirilmektedir.
[35] "(.....) Pfizer" isimli kişi (.....) PFIZER'da çalışan ve hâlihazırda (.....) olarak görev yapan (.....)'dır.
[36] Orta Doğu, Türkiye ve Afrika (Middle East, Türkiye and Africa) kısaltmasıdır.

gönderilen *"2022 Firma Maaş Zam Oranları"* isimli e-posta yazışması aşağıdaki şekildedir.

08.03.2022 - MENARINI çalışanı (.....)> MENARINI çalışanı (.....), MENARINI çalışanı (.....)
Merhaba,
Firmaların GM veya direktörlerinden aldığım 2022 maaş zam oranları aşağıdadır.
(.....)Astra Zeneca %48
(.....) 38%
Abbvie %40
Amgen %40
(.....)
(.....)%40
Sanovel %40
Genel sektör ortalaması %38-%40 arası.
Sevgiler,
(.....)

Bulgu-5

(119) 09.08.2022 tarihinde JOHNSON&JOHNSON İnsan Kaynakları Türkiye Lideri (.....)ve Kıdemli İşe Alım Partneri (.....)arasında gerçekleşen WhatsApp görüşmesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

09.08.2022
(.....) 3 ekim de başlıyor
(.....) Ok
(.....) Bunu da iletirsen ona göre konuşayım (.....)[37]
(.....) Arar beni birazdan sanırsam
(.....) Tabi bakıyorun şimdi
(.....) (.....)a[38] *ocakta teklif yapmışız şubatta başlamış*
(.....) O zaman çok zaman geçmiş değil mi ya (.....), (.....)Makul yani
(.....) Evet çok
(.....) Ocakta teklif
(.....) Neredeyse 8 ay diyebiliriz
(.....) Aynen ben söyleyeyim (.....) (.....)İlave sorusu olursa konuşuruz
(.....) Hiçbir aday ile iletişime geçmedik bile bu süreçte
(.....) Evet sadece alım değil iletişim de yapmadık o da önemli
(.....) Ek olarak şunu da söylemek isterim ben adaya headhunt olarak ulaştım telefonda pozisyonu aktardım ilgilenmesi durumunda ilana başvurmasını rica ettim kendisi de başvurduktan sonra sürece başladık

[37]Teşebbüs tarafından şahsın JOHNSON&JOHNSON (.....) olduğu belirtilmiştir.
[38] İlgili kişi 10.02.2022 tarihinde ABBVIE'den JOHNSON&JOHNSON'a geçiş yapan (.....) olup Sağlık Ekonomisi ve Fiyatlandırma Kıdemli Müdürüdür.

(.....) Evet yani özellikle abbvie adayları ile görüşmedik bile önceliklendirmedik diyebiliriz

(.....)Tamam canım

(.....) (.....) bey[39] bence bilmiyordur şu an bu arada aday da confi tutmak istiyor rakip olduğu için, öğrenecektir tabi ki ama aklımızda olsun diye söylüyorum

(.....) Ek bilgiye ihtiyacın olur ise ben müsaitim destek olmak isterim

(.....) Tamam çok teşekkür ederim

(.....) Tamam bu da önemli

(.....) Bizden bence gitmemeli

(.....) Adaydan gitmeli confi ise

(.....): Haklısın.

(.....) Ben de kesinlikle katılıyorum ekstra açıklama yapmak gibi olcak

(.....) Aday da garipser (.....) bey onunla iletişime geçerse

(.....): Bir de gizlilik açısından uygun olmaz

(.....): Aday söyleyince konuşabilir

(.....): Haklısın

Bulgu-6

(120) 24.10.2022 tarihinde MICHAEL PAGE çalışanı (.....) ile GSK İşe Alım Lideri (.....), GSK Solunum İş Birimi Direktörü (.....), GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü (.....), GSK İnsan Kaynakları Servisleri Danışmanı& Operasyon Lideri (.....), GSK İnsan Kaynakları Müdürü (.....), GSK İnsan Kaynakları Servisleri Lideri (.....) arasında gerçekleşen "*RE: Department LEad Pozisyonu Hk. - Güncelleme*" konulu e-posta yazışması aşağıdaki şekildedir.

24.10.2022 - (.....)> (.....)

(.....) Selam, İyi haftalar.

Ekte ilgili işe alım sürecimiz için görüşmesi tamamlanan adayın özgeçmişi ve mülakat raporunu bulabilirsiniz.

(.....), 31 Ekim itibariyle mevcut görevinden ayrılacağından ve aktif olarak bir işe alım sürecinde daha ilerlediğinden bahsetti. (Türkiye)

Diğer 2 aday ile görüşmelerimizi 24.10 ve 27.10 tarihinde gerçekleştireceğiz. Tamamladıkça bilgi vereceğim.

Yeni aday araştırmalarım da devam ediyor.



[39] İlgili kişinin ABBVIE Genel Müdürü (.....) olduğu değerlendirilmektedir.

(…)

Bulgu-7

(121) 02.11.2022 tarihinde GSK İşe Alım Lideri (.....) tarafından GSK Türkiye Medikal Direktörü (.....)'a gönderilen ve GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü (.....) ve GSK İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'nun bilgide olduğu *"Medical Department - External Mappings"* isimli e-posta yazışması aşağıdaki şekildedir.

02.11.2022 – (.....)> (.....)

(.....) Merhaba,

Medikal departmanımızın olası işe alım ihtiyaçları için GMM ve SML rolleri[40] için external mapping çalışması yaptık. İlgi roller için uygun olabilecek ve Tıp fakültesinden mezun olan profilleri listeye ekledim. Mappinglere AZ, Abbvie ve Janssen'den[41] şuan işe alım yapmadığımız için aday eklemedim. Ancak bu şirketlerde çalışan profilleri de görmek isterseniz listeye ekleyebilirim.

(…)

Bulgu- 8

(122) 07.12.2022 tarihinde GSK İşe Alım Lideri (.....) tarafından GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü (.....) ve GSK Solunum İş Birimi Direktörü (.....)'e gönderilen "*Marketing Manager (Respiratory) - Progress Report*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

07.12.2022 - (.....)> (.....), (.....)

(.....) Hanım, (.....) Bey Merhaba,

MM[42] rolümüz için Danışman'dan bir süreç raporu iletmesini istemiştim. Aşağıda gelen raporun detaylarını iletiyorum.

…

- *Lokal ve Çok uluslu şirketlerde aktif 142 Marketing Manager bulmuşlar. Bunlardan 127'si İlaç 15'i Biyoteknoloji şirketlerinde görev alıyor.*
- *Özellikle ekip yönetim tecrübesi bulunan ve mümkünse Omni-channel Marketing deneyimi olan profiller sürecte önceliklendirilmiş.*
- *Offlimits şirketler AstraZeneca, AbbVie, The Janssen dışında kalan […] şirketlerinde ekip yönetim tecrübesi bulunan Talented profiller ile görüştüklerinde Klasik Solunum Pazarı sorumluluğu alacakları MM rolü için sürece girmek istemeyen adaylar olmuş.*
- *Saha Satış Müdürü olarak devam eden profillerin ise Pazarlama deneyimlerini yeterli bulmadıkları için ilerleyememişler.*

…

[40] General Medical Manager-GMM'nin "Genel Medikal Müdürü" ünvanı; Service Management Layer-SML'nin ise "Hizmet Yönetimi Personeli" ünvanıdır.
[41] (.....), (.....)
[42] Medical Manager (MM).

Bulgu-9

(123) 08.02.2023 tarihinde MICHAEL PAGE çalışanı (.....)ile GSK İşe Alım Lideri (.....), GSK Solunum İş Birimi Direktörü (.....), GSK Aşı İş Birimi Direktörü (.....), GSK Klasik Markalar İş Birimi Direktörü (.....) arasında gerçekleşen ve bilgide GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü (.....) ve GSK İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'nun yer aldığı "*RE: Pazarlama Müdürü İşe Alım Süreci Ek Aday*" konulu e-posta silsilesi aşağıdaki şekildedir.

08.02.2023 - (.....)> (.....)

(.....) Selam,

Her iki uzmanlık alanı içinde arayışını sürdürdüğümüz "Pazarlama Müdürü" işe alım süreciyle alakalı ulaşılan tüm adayların bulunduğu listeyi ekte bulabilirsin.

Bununla birlikte;

- *"Solunum" ve "Aşı" İş Birimi özelinde sürdürdüğümüz işe alım süreci için limitli firmalar (AstraZeneca, AbbVie, J&J) dışında kalıp sürece dahil olan firmalar;*

[…] *şeklindeydi.*

Candidate	*Company*
(.....)	*(.....)*
(.....)	*(.....)*
(.....)	*(.....)*

Bu adaylarla birlikte offlimit dışındaki firmalarda olan, beklentimize ve GSK kültürüne uygun, ekip yönetim tecrübesi bulunan sürecimize dahil edebileceğimiz başka aday kalmadı diyebiliriz.

Önerim ekip yönetimi olmayan fakat bu konuda motive olan potansiyel adaylarla devam etmek şeklinde olacaktır. Sayıca fazla olmasalar da sürece ilgi duyan, direkt dahil edebileceğim potansiyel adaylar var. Sizden gelecek geri bildirime göre onlarla görüşmelerimi sürdürebilirim.

Yine, off-limit olan şirketlerde uygun bulduğumuz adayların bulunduğunu, bu şirketler özelinde bir esneklik olması halinde onlara da ulaşabileceğimi hatırlatmak isterim.

Sevgiler,

(.....)

Bulgu-10

(124) 05.06.2023 tarihinde Teva İlaç Kamusal İlişkiler Yöneticisi[43] (.....) ile ABBVIE Ankara Kamu İlişkileri Sorumlusu (.....)arasında gerçekleşen WhatsApp görüşmesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

05.06.2023

(.....): Yazdım alladım pülledim

(.....): (.....) ile centilmenlik anlaşmamız varsa olmaz sorayım ık ya dedi

(.....): Açıkça biçilmiş kaftan dedim

(.....): Titck da içerden birlerini tanıyor mu diye sordu , kıvırdım, gerişi halleder gibi

[43] LinkedIn'de yer alan bilgilere göre (.....) 2022 yılı (.....) ayından beri Teva İlaç'ta çalışmaktadır.

(.....): Ama görüşürse isim sorabilir

(.....): Hazırlıklı olsun , fiyat geri ödeme de biliyor musun diye sorabilir takibini yapıyorum, ama bir uzman kadar öğrenmek istiyorum diye çevirsin

(.....): İnşallah hayırlısı olsun

(.....): Günaydın (.....)

(.....): ((.....) ile centilmenlik anlaşmamız varsa olmaz sorayım ık ya dedi mesajını alıntılıyarak) Bu sorun olur mu?

(.....): Varsa görüşüyor hiç

(.....): (.....) ve (.....) ile var bildiğim kadarı ile ama (.....) vardır hiç bilmiyorum

(.....): Olsun bakalım

(.....): Ellerine ağzına sağlık

(.....): Ben diğerlerini ileteyim hazırlıklı olsun

(.....): Bundan sonrası kısmet

(.....): Bence yoktur ama (.....) bey babayı bilirdi (.....) ve (.....)ü tanıyacağını sanmam

(.....): inşallah yoktur

(.....): Daha işin mutfağında olmak istiyorum gibi şeyler söyleyebilir

(.....): (.....)de çok kullandığı bir sözdür

(...)

Bulgu-11

(125) 11.07.2023 tarihinde GSK İnsan Kaynakları Servisleri Lideri (.....) tarafından PFIZER Çalışan Deneyimi, Toplam Kazanç Bölgesel Maaş ve Yan Haklar Operasyonları Lideri (.....) ve C&B Yöneticisi (.....) SANOFI İş Ortağı (Genel İlaç Türkiye/İran/Levant Bölgesi) (.....) NOVARTIS İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) MERCK İnsan Kaynakları Direktörü (.....), (.....)amgen.com[44] uzantılı e-posta adresini kullanan AMGEN çalışanı, (.....)novonordisk.com uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanı ve ASTRAZENECA İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'e gönderilen "*catch-up notes*" başlıklı e-posta ve e-posta ekindeki "*analysis.xlsx*" isimli Excel tablosunda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

11.07.2023 - (.....)

Sevgiler ☺

Salary Increases - 2023

Tablo 10: E-Postanın "salary increases" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyon)

	Off-cycle salary increase before merit		Merit Increase		Off-cycle salary increase after merit		Compound *(current)*	Planned additional off-cycle salary increase		Compound *(planned)*	Notes
A	-	-	(.....)	March	(.....)	July	**(.....)**	(.....)	September	**(.....)**	September adjustment is already approved.

[44] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'in (.....)olduğu tahmin edilmektedir.

N	-	-	(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Approvals may be received in August, but will implement retrospectively as of July.
M			(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	-
Abb	(.....)	January	(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Merit increase of (.....)% divided into two and applied as (.....)% in Jan and (.....)% in April
AZ	(.....)	January	(.....)	March	(.....)	August	**(.....)**				Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval.
S	-	-	(.....)	March	(.....)	August	**(.....)**	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to price increase for prescription drugs.
NN			(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to updated benchmark results. (.....)% may be considered instead of (.....)%.
P	(.....)	January	(.....)	April		August	**(.....)**	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion. (.....)% in Jan proceed to compensate 2022, not considered for 2023.
G	(.....)	January	(.....)	April		July	**(.....)**	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval for (.....)%-(.....)%. July is targeted, may

											be processed in August according to internal approval process.

Tablo 11: E-Postanın “salary ıncreases” Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

	Olağan zam dönemi öncesi yapılan zam oranı		Zam oranı		Olağan zam dönemi sonrası yapılan zam oranı		Toplam *(Şimdiye kadar)*	Planlanan ek dönem zam oranı		Toplam *(planlan-an ile birlikte)*	Notlar
A	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Temmuz	**(.....)**	(.....)	Eylül	**(.....)**	Eylül zam oranı onaylandı.
N	-	-	(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır.
M			(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	-
Abb	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	%(.....)'lik zam oranı ikiye bölünerek Ocak'ta %(.....), Nisan'da %(.....) olarak uygulandı.
AZ	(.....)	Ocak	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	**(.....)**				Ek maaş zammı görüşülüyor ve onaya sunulacak.
S	(.....)	-	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	**(.....)**	-	-	-	Reçeteli ilaçlara ilişkin fiyat artışlarına göre ek maaş zammı oranı belirlenecektir.
NN	(.....)		(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....) düşünülebilir.
P	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Ağustos	**(.....)**	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor. Ocak ayında yapılan %(.....)'luk zam 2022'yi telafi etmeye devam ediyor, 2023 için dikkate alınmıyor.
G	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Temmuz	**(.....)**	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor ve %(.....)-%(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı

											hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek.

Tablo 12: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyonu)

Companies	Meal Allowance Dailiy Net Amount	Notes
Az	(.....)	as of January
N	(.....)	as of June
Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	as of January
NN	(.....)	as of May
G	(.....)	Approval stage for (.....) TL - targeted to implement as of July
M	(.....)	
P	(.....)	Will be re-considered according to updated benchmark

Tablo 13: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

Şirketler	Günlük Net Yemek Ödeneği	Notlar
Az	(.....)	Ocaktan itibaren
N	(.....)	Hazirandan itibaren
Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	Ocaktan itibaren
NN	(.....)	Mayıstan itibaren
(.....)	(.....)	Temmuz itibariyle (.....) TL olması için onay sürecinde
M	(.....)	
P	(.....)	Güncellenen benchmarklara göre yeniden değerlendirilecektir

04284

Bulgu-12

(126) 17.07.2023 tarihinde MERCK Genel Müdürü (.....) ve ABBVIE Genel Müdürü (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp görüşmesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

17.07.2023

Merck çalışanı (.....): Selam abi

Merck çalışanı (.....) Siz 2022 de toplam ne kadar artis

ABBVIE çalışanı (.....): 2022 mi? Maaş mı?

Merck çalışanı (.....): Maas abi

ABBVIE çalışanı (.....): 22 mi 23 mü?

Merck çalışanı (.....): 2022 abi fy

ABBVIE çalışanı (.....): Nisan 37, temmuz 15

Merck çalışanı (.....): 2023 sizin 50 gozukuyor ve planned 20 (ocak herhalde) thc

ABBVIE çalışanı (.....): 2023 55

ABBVIE çalışanı (.....): Ama bir kısmını erken kullandık

Merck çalışanı (.....): ok thx

I.3.1.2. ABBVIE Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 6. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

Bulgu-118

(127) 25.06.2020 tarihinde ABBVIE Alan Uzmanı (.....)'ın telefonundan alınan ve (.....), ABBVIE Hepatoloji Alan Uzmanı (.....), ABBVIE Nöroloji Alan Uzmanı (.....) arasında "TYH DOĞU" isimli WhatsApp grubunda geçen yazışma aşağıdaki şekildedir:

25.06.2020

...

(.....): Hekim yazdı Viron

(.....): Hekim rapora yazacak hastaya dicek alma …(argo içermektedir)

(.....): kullandıracak mı hastaya

(.....): Yaklaşımı nasıl?

(.....): İster al ister alma dedi ama

(.....): Maviret için sakın atlama dedi

(.....): Yav arkadaş 5 yıl oldu şöyle kılçıksız bi sut çıkamadı. Hep bi antin hep bi kuntin

(.....): Aynen

(.....): Ben burda (.....) abiye kızıyorum abi

(.....): Adam SGK ya iti anlatamamış

(.....): Ben pazar erişimde olsam ilk toplantıda diyeceğim laf şu olurdu (argo içermektedir)

(.....): Birde sutu biz yazdık diyordu

(.....): Alıntı "Ben burda (.....) abiye kızıyorum abi"

onun yapabileceği bir şey yok (.....)

(.....): Covid döneminde gidemediler

(.....): Abi hadi covidte gidemediler

(.....): Önceki sutu hatırla

(.....): Önceki sutta nüks tedavi şeması yazdırmışlar

(.....): Gt 2-3 te mavireti deneyimlilere verdiler Ee genel hükümlerde ne yazıyordu. Tedavi 1 kere alnır

(.....): Adamlar alt detayları hesap etmiyor önemli olan rakip girmesin

(.....): (argo içermektedir) üstü başkası yazmış altı başkası

(.....): Sonra birler kullana bilir demişler

(.....): Haberleri yok ne yazdıklarından

...

Bulgu-119

(128) 29.12.2022 tarihinde ABBVIE Genel Müdürü (.....), ABBVIE Müşteri Memnuniyet Direktörü (.....), ABBVIE Göz Sağlığı İş Birimi Direktörü (.....) ve ABBVIE Ruhsatlandırma Bölüm Müdürü (.....)'nın *"AbbVie Leaders"* isimli grupta gerçekleşen WhatsApp görüşmesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

29.12.2022

(.....): Üçüncü olarak, maalesef Restasis konusu olumsuz sonuçlandı. Komisyonun son gününde jeneriklerimizden biri iskontosunu %86'ya çıkardı ve biziim önerimiz anlamsız hale geldi. Artık bizim de fiyat düşürmek ya da iskonto arttırmak dışında seçeneğimiz kalmadı. Bu haliyle Restasis'in sürdürebilmesi ya da yerel üretimi olası gözükmüyor. Yazık oldu. Dönüşümüzde bu konuyu da değerlendireceğiz. Lütfen bu aşamada sadece sizinle kalsın.

(.....): Çok üzüldüm☹ Toplantida herkes daha bir ümitlenmişti. Lokalizasyon konusunu da etraflıca değerlendirmek ve globale bir proposalla gitmek gerek. Apar topar fevri bir karar alınmaz umarim.

(.....): Her an bir jenerik böyle bir hareket yapabilirdi ama neden dönemi bekledikleri ayrı bir soru işareti.. bu kadar emek harcadığımız bir alanda bizim kontrolümüz dışındaki gelişti her şey. Artık önümüze bakacağız

(.....): Ben global olsam o aklından geçen fevri kararı bugün alırdım (.....)☺

(.....): Ben de çok üzüldüm ama bu kadar emeğin başka bir yerden mutlaka donuşu olarak şirketimize. Çok emek var her adımında .

(.....): Ülke yatırım ve yerel üretim istemiyorsa biz neden uğraşalım ki?

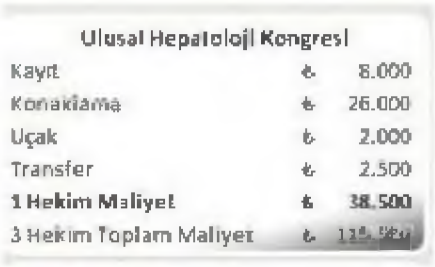
(.....): Bugüne kadar tüm süreci yakından takip eden, defalarca Ankara yollarını aşındıran, sayısız senaryo çalışarak optimum çözümü bulmaya ve önermeye uğraşan, şirketimizin muhtelif departmanlarından çok insanın emeğine sağlık.

Bulgu-120

(129) ABBVIE Ankara Bölge Müdürü (.....)'nın telefonundan alınan ve 08.03.2023 tarihinde (.....) ve ABBVIE Ürün Müdürü (.....) arasında gerçekleşen yazışma aşağıdaki şekildedir.

08.03.2023

(.....)



Ulusal Hepatoloji Kongresi		
Kayıt	₺	8.000
Konaklama	₺	26.000
Uçak	₺	2.000
Transfer	₺	2.500
1 Hekim Maliyet	**₺**	**38.500**
3 Hekim Toplam Maliyet	₺	115.500

(.....): (.....) günaydın kusura bakma dün dönüş yapamadım

(.....): Ulusal hepatoloji için bütçe detayı bu şekilde

(.....): 3 hekim tüm paket sponsorluk hakkın var

(.....): Antalya içinden kullanırsan sayı artabilir

(.....): 1 Hekim maliyet 38.500 K TL , 3 Hekim toplam maliyet 115.500 K TL ye geliyor

(.....): (.....) Erzuruma kac demiştik 5 ti dimi benim bolgenin

(.....): Değil (.....) çok fazla yapamıcaz

(.....): Gastroda (.....) konuşup yazcam sana bugüb

(.....): Tmmdir 20 k diyolarmis biraz indirim yapsa keske

(.....): Gecen yildan vereceğimizi dahil edicez unutma

(.....): 25 K ya geliyor bir hekim

(.....): Online katılım da olacak

(.....): *(alıntı) Goruselim bence*

(.....): *Belki bir kısım yüz yüze*

(.....): *İndirim isteyelim*

(…)

Bulgu-121

(130) 16.03.2023 tarihinde ABBVIE Ankara Bölge Müdürü (.....)'ya gönderilen "*Etlik Şehir Hastanesi Rakip Bilgisi*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki gibidir.

(…)

-----Original Message-----

From: (.....), (.....) <(.....)@abbvie.com>

Sent: Thursday, March 16, 2023 8:57 PM

To: (.....), (.....)<(.....)@abbvie.com>

Subject: Etlik Şehir Hastanesi Rakip Bilgisi

(.....) Bey merhabalar,

Ankara Etlik Şehir Hastanesindeki rakip ürün çıkışları ile ilgili öğrendiğim bilgileri sizinle paylaşmak isterim.

Hastane sorumlu eczası Derya Hanım bugünkü görüşmemizde Vosevi'nin 8 hastasının olduğunu bu hastaların 6'sının enfeksiyon kliniğinden 2'sinin ise gastroenteroloji kliniğinden geldiğini söyledi. Gastro'dan Prof. Dr (.....), enfeksiyondan ise Uzm. Dr. (.....) ve Uzm. Dr (.....) hekimlerin tercihlerinin bu yönde olduğunu öğrendim. (.....) Hanım ve (.....) Hanımdan edindiğim bilgilere göre Etlik Şehir Hastanesi'nde Vosevi'nin klinik çalışması yok, ayrıca bu firmadan ziyaret de almadıklarını belirttiler. Klinikte bu ürünü tercih eden başka bir hekim var mıdır ve bu hekimlerin tercihi neden bu yönde olduğu ile ilgili araştırmaya devam edeceğim.

Bilgilerinize, saygılarımla

Bulgu-122

(131) 03.05.2023 tarihinde ABBVIE Pazar Uzmanı (.....) tarafından gönderilen, bilgi kısmında ABBVIE Pazar İstihbarat Müdürü (.....) ve ABBVIE Kıdemli CRM Uzmanı (.....)'nin yer aldığı ve ABBVIE Anestezi Doğu Bölge Müdürü (.....) tarafından yanıtlanan "*Severone Rakip Satış Dosyası*" başlıklı e-postalarda yer alan ifadeler aşağıdaki gibidir.

03.05.2023 - (.....)> (.....)

Merhaba,

Daha önce kararlaştırdığımız üzere, rakip Sevorane satış dosyasını çeyreklik olarak yapalım demiştik. Mart Sevorane rakip satış dosyasını ekte iletiyorum.[45]

Sevgiler,

03.05.2023 - (.....)> (.....)

Merhaba (.....),

Dosyayı incelediğimde (.....)' e ait satışların (.....) yazıldığı görülüyor. Ünite detayı görmediğim için üniteleri yazamıyorum. 2022 Yılında (.....)' a ait ünitelerin tamamı (.....) e geçti. Dosyayı bu şekilde tekrar kontroledip düzenleyebirlirseniz sevinirim.

[45] E-postanın ekinde yer alan ve IQVIA verilerini içeren excel tablosuna aşağıda değerledirmede yer verilmiştir.

İyi çalışmalar.

04.05.2023 - (.....)> (.....)

Merhbaba[46]*,*

Ekte güncellenmiş Sevorane Rakip Hospital IMS dosyasını iletiyorum.

Sevgiler,

Bulgu-123

(132) 25.05.2023 tarihinde ABBVIE Ankara Kamu İlişkileri Sorumlusu (.....)'ndan alınan (.....) ile ABBVIE Ruhsatlandırma Müdürü (.....), ABBVIE Göz Sağlığı İş Birimi Direktörü (.....), ABBVIE Göz Sağlığı Glokom & Kornea İş Birim Müdürü (.....), ABBVIE Ruhsatlandırma Bölüm Müdürü (.....), ABBVIE Göz Sağlığı Portföy Müdürü (.....), ABBVIE Ruhsatlandırma Müdürü (.....) arasında geçen *"RE: Optive Fusion_Numune"* konulu e-posta yazışması aşağıdaki şekildedir.

25.05.2023- (.....) > (.....)/ (CC) (.....), (.....), (.....)*(.....)selam,*

Optive Fusion için numune dağıtım sürecinde en son ne sebeple veremediğimizi paylaşabilir misin?

İlk etapta olumlu olacak gibiydi fakat sonrasında (.....)'dan aldığım bilgi olumsuz olduğu yönünde, net sebebi öğrenebilmek için sana yazmak istedim.

Teşekkürler.

Sevgiler,

(.....)

Business Unit Director / Eye Care

25.05.2023- (.....) > (.....) / (CC) (.....), (.....), (.....), (.....), (.....)*Selam (.....)*

Kusura bakmayın şifahen (.....)'a bilgi verdim ancak ret yazısını paylaşmadım

- *Ben ve Ankara ekibiyle yaptığımız TİTCK görüşmemiz sonrası sözlü olarak bize olumlu sonuç çıkacağı bildirildi TİTCK'dan ancak onay yazısı çıkmadan önce TİTCK konuyu tekrar değerlendirmiş ve talebimiz tanıtım yönetmeliğine uygun olmadığından olumsuz yanıt vermeye karar verilmiştir.*
- *Bu ekteki ret yazısı çıkmadan önce (.....) tekrar TİTCK ile görüştü ancak sonuç ne yazık ki değişmedi.*

Özel veya devlet hastanelerine bağış yapabileceğimize dair sözlü bir öneride bulundular ☺

- *Ama 2023 satış adetlerimizi baz alarak 2024'te numune dağıtma hakkımız saklıdır.*

Bilgilerinize

*(.....)*25.05.2023 - (.....) > (.....) / (CC) (.....) (.....), (.....), (.....), (.....)

Merhabalar,

Ben de bir düzeltme yapayım. (.....)'in de belirttiği gibi başvurumuzun uygun bulunmaması sonrası "Bağış" yaparak ilerleyebileceğimiz konusunda bir öneride bulundular. Mevzuatın ilgili maddesi gereğince "kâr amacı gütmeyen sağlık kurum kuruluşlarına veya organizasyonlara" bağış yoluyla ilerleyebiliriz. Özel hastanelere mevzuat gereği bu tür bağışlar yapılamamaktadır. Bilgilerinize.

(…)

[46] E-postanın ekinde IQVIA verilerini içeren Excel tablosuna yer verilmektedir.

Bulgu-124

(133) 08.06.2023 tarihinde ABBVIE Hepatoloji Alan Uzmanı (.....) tarafından gönderilen, bilgi kısmında ABBVIE Bölge Müdürü (.....) ve ABBVIE Hepatoloji Proje Müdürü (.....)'ın yer aldığı ve ABBVIE Hepatoloji İş Birimi Müdürü (.....) tarafından yanıtlanan "*Cezaevi Rakip Faaliuet bilgilendirme"* başlıklı e-postalarda yer alan ifadeler aşağıdaki gibidir.

> 08.06.2023 - (.....)> (.....)
>
> *(.....) Hanım merhaba*
>
> *Dün yaptığım cezaevi ziyaretlerimde Gilead ın bu hafta Silivri Cezaevinde (.....) Bey ve (.....) Hanım ile Aile hekimlerinin katıldığı bir toplantı yaptığını öğrendim.*
>
> *(.....) Hanım dan çok aktif şekilde çalışmaya başladıkları bilgisini almıştık. Aynı şekilde devam ediyorlarmış.*
>
> *Diğer bütün büyük cezaevleri ile ilgili de bu aksiyonları aldıklarını tahmin ediyorum.*
>
> *Cezaevinde şeçimler nedeni ile mahkum hastaların hastaneye transferinde son iki üç haftadır sevkiyat yapılmadığını biliyorduk.*
>
> *Normale dönüşün sağlandığını ve iki haftada (.....) Hanım ın 5 yeni mahkum hastaya Maviret tedavisi başladığı öğrendim.*
>
> 08.06.2023 - (.....)> (.....)
>
> *Bilgilendirme için teşekkürler (.....). TYH hızlanması çok güzel haber.*
>
> *(.....) ile de konuştuğumuz ÜTT konusunda hızlıca ilerlemek gerekli. Silivri hızlanacaktır. Orada rakip AU dedike[47] çalışıyor mu? Haftada kaç gün gidiyor? Öğrenebilir miyiz?*
>
> *Teşekkürler,*

Bulgu-125

(134) 23.08.2023 tarihinde ABBVIE Dermatoloji Marka Yöneticisi (.....), ABBVIE Kongre ve Etkinlik Operasyonları Uzmanı (.....) ve Pediatri Marka Yöneticisi (.....) arasında gerçekleşen, bilgide ABBVIE İmmünoloji Marka Yöneticisi (.....) ve ABBVIE İmmünoloji İş Birimi Direktörü (.....)'ın yer aldığı "*RE: 27-28 Eylül Danışmanlık Otel*" konulu e-posta yazışması aşağıdaki şekildedir.

> 23.08.2023 - (.....)> (.....)
>
> *Selam (.....),*
>
> *27 ve 28 Eylül tarihlerinde danışmanlık & video çekimi projelerimiz olacak. Hekimlerimiz konaklama da yapacak. Ataşehir, Kadıköy ve civarlarındaki oteller için teklif alabilir misin? Tercihen Sheraton Ataşehir veya Double Tree Hilton Moda olabilir ama başka önerilere de açığız.*
>
> *27-28 Eylül akşamları Dr. (.....) konaklayacak. 2 günün 1inin bütçesi Skyrizi'den, 1'i HS'ten çıkacak.*
>
> *27 Eylül akşamı Dr. (.....) konaklayacak. 1 gün için bütçe Skyrizi'den çıkacak.*
>
> *Teşekkürler, sevgiler*

[47] Teşebbüse "AU dedikenin" ne anlamda kullanıldığı sorulmuş olup cevaben "AU" ifadesinin "alan uzmanı" anlamına geldiği ve söz konusu yazışmada ABBVIE'nin rakip firmanın alan uzmanının "dedike" yani yoğun bir şekilde çalışıp çalışmadığının sorgulandığı anlaşılmaktadır.

Bulgu-126

(135) 12.09.2023 tarihinde ABBVIE Alan Uzmanı (.....) tarafından ABBVIE Profesyonel Hizmet Sözleşmeleri Sorumlusu (.....)'a gönderilen, bilgide ABBVIE Hizmet Alım Sözleşmeleri Sorumlusu (.....) ve Kredi Kontrol Uzmanı (.....)'nın yer aldığı "*Dr. (.....) Fatura Hk.*" konulu e-posta yazışması aşağıdaki şekildedir.

12.09.2023 - (.....)> (.....)

(.....) merhaba

Prof. Dr. (.....) hocamızın Adana Şehir EAH alınan danışmanlık bedeli faturası aşağıda PDF olarak yer almaktadır. Senin adına kargoluyorum bugün.

Kolay gelsin

Mail eki aşağıda yer almaktadır:

T.C.
ADANA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü
Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI

V.D. : YÜREĞİR
V.NO : 8790672076
IBAN NO TR420001200916500005000040

FATURA

AbbVie Tıbbi İlaçlar San. ve Tic. Ltd. Şti.
Barbaros Mah. Begonya Sk.
Nidakule Ataşehir Batı Blok
No: 1 İç Kapı No: 33
34746 Ataşehir / İstanbul

V.D. : KOZYATAGI
V.NO : 800 051 12 26

04284

[redacted]

Fatura Tarihi : 31.08.2023

Fatura No : 817447515

Sıra No :	Yapılan Hizmet Türü	Adet	Birim Fiyatı T	Tutar
1	Dr [redacted] ANIŞMANLIK BEDELİ	1	9.000,00	9.000,00

Bulgu-127

(136) 12.09.2023 tarihinde ABBVIE Pazar İstihbarat Uzmanı (.....) tarafından ABBVIE Hepatoloji Satış Grubuna ve çok sayıda ABBVIE çalışanına gönderilen "*Yeni Hasta Takip Dosyası [REVİZE]*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler ve ekinde yer alan excel tablosundan örnek bir ekran görüntüsü aşağıdaki gibidir.

12.09.2023 - (.....)TR AbbVie HCV Sales Team

Merhaba arkadaşlar,

Dün paylaştığım TYH raporuna bir kaç arkadaşımızın bölgelerinde sehven hata olduğu farkedilmiş ve raporumuz güncellenmiştir. Eylül ayı verileri bugün Veeva'dan çekilen verilerle yeniden güncellenmiştir. Dolayısıyla dünki gönderdiğim dosya yerine ekteki TYH dosyamızı baz almanızı rica ederim. Anlayışınız için teşekkürler.

Sevgiler,

(TABLO)



Bulgu-128

(137) 12.09.2023 tarihinde ABBVIE Hepatoloji Proje Müdürü (.....) tarafından ABBVIE Hepatoloji Satış Grubuna gönderilen "*Ulusal Viral Hepatit Kongresi*" başlıklı e-postalarda yer alan ifadeler ve kongre afişi aşağıdaki gibidir.

12.09.2023 - (.....)> TR AbbVie HCV Sales Team

Sevgili Arkadaşlar

12-15 Ekim Viral Hepatit Savaşım Derneği'nin kongresi olan XVI.Ulusal Viral Hepatit Kongresi Antalya'da gerçekleşecektir.

Bilimsel programa https://www.vhsd2023.org/page/program *adresinden ulaşabilirsiniz.*

Kongre ye Abbvie olarak 2 birim stand ve oldukça iyi bir hekim desteği ile katılıyoruz.



13 Ekim Cuma günü kongrede Gilead uydusu yer alacaktır.



Şimdiden verimli bir kongre olmasını diliyorum

Sevgilerimle

(.....)

Bulgu-129

(138) 18.09.2023 tarihinde ABBVIE Pazar İstihbarat Uzmanı (.....)tarafından ABBVIE Hepatoloji Satış Grubuna gönderilen "*Maviret Ağustos Satış Raporu*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler ve ekinde yer alan excel tablosunun ekran görüntüsü aşağıdaki gibidir.

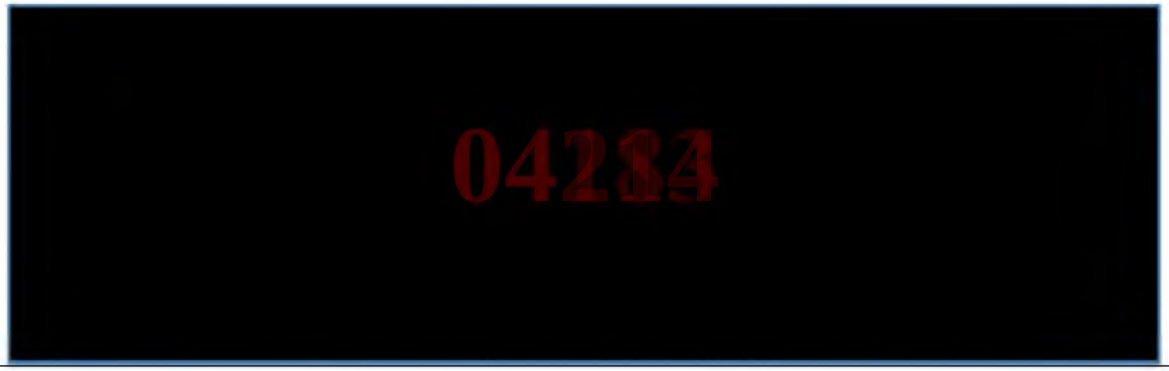
18.09.2023 - (.....)> TR AbbVie HCV Sales Team

Merhaba arkadaşlar,

Maviret Ağustos satış raporumuz ektedir. TYH verileri kapanan Ağustos ayı verilerine göredir. İncelemenize sunarım.

Sevgiler,

(TABLO)



I.3.2. ADEKA Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(139) Dosya kapsamında ADEKA hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bulgu-13

(140) 11.09.2019 ve 19.09.2019 tarihleri arasında ADEKA çalışanı (.....) tarafından ADEKA çalışanı (.....)'e gönderilen ve ADEKA İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'nin bilgide ekli olduğu "*FV uzmanı adayı.*" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır.

11.09.2019-(.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba,

(.....) merhaba,

Listede deneyimli adaylar var.

Görüşmeler nedeni ile ben burdayım, en kısa zamanda hepsi ile görüşebilirim. (.....)gitmeden devir süresi kalması için hızlıca süreci yürütelim isterim.

Teşekkürler

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Aİ[48] de halıhazırda çalışan iki kişi var, eğer centilmenlik anlaşmamız devam etmiyorsa

- *(.....)*

(.....)

19.09.2019-(.....)> (.....)

Merhabalar,

Adaylar ile ilgili son durum aşağıdaki gibiydi değilme?

- *(.....) ((.....) Bey ve (.....) Hanım ile görüşme ayarlanacak)*
- *(.....)(iş arayışı sona ermiş)*
- *(.....)*

(.....)

- *(.....)(ulaşılamadı)*
- *(.....)*
- *(.....)(iş arayışı sona ermiş)*
- *(.....)*
- *(.....)(Aİ'den ayrılmış olabilir, çalışıp çalışmadığı teyit edilerek aranabilir*
- *(.....)(hala Aİ'de çalıştığı için aranmayacak)*

Yeni eklenenler:

- *(.....)*

Kolay gelsin

(.....)

Bulgu-1

(141) 29.01.2020 ve 02.02.2020 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) ile ABDİ İBRAHİM Bölge Müdürü (.....) arasında geçen "*Transfer TTT süreci kısıtlamaları hakk.*" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır.

29.01.2020-(.....)> (.....)

[48]İlgili kısaltmanın Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (ABDİ İBRAHİM) olduğu değerlendirilmektedir.

(.....) Hanım merhaba,

Yakın tarihte TTT transfer yapmaya ihtiyacım olacağı için bazı kısıtlamaları benimle paylaşmanızı rica edeceğim. (Centilmenlik anlaşmalı şirketler, sektör yaşı, benzer brick/branş/ürün... vs)

Teşekkürler

Selamlar

02.02.2020- (.....) > (.....)

(.....) Bey merhaba,

Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar aşağıdaki gibidir:

- *Adeka,*
- *Bilim,*
- *Servier,*
- *Alergan,*
- *Drogsan,*
- *Generica,*
- *Berko,*
- *Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed, Nextpharma ((.....)yıldan fazla çalışmamış olmalı)*

Geçmişinde (.....) ve (.....) deneyimi olmamalı

Geçmişinde aynı pozisyonda (.....)ve (.....) deneyimi olmamalı ((.....))

Sevgiler

(.....)

04284

Bulgu-14

(142) 15.02.2021 tarihinde BİLİM İLAÇ İnsan Kaynakları Grup Yöneticisi (.....) ile BİLİM İLAÇ İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) arasında geçen "*Centilmenlik anlaşmamız olan ilaç şirketleri hk*" konulu e-posta iletisinde yer alan gönderi aşağıdaki şekildedir.

15.02.2021-(.....)> (.....)

(.....) merhaba,

Bana centilmenlik anlaşmamızın olduğu listeyi iletebilir misin?

Saygılarımla,

15.02.2021- (.....) > (.....)

Canım aşağıdakilere ilave genveon (eski generica) da almıyoruz. Tabi bu firmalarda şu anda çalışıyor ise ayrılmış ise sorun yok.

Yasaklı İlaç Firmaları

Abdi İbrahim İlaç San. Ve Tic. A.Ş.

Adeka İlaç San. Ve Tic. A.Ş.

(.....) Santa Farma İlaç San. A.Ş.

(.....)

(.....) Basel

Celtis

Next Pharma

(.....)

(.....)

Bulgu-15

(143) 14.06.2021 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ve MICHAEL PAGE Müdürü (.....) arasında geçen "*Re:Fabrika İK Uzmanı Pozisyonu Hk.*" konulu e-posta yazışmaları aşağıdaki şekildedir.

14.06.2021-(.....)> (.....)

Merhaba (.....) Hanım,

Fabrika İnsan Kaynakları Uzmanı pozisyonumuz için ne durumdayız, bu hafta iletebileceğiniz adayları bekliyor olacağız.

14.06.2021-(.....)> (.....)

(.....) Hanım Günaydın,

Gerçekleştirdiğimiz mülakatlar sonrasında 2 olumlu adayım var fakat adaylar CV'lerini paylaşmadığı için size iletemedim. Mail attım, saat biraz ilerlediğinde arayacağım.

Bu hafta içerisinde yeni aday paylaşımları yapabilmek adına görüşmelerim devam edecek.

İyi haftalar,

14.06.2021-(.....)> (.....)

(.....) Hanım Tekrar Merhaba,

Sürecimiz için bahsettiğim 2 adayımın CV'si ekte kişisel bilgileri açık şekilde yer alıyor.

Test ve envanter yönlendirmeniz halinde kendilerini bilgilendirebilirim.

Sevgiler,

14.06.2021-(.....)> (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

Ekte görüşmesini tamamladığım adayın CV'si yer alıyor. Format farklı olduğu için aday CV'sini yeniden gönderene dek PDF'e dönüştürüp iletmek istedim. Şayet görüntüleyemezseniz bilgi vermenizi rica ederim.

Sevgiler,

14.06.2021-(.....)> (.....)

Tekrar Merhaba,

Aday Fabrika rolümüz için önerdiğimiz bir adaydı. CV ismini düzeltip yeniden paylaşıyorum.

Bilginize,

14.06.2021- (.....)> (.....)

(.....) Hanım Merhabalar,

Bilim ilaç ile maalesef centilmenlik anlaşmamız var, aktif çalışanları değerlendiremiyoruz

Sevgilerimle.

14.06.2021-(.....)> (.....), (.....)

Merhaba,

Adeca ve Biliç İlaç ile centilmenlik anlaşması detayını iletmemişim kusura bakmayın. Sanovelle de vardı ancak bitti.

(.....) teşekkürler, diğer aday (.....) test iletebiliriz gibi değil mi?

14.06.2021-(.....)> (.....)

Hiç problem değil.

(.....) Hanım testi bekliyor. Kendisiyle yüzyüze de görüştüm. Istanbul'a gelme ve Abdi Ibrahim kadrosuna katılma konusunda motivasyonu yüksek. Çalışma saatleri ve konum konusunda da mutabık kaldık.

Umuyorum test ve envanter sonuçları da beklediğimiz gibi çıkar.

Yeni aday görüşmelerim tamamlandığında size ileteceğim.Sevgiler,

Bulgu-16

(144) 10.12.2021- 02.09.2022 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) ve çok sayıda ABDİ İBRAHİM çalışanının aralarında bulunduğu "*P&S ve İK Grubu*" adlı Whatsapp grubunda geçen konuşmalar aşağıdaki gibidir.

10.12.2021

(.....): Adekadan alamıyorduk dimi halen ve kat-i suretler

...

(.....): ADEKA'dan merkeze alabiliyor muyuz o kısmı biliyor musun (.....)(.....): Diger yasakli firmalsrdan ben aldim

(.....)Bence aliniyordur

...

(.....) Adeka'dan almıyoruz merkeze diye bir güncelleme yapayım :D

(.....) Aaa

(.....) Digerlerinden farki ne ?

(.....) Benzer firmalarimiz var midir bulasmayacagimiz :)))))) ((((((:

(.....) Evet ya merkez kisiti olannyerleri de bir liste yapalim mi

(.....) (emoji olduğu düşünülen bilinmeyen simge paylaşılmıştır)

(.....) Soyleki centilmenlik anlasmamiz olan adeka bilim servierden saha merkez alamiyoruz digerleri saha icin kisitli dedigimiz firmalar oldugu icin merkeze aliyiruz

(.....) O mantikla dusunebilirsiniz

...

15.02.2022

(.....) Kızlar bişi sorcam, aday Adeka'da çalışıyor ise hiç mi almıyoruz yoksa kıstlı alım mı Berko gibi?

(.....) Hiç almıyoruz bilim gibi düşünebilirsin

(.....) Parantez ici kisitli alim yazmayanlar ilk kolondaki hic almadiklarimiz

...

15.08.2022

(.....) biz adeka merkezden alım yapabiliyor muyduk

(.....) gm de kısıt yok diye biliyorum

(.....) bilim adekada hiçbir yere alamamamız lazım

(.....) direkt centilmenlik anlaşmamız var diye (.....) da sorulabilir

(.....): No dedi (.....)

(.....): Bilim adeka merkeze de no imis

...

02.09.2022

(.....) hellloo

(.....) ttt süreciyle ilgili bişi sormak istiyorum/istiyoruz (.....) ile

(.....) şöyle ki, servier önceden eğer mevcut firmasıysa ilerlemiyorduk hatta geçen (.....) da sormuştu gm için

ama pdf doküman yazmıyo

(.....): bi de (.....) ikilisi vardı onlara da no diyorduk bir değişiklik yok değil mi onda

(.....): (.....)sanovel için yazmıştı sanırım servier artık serbest

(.....): Burda yok şimdilik

(.....) o zaman bunu danışmana söylemek lazım elememiş olabilir (.....) (.....)(.....) bi de onlar sürenden bağımsız yasaklılardı galiba

(.....) ne geçmişte çalışmış ne de şimdi çalışıyo olmamalı gibi

(.....) Bunu da iletelim

(.....) Yasakli firma listesini bir goz uzerinden gecelim sali gunu toplantida en guncelini koyalim ortaga

(.....) toplantı salı yok

(.....) evet adeka bilim de devam almamaya

(.....) Bu net listede var

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

(.....) Oki mail dondururuz

(.....): martta (.....) bbeyden onay alınan versiyonda (.....) ile ilerlenmeyecek kararı vardı ama değil mi?

(.....): Bizim hatirladigimiz bunlar ciksin gibi bir karar yoktu

(.....): Kaliyor olmali

(.....) sadece berko için karar alınmıştı

(.....): (emoji olduğu düşünülen bilinmeyen simge paylaşılmıştır)

Bulgu-17

(145) 16.03.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM yöneticisi (.....) tarafından çok sayıda ABDİ İBRAHİM yöneticisine gönderilen "*Transfer TTT İşe Alım Süreci - Kriter Seti Revizyonu*" konulu e-posta iletisinde yer alan gönderi ve tablolar aşağıdaki şekildedir.

16.03.2022-(.....)> ABDİ İBRAHİM Calışanları

Selam (.....),

Değerli Yöneticilerimiz,

Sizlerden aldığımız geri bildirimler, İK olarak gözlemlerimiz ve Üst Yönetim ile yaptığımız değerlendirmeler sonucunda, Transfer TTT işe alım sürecini ve kriter setini aşağıdaki şekilde revize ettik:

İşe alım sürecini (.....) ayırdık. Adayın hangi kategoriye girdiğiyle ilgili değerlendirme ve onay ilgili Bölüm Direktörü tarafından verilecektir

- *(.....)*

(TABLO)



- *(.....)*

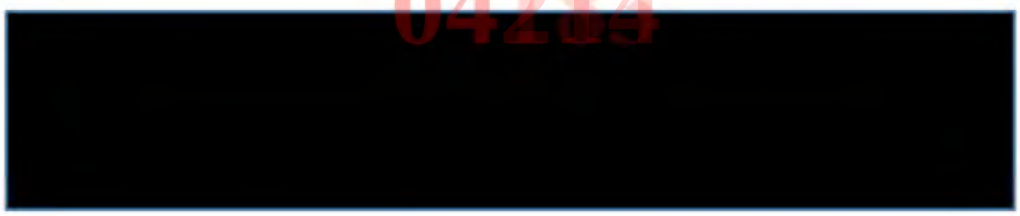
(.....)

(.....)

- *(.....)*

Berko'yu kısıtlı işe alım listesinden çıkarttık

(TABLO)



Revize ettiğimiz (.....) setlerini ve işe alım akış şemasını ekte görebilirsiniz. Bugün içinde Tanıtım Müdürü/Grup Müdürü ve Bölge Müdürlerimizle süreç detaylarını paylaşacağız.

Sevgilerimizle,

(.....)

Bulgu-18

(146) 20.04.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'e gönderilen *"Transfer TTT Süreci Hk."* başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

20.04.2022 - (.....) > (.....)/ Cc:(.....)

(.....) Bey,

Yenilenen transfer kriterlerimiz kapsamında kısıtlı alım yaptığımız firmalardan biri de Genveon.

(Transfer TTT kriterlerimizi bilgi amaçlı ayrıca ekte paylaşıyorum)

Kısıtlı firmalarla ilgili bakış açısı; görece az sayıda saha ekibi olan firmalardan belirli zaman aralıklarında transfer yapmak.

Nedeni: Abdi İbrahim olarak transfer işe alım trafiğimiz oldukça yoğun ve (.....) farklı bölüm olduğundan birbirinden bağımsız bölümlerin ihtiyaçları doğrultusunda ilgili firmalardaki TTT'ler ile görüşme yoğunluğu ve buna bağlı transfer işe alım sayımızdır. (.....) içerisinde ilgili firmadan (.....)'in üzerinde işe alım yaptığımızda firmalardan daha kontrollü olunması ile ilgili dönüşler alabiliyorduk.

(.....) Bey'in de buradaki yaklaşımı bir süre belirleyerek belli aralıklarda kontrollü şekilde işe alım yapılması olmuştur. Burada da son yenilenen kriterler ile kısıtlı firmalardan (.....) kişi alınacak şeklinde bir noktaya gelinmiştir.

Ancak şuan (.....)[49] tarafında (.....) kişilik yeni bir grubun kurulması sürecindeyiz. Mayıs ayı içerisinde eğitimlerin tamamlanarak sahaya çıkmaları hedeflenmektedir. Bu gruba içeriden farklı gruplardan (.....) TTT'nin geçişini yapacağız. Ancak geri kalan sayı için transfer işe alım sürecini ilerletiyoruz. Zorlandığımız iller de olduğu için Genveon vb kısıtlı firmalardan gelen transfer talepleri için en azından (.....)içerisinde (.....)alım yapmadan (.....)olması durumunda ilerlemek istiyoruz.

Bu kapsamda bilginiz ve onayınız dahilinde ilerlemek isterim.

Çok teşekkürler

(.....)

Ekteki belgenin içeriğinde;

(TABLO)



Bulgu-19

(147) 07.08.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'e gönderilen *"Deneyimli TTT İşe Alım Sürecimize Başlıyoruz!"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

07.08.2022 - (.....) > (.....)

Tabii (.....) Bey

Servier ile üretim anlamında işbirliğimiz olduğu için centilmenlik anlaşmamız olan firmalar arasında.

Adeka bilim ve s

ervier. Geçmişte Sanovel de vardı ancak yönetimin değişmesi ile listeden çıktı. Servier ile ilgili herhangi bir bilgi ulaşmadığı için listede.

Sevgiler

[49] (.....); ABDİ İBRAHİM'in tüketici sağlığı ürünlerinin pazarlama ve satışını yapmaktadır.

25-34/810-474

Bulgu-20

(148) 08.08.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....)a Whatsapp üzerinden gönderilen mesajda aşağıdaki ifadeler yer almaktadır.

08.08.2022

(.....): sevgili (.....) BM TTT süreci ile ilgili son (.....) ya da (.....) yıllık kişilerin ne kadarı eğitim/transfer/içeriden bilgisi

performansları , turnover durumları statüye göre ve hedef gerçekleşem realizasyoları gibibir bilgiye

ihtiyaç var

(.....): (.....) bir çalışma olabilir mi ya da bizim elimizde

(.....): bu arada servier listemizde olmayacak dedi (.....)

(.....): sadece adeka biim diyor

Bulgu-21

(149) 18.08.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM Bölge Müdürleri, AIO Bölge Müdürleri ve Inoliva Bölge Müdürleri'ne gönderilen *"RE: Deneyimli TTT İşe Alım Süreci - Kriter Seti Revizyonu ve Süreç Hk."* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

18.08.2022 - ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) > ABDİ İBRAHİM Bölge Müdürleri, AIO Bölge Müdürleri, Inoliva Bölge Müdürleri

Herkese merhaba,

Sizlerin de bildiği gibi sahadaki tüm açıklarımızı hızlı bir şekilde kapatabilmek adına Deneyimli TTT İşe Alım sürecimizi başlatıyoruz. Dün itibarıyla LinkedIn'de ilanımızı yayınladık. Bugün itibarıyla Kariyer.net'de de ilanımızı yayınlayacağız. Sosyal medya ve diğer platformlarda da planlı bir şekilde reklam ve iletişim çalışmalarımıza devam edeceğiz. Mümkün olduğunca fazla platformda paylaşılması konusunda sizlerin de desteği çok kıymetli.☺

(.....)

Transfer kriter setimizin güncel halini aşağıda, işe alım akışımızın güncel halini ise ekte bulabilirsiniz. Aday önerilerinizin kriterlerimizi sağladığından ve ekteki işe alım akışını takip ettiğinizden lütfen emin olunuz.

1. *(.....)*
2. *(.....)*
3. *(.....)*
4. *(.....)*
5. *(.....)*
6. *(.....)*

7. (.....)

8. Adeka ve Bilim centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım yapamadığımız firmalardır. Yasaklı firma ve kısıtlı firma listemizde mevcut kriterlerimiz devam edecektir.

9. (.....)

Sevgiler,

Bulgu-22

(150) 29.08.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) ile ABDİ İBRAHİM çalışanı olduğu anlaşılan (.....) telefon numarasına sahip kişi arasında geçen Whatsapp üzerinden gerçekleştirilen konuşmalarda aşağıdaki ifadeler yer almaktadır.

29.08.2022

(.....) Hello biz merkeze Sanovel'den almıyoruz ama (.....)'dan alabiliyor muyuz?

(.....): Merkeze sanovelden almamak

(.....): Boyle kural mi var

(.....): Sanovel'den sahaya almıyorsunuz dimi?

(.....): ben mi isimleri karıştırdım

(.....): Aliyoruz

(.....) Kizim sanovel neden

(.....) Beni su an soklardan soklara sokuyosun

(.....) Hicbir listede sanovel gecmiyor

(.....): bi dk

(.....): ben karıştırdım o zaman

(.....): bi tane (.....) vardı ya

(.....): neydi o

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

(.....) (.....) mi

(.....): hayır

(.....): Adeka bilim var

(.....): (.....) hic hatirlamiyorum su an

(.....): alla allaaa

(.....): Sanovel (.....) bi derdimiz yok

Bulgu-23

(151) 06.09.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan ve Kültür Grup Başkanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....)ye gönderilen "*Saha Evrak Kontrolü hk*" konulu e-posta iletisinde yer alan gönderi ve tablo aşağıdaki şekildedir.

06.09.2022-(.....)> (.....)

Selam (.....),

Bildiğin üzere cv'sinde ve görüşmelerde geçmiş deneyimleri ile ilgili doğru beyanda bulunmayan bir TTT işe alımı gerçekleştirdik. Ve ilk gün durum ortaya çıktığı gibi de çıkışını yaptık. ((.....))

Centilmenlik anlaşmamız olan ya da yasaklı firma dediğimiz kriterler kapsamında adayları eledeğimiz durumlar oluyor. Firmaları aşağıda paylaşıyorum.

İşe giriş evrak kontrolü aşamasında SGK Hizmet dökümünün son sayfasından bu bilgileri kontrol edelim diye konuşmuştuk. Ancak bu aşama bizim kişiye teklif çıktığımız ve teklifi kabul ettiği andan itibaren gelişiyor.

Önerimiz; çok kritik ve işe alım sürecini etkileyecek belgeleri (adli sicil kaydı / sgk gibi dokümanları) teklif öncesinde istesek ve mail üzerinden kontrolü sağladıktan sonra teklif ile ilerlesek. Adaydan evrak asılları ile yine paylaşmasını isteriz ancak en azından kişileri de firmalarından istifa ettirmeden bu kararı vermiş oluruz.

KVKK vb teklif öncesi bu 2 belgeyi mail yoluyla istememiz bir sıkıntı yaratır mı? Özellikle saha rollerinde bu şekilde ilerlemek benzer durumları engellemiş olur.

Görüş ve yorumların ricasıyla,

Sevgiler

(TABLO)



Bulgu-24

(152) 10.11.2022 - 11.11.2022 tarihlerinde (.....) isimli kişi tarafından ABDİ İBRAHİM insan kaynakları mail hesabına gönderilen *"İş başvurusu hakkında"* başlıklı e-posta ve 07.11.2022 – 08.11.2022 tarihleri arasında Abdi İbrahim Kariyer isimli mail hesabı, ABDİ İBRAHİM çalışanları (.....), (.....), (.....) arasında geçen *"Sayın (.....),"* başlıklı e-posta yazışmasında, 09.11.2022 tarihli ve 10.11.2022 tarihli ABDİ İBRAHİM çalışanları (.....), (.....), (.....) arasında geçen *"Aday TTT (.....)-Isparta"* başlıklı e-posta yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

10.11.2022 (.....)) > Info (INFO@abdiibrahim.com.tr)

Merhaba İnsan kaynakları yetkilisi,

Geçtiğimiz hafta abdi ibrahim (.....) ısparta yerleşik pozisyon için iş başvurusu yaptım. Sonrasında Bölge müdürü ile görüştüm. Görüşme olumlu ilerlediği için envanter testi gönderildi. Envanter testini ortalama puanla tamamladıktan sonra bölge müdüründen cv imde bulunan geçmiş iş deneyimlerinden 2008-2010 yılllarında celtis ilaçta çalıştığım için, transfer politikası gereği neutec, celtis grubundan maximum %(.....) transfer kotasının dolduğu ile ilgili geri bildirim aldım. Toplam çalışma sürem 2 yıl 4 ay olmasına rağmen ve aradan 12 yıl geçmesine rağmen böyle bir durumla karşı karşıya kaldım. Ekim ayında farklı bir grup içinde

başvurup bölge müdürüyle görüşmeme rağmen geri bildirim olarak 12 aydan fazla Celtis ilaçta çalıştığım için görüşmelerin bittiğini söylediler.

Ancak Linkedln da gezerken kasım ayında abdi ibrahim e başlamış bir arkadaşın İş deneyiminde benden fazla Neutec geçmişi olması rağmen işe başladığını gördüm. Ekte de bunun ekran fotosunu sizinle paylaşıyorum.

Bununla ilgili insan kaynakları müdüründen detaylı bilgilendirme istiyorum.

Saygılarımla.

(TABLO)

[redacted]

04284

11.11.2022 –(.....) > Turkiye Pazarlama Satis Insan Kaynaklari

Bu adaya neden envanter gitmiş?

(.....) için neuteclileri değerlendiriyoruz diye gitti gibi düşünüyorum. Ama adamla senin deneyimin Celtis diye seninle ilerlemiyoruz iletişimi yapılmamış olması gerekiyor. Bu sadece bizim bildiğimiz bir konu olmalı. Şuan Ispartada açık var mydı (.....)?

(Ekte "RE: Aday TTT (.....)-Isparta" başlıklı mail paylaşılmıştır.)

07.11.2022 - Abdi İbrahim Kariyer > (.....)

Sayın (.....),

Isparta Deneyimli Tıbbi Tanıtım Temsilcisi 2022 proje adayımız (.....) İş birimi görüşmesi yapmanız için sizinle eşleştirilmiştir. Lütfen tıklayarak adayın iş birimi görüşmesini aşağıdaki kriterler doğrultusunda gerçekleştirip uygun bulmanız durumunda sürecini devam ettiriniz.

Kriterler:

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Adeka ve Bilim centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım yapamadığımız firmalardır. Yasaklı firma ve kısıtlı firma listemizde mevcut kriterlerimiz devam edecektir.

*(.....)*07.11.2022 - (.....) > (.....),(.....)

(.....) hanım selam,

Gelen link aşağıdadır.

07.11.2022 - (.....) > (.....), (.....)

(.....) Bey selamlar,

Bu linki değil de, sistemde kişinin profilinin linkini iletebilirseniz çok seviniriz. ☺ Biz adayı göremedik çünkü sistemde.

07.11.2022 - (.....) > (.....), (.....)

(.....) hanım

Doğru,Isparta bölümü 2 tane var 3 adayın olduğu bölümde görünüyor

8.11.2022 - (.....) > (.....), (.....)

(.....) Bey merhaba,

Bu kişinin de Celtis'te 2 yıl deneyimi bulunuyor. Belirttiğimiz gibi şu anda kota dolduğu için bu adayı da ilerletemiyoruz.

Sevgiler,

09.11.2022 - (.....) > (.....), (.....)

(.....) hanım merhaba,

Aday TTT 2008-2010 yılları arasında 2 yı 4 ay çalışmış görünüyor,çok uzun bir zaman önce.Tamamen kota nedeni ile mi ilerleyemiyoruz yoksa Celtis geçmişinden mi.

Eğer bir opsiyonumuz varsa ilerlenmesini rica ediyorum,solunum da çok deneyimli ve Abdi İbrahim bünyesine uygun bir aday.

10.11.2022 - (.....) > (.....),(.....)

Merhaba (.....) Bey,

Celtis, Nuvomed, Neutec gibi firmalar için belli sayıda işe alım kotası bulunuyordu. Burada kotamızı doldurduk, Celtis geçmişi nedeniyle diyebilirim yani..

Bulgu-25

(153) 18.11.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM Kariyer tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'e gönderilen *"Sayın (.....)"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

18.11.2022 - ABDİ İBRAHİM Kariyer > ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)

Sayın (.....),

Adana Deneyimli Tıbbi Tanıtım Temsilcisi 2022 proje adayımız (.....) İş birimi görüşmesi yapmanız için sizinle eşleştirilmiştir. Lütfen tıklayarak adayın iş birimi görüşmesini aşağıdaki kriterler doğrultusunda gerçekleştirip uygun bulmanız durumunda sürecini devam ettiriniz.

Kriterler:

1. (.....)

2. (.....)

3. (.....)

4. (.....)

5. (.....)

6. (.....)

7. (.....)

8. Adeka ve Bilim centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım yapamadığımız firmalardır. Yasaklı firma ve kısıtlı firma listemizde mevcut kriterlerimiz devam edecektir.

9. (.....)

Bulgu-26

(154) 23.11.2022 tarihli ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'a gönderilen *"RE: Rekabet Kurumu Kararı"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

23.11.2022 - ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) > ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)

(.....)selam,

Dökümanı okudum. Anladığımı aşağıda paylaşıyorum ☺

(.....) Bey (.....) Adeka İlaç'tan; (.....) ve Üyeler arasında da Bilim İlaç'tan (.....) bulunuyor. Adeka ve Bilim İlaç'tan hem çalışan alamıyoruz hem de kendi çalışanımı veremiyoruz. Yazılı bir centilmenlik anlaşması yok ancak, herkesin bildiği üzere sözlü bir anlaşma mevcut.

Rekabet Kurumu dosyasında özetle kısmındaki 3.maddede yukarıdaki konu ile ilgili açıklama bulunuyor;

•Rekabet halinde işveren konumundaki teşebbüslerin aralarında doğrudan/dolaylı centilmenlik anlaşmaları centilmenlik anlaşmaları yapmamaları gerekmektedir. Böylece çalışanların teşebbüsler arasındaki transferini engellememeleri , çalışanları daha yüksek ücretler ve daha iyi koşullar sunan iş fırsatlarından mahrum bırakmamaları gerekmektedir. İş gücü piyasasında çalışan transferinin engellenmesi yönünde rakipler arası bir anlaşma, amacı itibarıyla rekabeti sınırlamaktadır.

Sanırım bu iki durumdan bahsediyordun. Yapmış olduğumuz söze dayalı anlaşma, aslında çalışanların aleyhine olan bir anlaşma.

Bir yanlış ya da eksiğim var ise bilgilendirebilirsen çok sevinirim ☺

Sevgiler,

Bulgu-27

(155) 12.12.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM Kariyer hesabı, ABDİ İBRAHİM yöneticisi (.....), ABDİ İBRAHİM Yöneticisi (.....) arasında geçen ve ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....)'un bilgide ekli olduğu "*Sayın (.....)*" konulu e-posta konuşması aşağıdaki şekildedir.

12.12.2022- Abdi İbrahim Kariyer> (.....)

Sayın (.....),

Ankara Deneyimli Tıbbi Tanıtım Temsilcisi 2022 proje adayımız (.....) İş birimi görüşmesi yapmanız için sizinle eşleştirilmiştir. Lütfen tıklayarak adayın iş birimi görüşmesini aşağıdaki kriterler doğrultusunda gerçekleştirip uygun bulmanız durumunda sürecini devam ettiriniz.

Kriterler:

- *(.....)*
- *(.....)*
- *(.....)*
- *(.....)*
- *(.....)*
- *(.....)*
- *(.....)*
- *Adeka ve Bilim centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım yapamadığımız firmalardır. Yasaklı firma ve kısıtlı firma listemizde mevcut kriterlerimiz devam edecektir.*
- *(.....)*

12.12.2022- *(.....) > (.....) Merhaba*

Mülakatı beraber gerçekleştirebilirmiyiz?

Sevgiler

12.12.2022- *(.....) > (.....)(.....) Hanım Merhaba,*

Adayımız testi başarıyla geçmiş. Tabii ki beraber görüşme planlayabiliriz.

Siz uygunluklarınızı iletebilirseniz hemen bir görüşme planlayalım.

Sevgiler,

(.....)

12.12.2022- *(.....) > (.....)Yarın sabah nasıl?*

12.12.2022- *(.....) > (.....)Yarın 11.00-12.00 benim için uygun (.....) Hanım.*

Sizin için de uygunsa planlama yapabilirim.

Sevgiler,

(.....)

12.12.2022- *(.....) > (.....)Tamamdır*

12.12.2022- *(.....) > (.....)(.....) Hanım Merhaba,*

Ben (.....) Hanım ile iletişime geçmek adına 2 kez aradım ancak kendisine ulaşamadım. Planlama için yarın sabahtan tekrar arayacağım.

Sevgiler,

(.....)

Bulgu-28

(156) 10.01.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM Genel Merkez İnsan Kaynakları Operasyon Uzmanı (.....) ile ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) arasında Teams üzerinden gerçekleştirilen konuşmada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır.

10.01.2023

(.....): Kuşum

(.....): Bizim centilmenlik kapsamındaki şirketlerden biri bilim ilaçtı diğeri neydi?

(.....): adeca caniko

(.....): *sağol kuşum*

Bulgu-29

(157) 30.01.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM Kariyer tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'e gönderilen *"Sayın (.....),"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

30.01.2023 - ABDİ İBRAHİM Kariyer > ABDİ İBRAHİM çalışanı *(.....)*

Sayın (.....),

Ankara Deneyimli Tıbbi Tanıtım Temsilcisi 2022 proje adayımız (.....) İş birimi görüşmesi yapmanız için sizinle eşleştirilmiştir. Lütfen tıklayarak adayın iş birimi görüşmesini aşağıdaki kriterler doğrultusunda gerçekleştirip uygun bulmanız durumunda sürecini devam ettiriniz.

Kriterler:

•(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

•Adeka ve Bilim centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım yapamadığımız firmalardır. Yasaklı firma ve kısıtlı firma listemizde mevcut kriterlerimiz devam edecektir.

•(.....)

Bulgu-30

(158) 22.03.2023-28.03.2023 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) ve WORKSHOP TURKEY Yönetici Ortağı (.....) arasında geçen "*Durum Raporları*" konulu e-posta konuşması aşağıdaki şekildedir.

22.03.2023- (.....)> (.....)

(.....) Hanım İyi Günler,

Pozisyon bazında durum raporlarını aşağıda görebilirsiniz.

(Firmadan dolayı olumsuz değerlendirilen adaylar, Abdi İbrahim'den gelen listedeki (.....) aday, ayrıca listede yer almayan fakat aradığımız ama Aİ tarafında görüşmelerin devam ettiğini ve /veya sürecinin sonlandığını öğrendiğimiz adaylar.)

...

Dönüş beklediğimiz adaylarla ilgili sizden bilgi alabilirsek süreci hızlandırabiliriz. Ekte Abdi İbrahim'i istemeyen adaylar listesinin de güncel halini bulabilirsiniz. Ayrıca değerlendirdiğimiz AÜM adaylarının listesini de paylaşıyorum. AÜM rolü için farklı danışmanlık firması ile ilerlerseniz bu adaylardan farklı adaylarla ilerleyebilirler.

PM ve SPM için değerlendirilen aday sayısını az buluyorsanız yeni aday eklemeye çalışırız ama sizin de gördüğünüz gibi piyasadaki adayların birçoğuna dokunduk. Bildiğiniz gibi bu pozisyonlar sürekli çalışıldığından aday çakışmaları da fazlasıyla yaşanıyor. Ona rağmen çakışmayan aday sayımız da oldukça yüksek. Bu rakamlar ışığından ortak strateji belirleyebiliriz.

İyi çalışmalar…

22.03.2023- (.....) > (.....)

(.....) Hanım teşekkür ederiz.

SPM ve PM'de de Olumsuz değerlendirilen aday tarafında firmadan dolayı olan kısmı açmanızı rica edebilir miyim. Hangi firmalardan kaç kişi elendi, firma kriteri nedir tam olarak? Ciddi bir sayı oradan geliyor gibi duruyor.

Ayrıca PM'de henüz ulaşılmayan 23 kişi ile ilgili bir gelişme oldu mu?

Son yazışmamız üzerine 1 haftadır cv gelmedi henüz sizden?

Teşekkürler

(.....)28.03.2023- (.....)> (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

"Firmadan dolayı" olumsuz değerlendirilen adaylar, sizden gelen aday listelerinde adı bulunan ve bizim önceden listemize aldığımız fakat sizinle sürecinin devam ettiğini veya sonlandığını öğrendiğimiz adaylar. Ayrıca centilmenlik anlaşmanız bulunan Bilim İlaç ve Adeka İlaç'ta çalışan adaylar da bu kategoride. Buradaki "firma" kriteri Abdi İbrahim aslında.

Takip ettiğimiz 23 adaya her türlü iletişim kanalından ulaşmaya çalışıyoruz.

Teşekkürler, iyi çalışmalar.

Bulgu-31

(159) 05.04.2023 tarihinde WORKSHOP TURKEY çalışanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'ya gönderilen *"International Marketing Director / International Sales and Marketing Director"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

05.04.2023 - WORKSHOP TURKEY çalışanı (.....) > ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

International Marketing Director rolü için ekte ilk kısa liste adaylarımızı görebilirsiniz. Adaylar sizin için de uygunsa detaylı raporlarını paylaşacağız. Bu hafta görüşeceğim 4 adayım daha mevcut. Olumlu olurlarsa onları da paylaşacağım. Konuştuğumuz üzere adayları değerlendirirken her iki rolü göz önüne alıyorum.

(…)

Ekteki excel'de bu roller için değerlendirdiğimiz adayların tüm listesini bulabilirsiniz. (.....) Bey'den gelen isimlerle karşılaştırabilirsiniz. Bu listede eski Abdi İbrahim'li adaylar yer almıyor. Ayrıca Bilim İlaç ve Adeka'dan birkaç isim koymuştuk ama centilmenlik anlaşmasını öğrendiğimizde o firmalardan yeni aday eklemedik.

İyi çalışmalar dileklerimle…

Bulgu-32

(160) 07.04.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....)tarafından ABDİ İBRAHİM CEO'su (.....)na gönderilen "*Görüşleriniz Ricasıyla: Transfer TTT Kriterlerimiz Hk*" konulu e-posta iletisi aşağıdaki şekildedir.

07.04.2023-(.....)> (.....)

(.....) Bey,

Sizin de onayınızı aldığımız ve uyguladığımız Transfer TTT kriterlerimizin son hali aşağıdaki gibiydi.

Yasaklı ve kısıtlı firma listemizdeki güncellemeler kapsamında kriterlerden sonra paylaştığımız maddeler ile ilgili görüş ve onayınızı rica ederiz.

1. (.....)

2. (.....)

3. (.....)

4. (.....)

5. (.....)

6. (.....)

7. (.....)

8. Adeka ve Bilim centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım yapamadığımız firmalardır.

9. (.....)

Yasaklı ve kısıtlı firma listemizdeki güncellemeler kapsamında aşağıdaki maddeler ile ilgili görüş ve onayınızı rica ederiz.

1. Yasaklı firma listemizde olan Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed ve Nextpharma firmalarında son çalıştığı firma ise veya geçmişte 1 yıldan fazla çalışmış ise bu kişilerle ilerlemiyorduk. Ancak (.....) grubuna alınan Neutec geçmişli grubun çalışma şekilleri ile ilgili şuana kadar olumsuz bir geribildirim almadık.

1. Bu kapsamda yasaklı firma kriterinde süreden bağımsız daha önce bu firmalardan birinde çalışmış ama sonrasında bizim aldığımız firmalara geçiş yapmış ve performansını Neutec vb değil de sonraki firmasından teyit edebildiğimiz adaylar ile mülakatta çalışma şekilleri sorgulanarak ilerleyebiliriz.

2. Prensip olarak tek deneyimi bu firmalardan birinde olan kişilerle ilerlemiyoruz. Geçmişte farklı firma deneyimleri mevcut ancak halen bu firmalarda aktif çalışan kişilerde ise (.....) yıl çalışmış olma kriteri ile ilerleyebiliriz.

1. (.....)

2. Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise Drogsan, Genveon/Generica ve İlko bulunmakta olup, buralarda (.....) içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz.

Uygunluğu halinde yöneticilerimizi de bilgilendirerek ilerlemeyi hedeflemekteyiz. Yasaklı ve kısıtlı firma iletişimi yöneticilerle sözlü olarak yürütülmektedir.

Bilgilerinize sunarız.

Saygılarımızla,

Bulgu-33

(161) 27.07.2023 – 10.08.2023 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları hesabı, ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....), ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....), ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) arasında geçen "*Transfer Kriterleri 2023*" konulu e-posta iletisi aşağıdaki şekildedir.

27.07.2023- (.....)> ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

Merhaba,

Geçen gün konuşmamıza istinaden ekip içinde kullanılmak üzere bir yönerge hazırladım. Bilginize sunarım.

Sevgiler,

(.....)

31.07.2023-(.....)> (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

(.....) eline sağlık ben simdi inceleyebiliyorum. (.....) vs özellikle belirtmemişiz isim olarak en alt kısma ekleme yapsak nasıl olur? Şu da dahil mi bu da dahil mi gibi soruları engelleriz hem ne dersiniz?

01.08.2023- (.....)> (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....) *Merhaba ;*

Ticari olarak ortaklık ya da (.....) ürünlerini çalışmış (.....) gibi firmalarda çalışmış kişilerin geçmiş durumları / çalıştıkları dönemler / nasıl işten ayrıldıkları teyit edilerek işe alımlarında ilerlenebilir olarak en son kararda ilerliyorduk dimi ? Teyit etmek isterim .

Sevgiler

(.....)

02.08.2023- (.....)> (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....) *Evet son durum böyleydi diye anımsıyorum ben de herkes teyit versin de hizalanalım karıştırmamak adına ☺*

02.08.2023- (.....)> (.....), (.....), (.....) ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

Evet önceden bu firmalara no diyorduk ancak son dönemde mülakatta çıkış süreci vb detaylı olarak incelenerek ilerledik.

Aslında o yüzden de pdf dosyasına eklenmemişti ☺

03.08.2023- (.....) > (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....) *Bu bi guideline olacaksa bence ekleyelim, teyit etme ihtiyacı duyuyoruz öteki türlü. Bir de yeni biri de katılsa hepsini tek bir yerde derli toplu görmüş olur.*

BM'ye falan istediğinde atacağımız bir halde mi olacak? Genelde yazılı bir şey atmıyoruz ama emin olalım @(.....)

03.08.2023-(.....) > (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

Merhaba,

Ekleyebilirim tabii ama tek rica bu kategorideki firmaların isimleri eksik kalmaması adına sizin bilgilendirmenize ihtiyacım olacak. Bir de bunu yasaklı firma ya da cetilmenlik anlaşması gibi yazılar bize sıkıntı yaratacağı için sadece ekip içi kullanıma göre hazırlamıştım. BM'ler yazılı sorduğunda bile yazılı cevap vermeyip telefonla arayıp sözel bilgilendirme yapalım demiştik.

Sevgiler,

(.....)

09.08.2023- (.....) > (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

(.....) bu konuda döndük mü hatırlayamıyorum ama tekrar ediyorsam sorry

Firmalar şöyleydi;

(TABLO)

[redacted]

10.08.2023- (.....) > (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

(.....) selam,

Teşekkür ederim dönüş için eklemeleri yaparım ilk müsaitliğimde.

25-34/810-474

Sevgiler,

(.....)

10.08.2023- (.....) > (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

(.....) Servier *centilmenlikten çıkmıştı ve şu an sadece Adeka-Bilim ikilisi ile ilerlemiyoruz. (.....)yı da anlayamadım. O konuda da netleşirsek çok iyi olur.*

Sevgiler,

(.....)

10.08.2023- (.....)> (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

Yok ben highlight ettiğim kısımları kastettim

Bulgu-34

(162) 02.08.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM Kariyer hesabı tarafından ABDİ İBRAHİM Pazarlama ve Satış Departmanı İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....)e gönderilen "*Sayın (.....)*" konulu e-posta iletisi aşağıdaki şekildedir.

07.04.2023-(.....)> (.....)

Sayın (.....),

Deneyimli Tıbbi Tanıtım Temsilcisi_ 2022 proje adayımız (.....) İş birimi görüşmesi yapmanız için sizinle eşleştirilmiştir. Lütfen tıklayarak adayın iş birimi görüşmesini aşağıdaki kriterler doğrultusunda gerçekleştirip uygun bulmanız durumunda sürecini devam ettiriniz.

Kriterler:

- *(.....)*

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

- *Adeka ve Bilim centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım yapamadığımız firmalardır. Yasaklı firma ve kısıtlı firma listemizde mevcut kriterlerimiz devam edecektir.*
- *(.....)*

04284

Bulgu-35

(163) 23.10.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM Pazarlama ve Satış Departmanı İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) ile ABDİ İBRAHİM Bölge Yöneticisi (.....) arasında Whatsapp üzerinden gerçekleştirilen konuşmada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır.

23.10.2023

(.....): (.....) selam toplantıda olabilirsin diye çok çaldırmadım

(.....): Adeka yasaklı mıydı yanlış mı hatırlıyorum

(.....) Selam (.....)

(.....) Yasakli degil ama centilmenlik oldugu icin almiyoruz

(.....) bilim ve adekadan

(.....): Tamam teşekkür ederim

Bulgu-36

(164) 25.10.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından *"_Turkiye Pazarlama Satis Insan Kaynaklari"* isimli toplu mail grubuna gönderilen ve tarihinde *"Transfer Kriterleri İK İçi"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

25.10.2023 – (.....) > Turkiye Pazarlama Satis Insan Kaynaklari

Merhabalar ;

Traansfer kriterleri ile ilgili olarak bir notum var. Bizim Neutec grubu için kriterlerde son güncel durumda ;

Eski firması ise şuan başka bir firmada çalışıyor ise ilerleyebiliyoruz ,

Son firması neutec ise (.....) yıl çalışma kriteri 2018 yılından sonra işe girdiyse ilerleyebiliriz olarak değişti ,

Tek firması neutec ise 2018 den sonra işe girdiyse ilerleyebiliriz olarak netleşmişti.

Aşağıdaki açıklamalar ile yukarıdaki açıklamalar tam birbiri ile aynı olmuyor gibi duruyor. Yanlış düşündüğüm belirttiğim bir nokta var ise beni yönlendirebilir misiniz ?

Teşekkürler

(.....)

[redacted]

04284

Mail Ekinde:



Bulgu-37

(165) 02.11.2023 tarihinde BİLİM İLAÇ İnsan Kaynakları Grup Yöneticisi (.....) tarafından BİLİM İLAÇ İNSAN KAYNAKLARI Direktörü (.....)'a gönderilen "*Transfer Adaylar ile*

ilgili bilgiler hk." konulu e-posta iletisinde yer alan mesaj ve ileti içerisinde yer alan tablodaki ifadeler aşağıdaki şekildedir.

02.11.2023-(.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Transferler ile ilgili bilgi aşağıdaki gibidir.

Dosyayı ekte ayrıca paylaşıyorum

(TABLO)



04214

I.3.3. AMGEN Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(166) Dosya kapsamında AMGEN hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bulgu-4

(167) 08.03.2022 tarihinde MENARINI Türkiye Genel Müdürü (.....) tarafından MENARINI çalışanı (.....) ve MENARINI META[50] Bölge İnsan Kaynakları Direktörü (.....)na gönderilen *"2022 Firma Maaş Zam Oranları"* isimli e-posta yazışması aşağıdaki şekildedir.

08.03.2022 - (.....)> (.....), (.....)

Merhaba,

Firmaların GM veya direktörlerinden aldığım 2022 maaş zam oranları aşağıdadır.

[50] Orta Doğu, Türkiye ve Afrika (Middle East, Türkiye and Africa) kısaltmasıdır.

...

Astra Zeneca %48

(.....) Abbvie %40

Amgen %40

....

(.....)%40

Sanovel %40

Genel sektör ortalaması %38-%40 arası.

Sevgiler,

(.....)

Bulgu-11

(168) 11.07.2023 tarihinde GSK İnsan Kaynakları Servisleri Lideri (.....) tarafından PFIZER Çalışan Deneyimi, Toplam Kazanç Bölgesel Maaş ve Yan Haklar Operasyonları Lideri (.....) ve C&B Yöneticisi (.....) SANOFI İş Ortağı (Genel İlaç Türkiye/İran/Levant Bölgesi) (.....) NOVARTIS İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) MERCK İnsan Kaynakları Direktörü (.....), (.....)@amgen.com[51] uzantılı e-posta adresini kullanan AMGEN çalışanı, (.....) uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanı ve ASTRAZENECA İnsan Kaynakları Müdürü (.....) gönderilen "*catch-up notes*" başlıklı e-posta ve e-posta ekindeki "*analysis.xlsx*" isimli Excel tablosunda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

11.07.2023 - (.....)

Sevgiler ☺

Salary Increases - 2023

Tablo 13: E-Postanın "salary increases" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyon)

	Off-cycle salary increase before merit		Merit Increase		Off-cycle salary increase after merit		Compound *(current)*	Planned additional off-cycle salary increase		Compound *(planned)*	Notes
A	-	-	(.....)	March	(.....)	July	**(.....)**	(.....)	September	**(.....)**	September adjustment is already approved.
N	-	-	(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Approvals may be received in August, but will implement retrospectively as of July.
M			(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	-
Abb	(.....) %	January	(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Merit increase of (.....)% divided into two and applied as (.....)% in Jan

[51] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'in İK lideri olduğu değerlendirilmektedir.

											and (.....)% in April
AZ	(.....)	January	(.....)	March	(.....)	August	**(.....)**				Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval.
S	-	-	(.....)	March	(.....)	August	**(.....)**	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to price increase for prescription drugs.
NN			(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to updated benchmark results. (.....)% may be considered instead of (.....)%.
P	(.....)	January	(.....)	April		August	**(.....)**	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion. (.....)% in Jan proceed to compensate 2022, not considered for 2023.
G	(.....)	January	(.....)	April		July	**(.....)**	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval for (.....)%-(.....)%. July is targeted, may be processed in August according to internal approval process.

Tablo 14: E-Postanın "salary ıncreases" Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

	Olağan zam dönemi öncesi yapılan zam oranı		Zam oranı		Olağan zam dönemi sonrası yapılan zam oranı		Toplam *(Şimdiye kadar)*	Planlanan ek dönem zam oranı		Toplam *(planlan-an ile birlikte)*	Notlar
A	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Temmuz	**(.....)**	(.....)	Eylül	**(.....)**	Eylül zam oranı onaylandı.

N	-	-	(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır.
M			(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	-
Abb	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	%(.....)'lik zam oranı ikiye bölünerek Ocak'ta %(.....), Nisan'da %(.....) olarak uygulandı.
AZ	(.....)	Ocak	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	(.....)				Ek maaş zammı görüşülüyor ve onaya sunulacak.
S	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	(.....)	-	-	-	Reçeteli ilaçlara ilişkin fiyat artışlarına göre ek maaş zammı oranı belirlenecektir.
NN			(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....) düşünülebilir.
P	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Ağustos	(.....)	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor. Ocak ayında yapılan %(.....)'luk zam 2022'yi telafi etmeye devam ediyor, 2023 için dikkate alınmıyor.
G	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Temmuz	(.....)	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor ve %(.....)-%(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek.

Tablo 15: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyonu)

Companies	Meal Allowance Dailiy Net Amount	Notes
Az	(.....)	as of January
N	(.....)	as of June
Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	as of January
NN	(.....)	as of May

G	(.....)	Approval stage for (.....) TL - targeted to implement as of July
M	(.....)	
P	(.....)	Will be re-considered according to updated benchmark

Tablo 16: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

Şirketler	Günlük Net Yemek Ödeneği	Notlar
Az	(.....)	Ocaktan itibaren
N	(.....)	Hazirandan itibaren
Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	Ocaktan itibaren
NN	(.....)	Mayıstan itibaren
G	(.....)	Temmuz itibariyle (.....) TL olması için onay sürecinde
M	(.....)	
P	(.....)	Güncellenen benchmarklara göre yeniden değerlendirilecektir

I.3.4. ARGİS Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(169) Dosya kapsamında ARGİS hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bulgu-38

(170) 23.07.2018 tarihlerinde DROGSAN Ruhsatlandırma Müdürü (.....) tarafından DROGSAN Kalite Güvence Müdürü (.....)a gönderilen *"FW: (.....)CV"* başlıklı e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır.

23.07.2018 - (.....) > (.....)

(.....) bu kişi daha önce de bir bakanlık çalışanı aracılığıyla CV göndermişti. Şimdi KG uzman yardımcısı alacakmışsınız, o iş için CV'sini iletti. Uygun görürsen değerlendirirsin.

...

23.07.2018 - (.....) > (.....)

(.....) hanım,

İptal edelim bu adayı. Argis de çalıştığı için uygun olmayacak.

Bulgu-39

(171) 06.10.2021 – 11.10.2021 tarihleri arasında BIG İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanlık AŞ (BIG) Yöneticisi (.....) ile DROGSAN Ruhsatlandırma Müdürü (.....) arasında geçen *"Ruhsatlandırma uzmanı aday özgeçmişi hk"* başlıklı e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır.

06.10.2021 - (.....) (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

Mail ek'inde bulunan aday özgeçmişinin uygunluğuna göre görüşmesini organize edebiliriz.

06.10.2021 - (.....) (.....)

(.....) hanım merhaba,

Adayın CV'si uygundur. Seneler evvel Argis İlaç'ın o dönemki sahibi (.....) bey kendi elemanlarının Drogsan'a alınmaması için (.....)[52] bey ile görüşme yapmıştı. Konuyu (.....)[53] hanım da hatırlayacaktır. O nedenle Argis ilaç'ta çalışanları almak konusuna (.....) hanım yorum yaparsa iyi olur.

06.10.2021 - (.....)> (.....),(.....)

Merhabalar,

(.....) bey ve (.....) beyin fikrini alıp ilerlemeliyiz. Yarın konuşup haber veririm.

11.10.2021 - (.....) (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

İlgili aday değerlendirme dışı kalmıştır.

Bulgu-40

(172) 01.11.2021 tarihinde DROGSAN Ruhsatlandırma Müdürü (.....)ile DROGSAN Medikal ve İş Mükemmelliği Direktörü (.....) arasında geçen *"RE: Ruhsatlandırma aday özgeçmişi hk"* başlıklı e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır.

01.11.2021 (.....) (.....)

(.....) Hanım Günaydın,

Yeni başvuru olan Ruhsatlandırma müdürü aday özgeçmişini mail ek'inde paylaşıyorum.

P.s. Aday halihazırda Argis ilaçta görev yapıyor.

01.11.2021 - (.....) (.....)

(.....) hanım merhaba

İncelediğim kadarıyla CV oldukça yeterli. Ancak ARGİS İlaç'tan personel alımı ile ilgili firmamızın kararı hakkında (.....) hanım bilgi verebilirse memnun olurum.

İyi çalışmalar dilerim

01.11.2021 - (.....) (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

(.....) Hanım ile toplantıda az önce görüştük. Maalesef Argis ilaçtan istihdam sağlayamıyoruz.

Görüşmesini yapmış olduğum 3 aday ile uygun olduğunuz zaman için teknik görüşme organize edebiliriz.

Bulgu-41

(173) 31.01.2022 – 02.02.2022 tarihleri arasında Adecco Hizmet ve Danışmanlık AŞ (ADECCO) Üst Düzey İşe Alım Danışmanı (.....) ve DROGSAN İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) arasında geçen *"Drogsan - Kalite Güvence Müdürü Aday Shortlistleri"* başlıklı e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır.

31.01.2022 –(.....) > (.....), (.....)

(.....) Hanım&(.....) Hanım Merhabalar,

Mutlu haftalar dilerim. Umarım çok iyisinizdir.

Kalite Güvence Müdürü pozisyonumuz için görüşme sağladığı ve uygun gördüğüm üç adayın shotlistini değerlendirmeniz için ekte paylaşıyorum.

[52] DROGSAN (.....) olduğu tahmin edilmektedir.
[53] DROGSAN (.....) olduğu tahmin edilmektedir.

Adaylarımızdan (.....) Hanım, şuan Argis İlaç'ta çalışmaktadır. İşbirliğiniz olduğu için değerlendiremeyeceğinizi iletmiştiniz; fakat adayımız oldukça hevesli ve pozisyon için uygun bulunmaktadır. Danışman yorumumda ayrıntılardan bahsettim. Değerlendirmelerinize sunarım.

02.02.2022 - (.....) (.....),(.....)

(.....) hanım merhaba, dönüşünüz için teşekkür ederiz.

Argis İlaç'ta çalışan (.....) hanım dışında 2 adayı bölüm direktörümüz ile birlikte değerlendirdik. (.....) hanım'ın üretim yapan firma tecrübesinin olmaması sebebiyle değerlendirme dışı bıraktık. (.....) hanım'la önümüzdeki hafta için aşağıdaki saatlerde uygunluğa göre görüşebiliriz.

İlave olarak yeni aday cvleri paylaşabilirseniz değerlendirmek isteriz.

Perşembe günü saat 11:00

Pazartesi günü saat 14:00

Bulgu-42

(174) 30.05.2022 – 01.06.2022 tarihleri arasında DROGSAN çalışanları (.....), (.....),(.....),(.....) arasında geçen *"RE: KKL Uzm. alımı hk."* başlıklı e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır.

30.05.2022 - (.....) > (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Adaylarla ilgili görüşlerimi aşağıda, test raporlarını mail ekinde paylaşıyorum. İyi haftalar dilerim.

(…)(.....): Nisan ayında Argis İlaç'a başlamış. Kurumsal daha büyük firmada iş arayışı devam ediyor ama, Argis'te hali hazırda çalıştığı için olumlu olsa dahi centilmenlik gereği orda çalışan kişilere teklif sunmuyoruz. Aday iletişimi iyi, gelişime açık uzman yardımcısı olarak değerlendirilmek için olumsuz değil aslında.

...

I.3.5. ARVEN Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(175) Dosya kapsamında ARVEN hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bulgu-43

(176) 22.02.2022-23.02.2022 tarihlerinde ARVEN Kalite Güvence Müdürü (.....)I tarafından ARVEN Yetenek Kazanımı Yöneticisi (.....)'a gönderilen "*FW: CV (.....)hk.*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

22.02.2022 - (.....)> (.....)

Merhaba (.....) Hanım,

(.....)nun gönderdiği bir özgeçmiş var elimde. Özgeçmiş dolu gözüküyor.

Fakat Farmatek'te çalışıyormuş.

(.....)'ya centilmenlik anlaşmamız olduğunu ve bizim İK'mızın görüşme öncesinde Farmatek'e bilgi vermesinin aday için sorun yaratıp yaratmayacağını sordum.

Aday için sorun olmazmış.

Sizce bu aday için nasıl yol alalım.

Sizinle görüşmeden, İK açısından Farmateke bilgi vererek görüşme organizasyonunun mümkün olup olmadığını öğrenmeden (.....) Beye henüz danışmadım. İK'larına bilgi vermemiz, onlar tamam derse görüşme yapmamız mümkün derseniz Görkem Beyin de görüşünü alacağım.

İyi çalışmalar dilerim.

22.02.2022 - (.....)> (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

Biz Farmatek ile iletişime geçmiyoruz, bu konuyla ilgili çok kez öncesinde (.....) Bey ile konuşmuştuk ancak (.....) Bey'den olumlu bir geri dönüş alamamıştık.

Farmatek ile ilgili (.....)'nın[54] cv'si direkt firmadan bize sunulduğu için (.....) Bey olumlu dönüş sağladı. Kişi gerçekten hep Arven'de çalışmak istemiş ve bunu işe girdiği günden bu yana firmasına hep söylemiş bu nedenle firmasından bize cv ulaşmış.

Bu sebeple şu an için biz IK olarak Farmatekten herhangi biriyle iletişime geçmemekteyiz.

Eğer (.....) Bey'in bu konuda görüşü değişir ise sonrasında oradan kişilerle iletişime geçebilirim.

Bilgilerinize sunarım,

23.02.2022 - (.....)> (.....)

Merhaba (.....) Hanım,

O zaman zorlamanın bir anlamı yok.

Tamamdır, hiç iletişim kurmayalım.

İyi çalışmalar dilerim..

Bulgu-44

(177) 01.03.2022 tarihinde ARVEN Yetenek Kazanımı Yöneticisi (.....) tarafından ARVEN Eğitim ve Yetenek Yönetimi Müdürü (.....)ye gönderilen "*genveondaki aday*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

01.03.2022 - (.....)> (.....)

(.....) merhaba

Daha önce Genveonda çalışan bir adayımız vardı. Aday mülakat süreçlerini, kişilik envanteri ve referans süreçlerini tamamalamış ve ücret çalışması aşamasına kadar gelmişti.

,Generica nın adının Genveon olarak değiştini öğrendiğimiz ve Genericadan alım yapmadığımız için adayın sürecini durdurmuştuk

Dün (.....) ile konuştuğumuzda bölgede bir boşluk olacağını , Genveondaki adayın şirketinden memnun olmadığı Arvenle çalışmak için istifa edeceğini paylaştı.

Kendisiyle prosedür olarak bu firmada çalışmayanları alabildiğimizi ancak bu adayı alma garantimizin olmadığını, biz alacağız diye istifa etmesinin etik ve doğru bir yaklaşım olmayacağını paylaştım

Bilgine

[54] Kamuya açık kaynaklardan "*(.....)*" isimli kişinin FARMATEK çalışanı olduğu anlaşılmaktadır.

Bulgu-45

(178) 07.03.2022 ile 15.03.2022 tarihleri arasında (.....)<(.....)@farma-tek.com> tarafından ARVEN Ticari Operasyonlar Müdürü (.....)gönderilen ve ardından ARVEN iç yazışması olarak devam eden "*RE: (.....)Özgeçmiş.pdf*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

07.03.2022 - (.....)> (.....)

(.....) Bey,

Bahsetmiş olduğum arkadaşımın CV si ektedir. Bilgilerinize

İyi çalışmalar

08.03.2022 - (.....)(.....),(.....)

Arkadaşlar merhaba,

Farmatek İlaç ın satış müdürü olan arkadaşım (.....) beyden "İhracat Uzmanı" pozisyonu için gelen CV ektedir.

Değerlendirmenize.

İyi çalışmalar.

08.03.2022 - (.....),(.....)

(.....)cim merhaba,

(.....) Bey'den ekteki gibi cv geldi az önce,

İthalat-İhracat pozisyonu için değerlendirilebilmesi adına Farmatek Satış Müdürü cv'yi paylaşmış.

Bilgilerine sunarım,

04284

15.03.2022 - (.....),(.....)

(.....) Bey merhaba,

Cv paylaşımı için teşekkür ederiz. Geçtiğimiz hafta covid olduğum için istirahatteydim bu nedenle ancak dönüş sağlayabiliyorum. Sektörel olarak bazı şirketler ile centilmenlik anlaşmalarımız bulunmakta; bu nedenle ilgili firmalardan personel alamamaktayız. Farmatek firması da bunlardan biri olduğu için maalesef ilgili adayı değerlendiremeyeceğimizi bildirmek isterim.

İyi çalışmalar dilerim.

15.03.2022 - (.....),(.....)

(.....) merhaba,

Aday şu anda Farmatek te çalışmıyor.Ayrıca CV direk Farmatek Satış Müdürü (.....) beyden geldi. Gerek kendisinden gerekse Farmatek Gn.Müdürü (.....) beyden teyit ve referans alınabilir.

Adayın değerlendirmeye alınmasının faydalı olacağını düşünüyorum. Değerlendirme sonrasındaki karar tabiki işin uzmanı olarak sizlerde.

İyi çalışmalar.

Bulgu-46

(179) 20.07.2022 tarihinde ARVEN İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) tarafından ARVEN Biyoteknoloji Kalite Kontrol Müdürü (.....)'e gönderilen "*Analitik İyileştirme Pozisyonu - Farmatek Adayı*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

20.07.2022 - (.....),(.....)

(.....) Hanım merhaba,

Teams üzerindeki konuşmamıza istinaden Farmatek çalışanı (.....) ile görüşmelerimizi gizli yürüteceğiz. Yarın kendisi ile iletişime geçiyor olacağım; öncelikle envanterlerimizi yanıtlayacak uygunluk noktasında sizlerle direkt bir görüşme planlayacağım. Her şeyin yolunda gitmesi ve teklifin kabul olması halinde centilmenlik anlaşmamız da gereği aday işten ayrılıp bir süre geçtikten sonra işbaşı yapabilecek konuma gelecektir.

Bilgilerinize sunarım, iyi akşamlar dilerim.

Bulgu-47

(180) 27.07.2022 tarihinde ARVEN Yetenek Kazanımı Yöneticisi (.....) tarafından alıcı bölümünde de kendisinin olduğu "*Yasaklı Firmalar*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

27.07.2022 - (.....),(.....)

Bilim ve Generica- Genveon dışında neutec , next pharma, basel'den de kimseyi almamaya özen gösterelim

, fabrikada farmatekten de almıyoruz

Bulgu-48

(181) 06.12.2022 tarihinde ARVEN Eğitim ve Yetenek Yönetimi Müdürü (.....)'ye gelen Whatsapp iletilerinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

06.12.2022

…: Bilim ilaçtan bize gelecek ama centilmenliğe takılıyor

…: Sanırım (.....) hanıma da intikal etmiş konu

…: Benim haberim yoktu ama sizi aramış bulundum

…: Yani elimizden bir şey gelir mi diye sormak için

Bulgu-49

(182) 28.12.2022 tarihinde ARVEN Eğitim ve Yetenek Yönetimi Müdürü (.....) tarafından ARVEN Yöneticisi (.....), ARVEN Yetenek Kazanımı Yöneticisi (.....) ve Toksöz Grup İnsan Kaynakları Uzmanı (.....)'e gönderilen "*Genveon Firması Araştırma*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

28.12.2022 - (.....)> (.....), (.....), (.....)

Merhaba Arkadaşlar,

Genveon için bir araştırma yapar mısınız?

Mümessil kalitesi

MFE yaparak mı işe başlıyorlar,

Genellikle oradaki ÜTU lar hangi profilde

Saha çalışma şekilleri nasıl? Doktor, Ecz ağırlıklı çalışma şekilleri

Oradan bir ÜTU almak istesek nedenlerimiz ne olur? Bizimle uyum nasıl?

Ürün bazında

Pazar bazında

Çalıştıkları uzmanlık alanları

Çalışma şekilleri bazında

Çalışan kalitesi açısından

Ve aklınıza gelebilecek bizim için önemli ve öncelikli diyebileceğimiz alanları değerlendirerek bir araştırıp dönebilir misiniz 6 Ocak tarihine kadar. Bana bu kuralı ortadan kaldırabiliriz kanıtları lazım. ☺

Ve sanki Bilim ve Sanovel sonrası bir bu firma kaldı değil mi alımda yasaklı?

Sevgiler

I.3.6. ASTRAZENECA Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(183) Dosya kapsamında ASTRAZENECA hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bulgu-50

(184) 07.02.2020 – 10.02.2020 tarihleri arasında DAIICHI İnsan Kaynakları İş Ortağı (.....), DAIICHI İnsan Kaynakları ve İletişim Direktörü (.....), yazışmanın olduğu dönemde İstanbul Marmara DAIICHI Avrupa-1 Bölge Satış Müdürü (.....) ve FARMACITY Özel Proje Lideri & Kıdemli Danışmanı (.....) arasında gerçekleşen *"İstanbul adayları"* konulu e-posta yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

07.02.2020 – (.....)>(.....)

(.....) selam,

İstanbul adayları ektedir.

(.....) ile hızlıca görürseniz biz de sizin olumlu bulduklarınızla görüşür tamamlarız.

Teşekkürler,

(.....) 07.02.2020 – (.....)> (.....)

(.....) selamlar,

Önümüzdeki hafta Salı gününe 4 görüşmeyi de organize edebilirsiniz. Öğleden önce 10:00-12:00 arasına 2; öğleden sonra 14:00-16:00 arasına 2 aday yapabiliriz. Adaylardan Salı günü müsait olmayan varsa Pazartesi 14:00-15:00'e de alabiliriz. Tüm bu opsiyonlar olmazsa da Çarşamba 10:00-12:00 arasına alabiliriz.

Bu arada aşağıdaki adaylardan (.....) Bey ile ilgili BM'ye güçlü referanslar gelmiş; onunla da görüşebilir misiniz? Sizin tarafta olumlu olursa önümüzdeki hafta Pazartesi, Salı veya Çarşamba onu da göremeyi istiyoruz. Tüm adayları birlikte değerlendirmek isteriz.

Bir de Astra Zeneca offlimit olduğundan mı görüşemiyoruz; BM bu adayla da görüşmek istiyor eğer sizin için de uygunsa[55]

(TABLO)

[55] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.



Sevgiler

(.....) 10.02.2020 – (.....)> (.....)

(.....) merhaba,

Adaylarla iletişime geçerek seni bilgilendireceğim.

Tarihleri netleştirmek için tekrar yazıyorum.Teyit eder misin?

11 Şubat Salı 10:00-12:00 ve/ya 14:00-16:00

12 Şubat Çarşamba 10:00-12:00

17 Şubat Pazartesi 14:00-15:00'e

Bilim İlaç'taki adaya birden çok kez telefon ile aradık ve ulaşamadık, bugün yine kendisini ararım ve durumunu seninle paylaşırım.

AstraZeneca bizim için offlimit olması nedeniyle buradaki adaylara dokunamıyoruz. [56]*(.....) Bey*[57] *ile yapmış olduğumuz toplantıda da detayları paylaşmıştık.*

Sevgiler

(.....)…

Bulgu-51

(185) 02.03.2020 tarihlerinde DAIICHI çalışanları (.....), (.....), (.....), (.....), (.....)(.....) ve (.....) arasında gerçekleşen *"Farmacity Referanslı adaylar"* konulu e-posta yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

20.01.2020 - (.....)> (.....),(.....),(.....),(.....),(.....),(.....)

Sevgili arkadaşlar,

Farmacity'nin referanslı adayların durumunu gösteren liste ektedir.

Güncel listeyi de istedik, onlardan gelir gelmez paylaşacağım.

Bilginize,

(.....) 02.03.2020 – (.....)>(.....),(.....),(.....),(.....),(.....)

Merhabalar,

Referanslı adayların durumunu gösteren güncel listeyi ekte bulabilirsiniz.

Sevgiler

(.....)

[56] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[57] DAIICHI Genel Müdürü (.....)

(Ekteki belgede geçen ifadeler aşağıda yer almaktadır.)

(TABLO)



Bulgu-4

(186) 08.03.2022 tarihinde MENARINI Türkiye Genel Müdürü (.....) tarafından MENARINI çalışanı (.....) ve MENARINI META Bölge İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'na gönderilen *"2022 Firma Maaş Zam Oranları"* isimli e-posta yazışması aşağıdaki şekildedir.

08.03.2022 - (.....)> (.....)(.....)

Merhaba,

Firmaların GM veya direktörlerinden aldığım 2022 maaş zam oranları aşağıdadır.

...

Astra Zeneca %48

(.....)38%

Abbvie %40

Amgen %40

(.....)

(.....)%40

Sanovel %40

Genel sektör ortalaması %38-%40 arası.

Sevgiler,

(.....)

04284

Bulgu-7

(187) 02.11.2022 tarihinde GSK çalışanı (.....) tarafından GSK çalışanı (.....) gönderilen ve GSK çalışanı (.....) ve GSK çalışanı (.....) bilgide olduğu "*Medical Department - External Mappings*" isimli e-posta yazışması aşağıdaki şekildedir.

02.11.2022- (.....)> (.....)

(.....) Bey Merhaba,

Medikal departmanımızın olası işe alım ihtiyaçları için GMM ve SML rolleri için external mapping çalışması yaptık. İlgi roller için uygun olabilecek ve Tıp fakültesinden mezun olan profilleri listeye ekledim. Mappinglere AZ, Abbvie ve Janssen'den şuan işe alım yapmadığımız için aday eklemedim. Ancak bu şirketlerde çalışan profilleri de görmek isterseniz listeye ekleyebilirim.

(…)

Bulgu-8

(188) 07.12.2022 tarihinde MICHAEL PAGE Yönetici Danışman (.....)tarafından GSK İşe Alım Lideri (.....) gönderilen "*RE: Marketing Manager (Respiratory) Pozisyonu Hk.*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

07.12.2022 – (.....)> (.....)

(.....) Selam,

İlgili işe alım süreci için bu zamana kadar sürece dahil ettiğimiz adaylar ve son durumları aşağıda yer alıyor.

...

Lokal ve Çok uluslu şirketlerde aktif 142 Marketing Manager bulunuyor. Bunlardan 127'si İlaç 15'i Biyoteknoloji şirketlerinde görev alıyor.

Özellikle ekip yönetim tecrübesi bulunan ve mümkünse Omni-channel Marketing deneyimi olan profilleri sürece dahil etmeye çalıştık.

Offlimits şirketler AstraZeneca, AbbVie, The Janssen dışında kalan[58] (.....)şirketlerinde ekip yönetim tecrübesi bulunan Talented profillerin Klasik Solunum Pazarı sorumluluğu alacak olmalarından dolayı ilgisini çekemedik.

Saha Satış Müdürü olarak devam eden profillerin ise Pazarlama deneyimlerini yeterli bulamadığımız için ilerleyemedik.

Yine ara kademe yöneticilik pozisyonu olmayan ve Pazarlama ekiplerinin direkt Marketing Director'a ya da Business Unit Director'a bağlı çalıştığı organizasyonlardaki adaylarla ilerleyemedik. ((.....), (.....).)

Sizden gelen total Marketing Manager listesini de eklediğimizde briefinize uygun olan, dokunabildiğimiz şirketlerdeki adayların tamamına ulaşmış durumdayız.

Geriye, ekip yönetim tecrübesi bulunmayan fakat Kıdemli olarak çalışan Ürün Müdürleri ve yine geleneksel pazarlama anlayışlarından dolayı önceliklendirmediğimiz (.....), (.....), (.....) gibi Yerli İlaç şirketlerindeki Pazarlama Müdürü profilleri kaldı.

Şayet sizin için uygun olursa yukarıdaki iki alternatif dahilinde yeni bir liste paylaşabilirim.

Sevgiler,

(.....)

Bulgu-52

(189) 27.12.2022 tarihinde ASTRAZENECA İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) tarafından ASTRAZENECA İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'na gönderilen "*RE: Aday Süreç: Maret Acces adayları"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

27.12.2022 – (.....)> (.....)

(.....) selamlar,

(.....)'ın tüm sınavları olumlu, online görüşme organize edelim mi?

(TABLO)

[redacted]

27.12.2022 – (.....)> (.....)

[58] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

Evet kesinlikle edelim ☺

(.....) ve (.....) ile de vaka çalışmasını önümüzdeki haftaya organize edebilmek mümkün olur mu? (.....)'nın takvimi 3-4 ve 5'inde uygun görünüyordu.

Sevgiler,

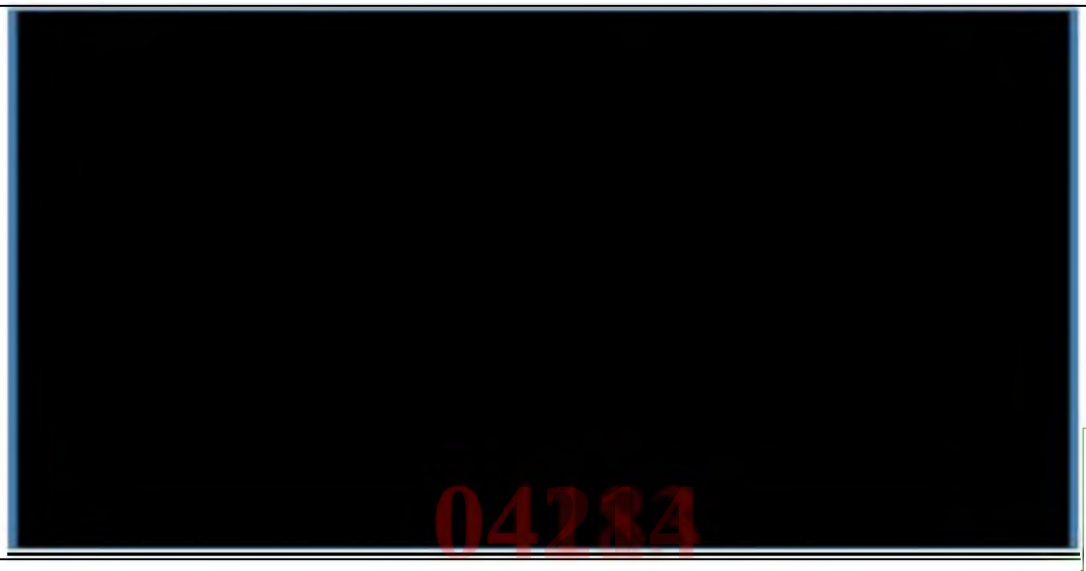
Deniz

27.12.2022 – (.....)> (.....)

(.....)cim selam, (.....) diye bir adayımız yoktu ben mi kaçırdım acaba?

Tüm aday listesi aşağıdadır, acaba hangisini kast ettin (.....) olabilir mi?

(TABLO)



04284

TİCARİ SIR

Bulgu-53

(190) 19.12.2022 – 12.01.2023 tarihleri arasında DAIICHI çalışanları (.....), (.....) (.....)ve BADENOCH and CLARK çalışanları (.....), (.....), (.....), (.....)arasında geçen *"RE: Sn. (.....), LHH Badenoch + Clark"* e-posta iletisi aşağıdaki şekildedir.

19.12.2022 – (.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Öncelikle umarım iyisinizdir, yakın zamanda Business Excellence Manager/Lead arayışımız olacak, bununla ilgili B&C'de ilgili kişiyle bizi kontaktlayabilir misiniz?

Benzer rolde ilaçtaki işe alım tecrübeleriniz ve çalışma koşullarınızla ilgili sizinle görüşmek isteriz.

Teşekkürler

(.....) 20.12.2022 –(.....)> (.....)

(.....) Hanım tekrar günaydın,

Business Excellence Manager/Lead rolü için cc'deki çalışma arkadaşım (.....) ile sizi tanıştırmak isterim.

Uygunluğunuza göre ilgili alana yönelik referanslarımız ve deneyimlerimizi aktarabilmek için biz de bir araya gelebilmeyi çok isteriz.

Çok teşekkürler

Sevgilerimle,

20.12.2022 – (.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba

Hızlı dönüşünüz için teşekkürler, şu anda rolün freze olma durumu söz konusu olduğundan toplantı talebimizi size daha sonra bilgi vereceğim.

(.....) hanım merhaba, iletişim bilgilerinizi paylaşabilir misiniz?

Bu arada yakın zamanda çalıştığınız BEX rollerini, referanslarınızı ve çalışma koşullarınızı paylaşabilir misiniz?

Teşekkürler

(.....) 21.12.2022 –(.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba,

İşe alım ihtiyaçlarınız ile ilgili olarak cc'deki arkadaşım (.....) sizlere destek olacak.

Sevgiler.

21.12.2022 – (.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba

Bilgi için teşekkürler, en kısa zamanda haberleşmek üzere

Sevgiler

(.....) 21.12.2022 –(.....)> (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

Mail üzerinden dahi olsa tanıştığımıza memnun oldum; en yakın müsaitliğinizde sizi ziyarete gelmek ya da online/teams ortamında sizinle bir tanışma görüşmesi gerçekleştirmeyi çok isterim.

İşe Alım ile ilgil gurubumuzu temsilen bundan sonraki aşamalarda benimle irtibata geçebilirseniz memnun olurum; iş mobil hattım

+ 90(.....)Bununla birlikte; ilaç sektörü/sektörler arası herhangi bir veri ya da güncel bilgiye ihtiyacınız olması durumunda da bir telefon uzağınızdayım.

Ekte farklı seviyede rolleri kapsayacak çerçeve sözleşmemizi bulabilirsiniz. Business Excellence, Operational Excellence, Customer Engagement, Operational Excellence rolleri ve bu alan kökenli üst düzey roller hk ise son 3 senedir global ilaç devleri başta olmak üzere hızlı tüketim, otomotiv ve ağır sanayi için yaklaşık 10 kadar pozisyon çalıştık, sorularınız olursa karşılıklı/online görüşmemizde detaylandırıyor oluruz.

Bir sonraki irtibatımıza kadar sağlıkla kalın; eğer biraraya gelemez isek bu vesile ile yeni yılınızı içtenlikle kutluyorum...

03.01.2023 –(.....)> (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

Bu sabah gerçekleştirdiğimiz telefon görüşmemize istinaden ekte yer alan genel çerçeve sözleşmemiz ile birlikte Business Excellence Manager / Lead rolü ile iligl garanti süremizin altın (6) ay olduğuna dair onayımıza ait ek protokol'ü ekte bulabilirsiniz.

Hukuk birimimizin biraz önce geri dönüşüyle formatımızın KVKK ve gizlilik maddemiz karşılıklı olarak düzenlenmiş durumda olduğunu ve her iki tarafı da eşit şekilde koruduğunu bununla birlikte. sözleşme dışında ayrıca ve sadece (.....)'yu sorumluluk altına alan veri aktarımı ile ilgili protokolü sınırsız sorumluluk maddeleri içerdiği global hukuk kurallarımız gereği maalesef kabul edemiyoruz. Bu protokol imzalanmadan devam edebiliyorsak sizleri memnuniyetle desteklemek isteriz.

Geri dönüşünüze birlikte sürecimizle ilgili sizi hızlıca ilerletiyor olacağız.

...

09.01.2023 – (.....)> (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

Hayırlı olsun ☺

@(.....), (.....) Hanım,

Long listi ekte iletiyorum.

Önceliklendirdiğiniz adaylarla hızlıca iletişime geçip, görüşmeler sonrasında aday raporlarını ileteceğiz.

İyi Çalışmalar Dilerim

Sevgiler

09.01.2023 – (.....)> (.....) *(.....) Hanım (.....) Hanım,*

Listede küçük bir düzeltme yaptım, ekte iletiyorum.

İyi Çalışmalar Dilerim

Sevgiler

09.01.2023 – (.....)> (.....), (.....)

(.....) Hanım, (.....) Hanım Merhaba,

Bu önemli rolümüzde işbirliğimiz hayırlı olsun, her ne zaman bir desteğe ihtiyacınız olursa bir telefon uzağınızdayız.

Görüşmek üzere; iyi haftalar diliyorum..

09.01.2023 – (.....)> (.....), (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Listeyi inceledim, elinize sağlık.

- *>(.....) yıl tecrübeli (.....) aday var, onların çoğu direktör. Bu seviye ve deneyim aradığımız pozisyon için çok yüksek.*
- *(.....) yıllık adaylara baktığımda da Marketing Manager, Brand Lead görüyorum. Aslında bizim aradığımız aday daha önce Business Excellence, Commercial Excellence, Business Insights & Analytics geçmişli olmalı. Marketing haricinde çalışmamış olanları eleyelim lütfen.*
- *#54,55,77,78,79,84,85,86 gibi adaylar daha uygun.*

Teşekkürler,

(.....) 09.01.2023 – (.....)> (.....), (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

Hızlı geri dönüşünüz için çok teşekkür ederiz.

Belirtmiş olduğunuz adaylar (.....) ile hızlıca irtibata geçmeye başlayacağız.

Bu adaylar dışında ekte detayları yer alan adaylar ((.....)) başvuru adaylarımız olup uygun bulduğunuz başvuru adaylarını da listemize ekleyip kendileriyle hızlıca irtibata geçiyor olacağız.

Görüşmek üzere; iyi akşamlar...

11.01.2023 – (.....)> (.....)

Merhaba (.....)Hanım,

- *(.....): regional pozisyonda, tecrübesi fazla kalabilir ama iyi aday.*
- *(.....)ile AbbVie'de çalışmıştık, iyi bir profil*
- *(.....)-8 yıldır Managwer, yüksek bir profil kalabilir*
- *(.....) benzer şekilde 2016'dan bu yana manager*
- *(.....) 2015'ten beri Manager*
- *(.....) değerlendirebiliriz.*
- *(.....) Astra Zeneca'dan, oradan geçiş yapamıyoruz bildiğim kadarıyla. @(.....)yorumun ricasıyla*
- *(.....), yeni manager ama regional. Değerlendirelim*
- *(.....) çok yeni manager, değerlendirelim*
- *(.....) değerlendirelim*
- *(.....) değerlendirelim ama İngilizce nasıl?*
- *(.....) hızlı tüketimde, adaptasyon zor olabilir.*

Teşekkürler

(.....)

11.01.2023 – (.....)> (.....),(.....)

Selamlar

Astra Zeneca'dan birini alamayız, aramızda anlaşma var.

Bence de daha 4-8 yıl tecrübeli adaylara yönelmeliyiz.

Sevgiler

(.....) 12.01.2023 – (.....)> (.....),(.....)

(.....) Hanım Merhaba,

Eşzamanlı 4-8 yıl tecrübeli adaylara bakmaya devam ediyoruz.

Centilmenlik anlaşmalarında genellikle aday kendisi başvurduysa sürece dahil edilebiliyor ama hiç ulaşmayalım mı?

Tüm adaylara ulaştık, Salı günü tüm görüşmeleri tamamlamış oluyorum ☺ Hemen arkasından raporları ileteceğim.

İyi Çalışmalar Dilerim

Sevgiler

12.01.2023 – (.....)> (.....),(.....)

(.....) Hanım merhaba,

Centilmenlik kapsamında hiçbir şekilde kimseyi Astra Zeneca'dan alamıyoruz.

Uygun bulup görüştüğünüz adaylarla görüştükten sonra bize detaylı raporları iletirken adayı bu pozisyon için o adayı neden uygun bulduğunuzu, güçlü yönlerini- gelişime açık yönlerini danışman gözüyle ve mevcut ücret paketi ve ücret beklentisini de paylaşabilirseniz harika olur.

İmzalı sözleşme sizden geldiğinde PO açacağım, hatırlatmak isterim.

Sevgiler

(.....) 12.01.2023 – *(.....)*> *(.....),(.....)*

Tam olarak o şekilde iletiyoruz, rapor formatımız da belirttiğiniz gibi zaten hiç merak etmeyin ☺

Hemen soruyorum sözleşmeyi.

İyi Çalışmalar Dilerim

Sevgiler

...

Bulgu-9

(191) 08.02.2023 tarihinde MICHAEL PAGE çalışanı (.....)ile GSK İşe Alım Lideri (.....), GSK Solunum İş Birimi Direktörü (.....), GSK Aşı İş Birimi Direktörü (.....), GSK Klasik Markalar İş Birimi Direktörü (.....) arasında gerçekleşen ve bilgide GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü (.....) ve GSK İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'nun yer aldığı "*RE: Pazarlama Müdürü İşe Alım Süreci Ek Aday*" konulu e-posta silsilesi aşağıdaki şekildedir.

08.02.2023-*(.....)*>*(.....)*

(.....) Selam,

Her iki uzmanlık alanı içinde arayışını sürdürdüğümüz "Pazarlama Müdürü" işe alım süreciyle alakalı ulaşılan tüm adayların bulunduğu listeyi ekte bulabilirsin.

Bununla birlikte;

- *"Solunum" ve "Aşı" İş Birimi özelinde sürdürdüğümüz işe alım süreci için limitli firmalar (AstraZeneca, AbbVie, J&J) dışında kalıp sürece dahil olan firmalar;* [59]

(.....) şeklindeydi.

(TABLO)

Candidate	*Company*
(.....)	*(.....)*
(.....)	*(.....)*
(.....)	*(.....)*

Bu adaylarla birlikte offlimit dışındaki firmalarda olan, beklentimize ve GSK kültürüne uygun, ekip yönetim tecrübesi bulunan sürecimize dahil edebileceğimiz başka aday kalmadı diyebiliriz.

Önerim ekip yönetimi olmayan fakat bu konuda motive olan potansiyel adaylarla devam etmek şeklinde olacaktır. Sayıca fazla olmasalar da sürece ilgi duyan, direkt dahil edebileceğim potansiyel adaylar var. Sizden gelecek geri bildirime göre onlarla görüşmelerimi sürdürebilirim.

Yine, off-limit olan şirketlerde uygun bulduğumuz adayların bulunduğunu, bu şirketler özelinde bir esneklik olması halinde onlara da ulaşabileceğimi hatırlatmak isterim.

Sevgiler,

(.....)

[59] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

Bulgu-11

(192) 11.07.2023 tarihinde GSK çalışanı (.....) tarafından PFIZER çalışanı (.....) ve (.....) SANOFI çalışanı (.....) NOVARTIS çalışanı (.....), MERCK çalışanı (.....), (.....)@amgen.com[60] uzantılı e-posta adresini kullanan Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti. (AMGEN) çalışanı (.....) novonordisk.com uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanı ve ASTRAZENECA çalışanı (.....)'e gönderilen "*catch-up notes*" başlıklı e-posta ve e-posta ekindeki "*analysis.xlsx*" isimli Excel tablosunda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

> 11.07.2023 – (.....)
>
> *Sevgiler* ☺
>
> Salary Increases - 2023

Tablo 17: E-Postanın "salary increases" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyon)

	Off-cycle salary increase before merit		Merit Increase		Off-cycle salary increase after merit		Compound *(current)*	Planned additional off-cycle salary increase		Compound *(planned)*	Notes
A	-	-	(.....)	March	(.....)	July	**(.....)**	(.....)	September	**(.....)**	September adjustment is already approved.
N	-	-	(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Approvals may be received in August, but will implement retrospectively as of July.
M			(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	-
Abb	(.....)	January	(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Merit increase of (.....)% divided into two and applied as (.....)% in Jan and (.....)% in April
AZ	(.....)	January	(.....)	March	(.....)	August	**(.....)**				Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval.
S	-	-	(.....)	March	(.....)	August	**(.....)**	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to price increase for prescription drugs.
NN			(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment

[60] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'in (.....) olduğu değerlendirilmektedir.

											rate will be determined according to updated benchmark results. (.....)% may be considered instead of (.....)%.
P	(.....)	January	(.....)	April		August	**(.....)**	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion. (.....)% in Jan proceed to compensate 2022, not considered for 2023.
G	(.....)	January	(.....)	April		July	**(.....)**	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval for (.....)%-(.....)%. July is targeted, may be processed in August according to internal approval process.

04213

Tablo 18: E-Postanın *"salary increases"* Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

	Olağan zam dönemi öncesi yapılan zam oranı		**Zam oranı**		**Olağan zam dönemi sonrası yapılan zam oranı**		**Toplam** *(Şimdiye kadar)*	**Planlanan ek dönem zam oranı**		**Toplam** *(planlan-an ile birlikte)*	**Notlar**
A	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Temmuz	**(.....)**	(.....)	Eylül	**(.....)**	Eylül zam oranı onaylandı.
N	-	-	(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır.
M			(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	-
Abb	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	%(.....)'lik zam oranı ikiye bölünerek Ocak'ta %(.....), Nisan'da %(.....) olarak uygulandı.
AZ	(.....)	Ocak	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	**(.....)**				Ek maaş zammı görüşülüyor ve onaya sunulacak.

S	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	**(.....)**	-	-	-	Reçeteli ilaçlara ilişkin fiyat artışlarına göre ek maaş zammı oranı belirlenecektir.
NN			(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....) düşünülebilir.
P	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Ağustos	**(.....)**	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor. Ocak ayında yapılan %(.....)'luk zam 2022'yi telafi etmeye devam ediyor, 2023 için dikkate alınmıyor.
G	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Temmuz	**(.....)**	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor ve %(.....)-%(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek.

Tablo 19: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyonu)

Companies	Meal Allowance Dailiy Net Amount	Notes
Az	(.....)	as of January
N	(.....)	as of June
Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	as of January
NN	(.....)	as of May
G	(.....)	Approval stage for (.....) TL - targeted to implement as of July
M	(.....)	
P	(.....)	Will be re-considered according to updated benchmark

Tablo 20: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

Şirketler	Günlük Net Yemek Ödeneği	Notlar
Az	(.....)	Ocaktan itibaren
N	(.....)	Hazirandan itibaren
Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	Ocaktan itibaren
NN	(.....)	Mayıstan itibaren
G	(.....)	Temmuz itibariyle (.....) TL olması için onay sürecinde
M	(.....)	
P	(.....)	Güncellenen benchmarklara göre yeniden değerlendirilecektir

Bulgu-54

(193) 26.10.2023 tarihinde ASTRAZENECA yöneticisi (.....) tarafından ASTRAZENECA İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'a Teams uygulaması üzerinden gönderilen mesaj iletisi aşağıdaki şekildedir.

> 26.10.2023-(.....),(.....)
>
> *(.....)cım, Daiichi Sankyo firmasıyla bir anlaşmamız var mı son firma oysa işe alamıyoruz gibi*

Bulgu-55

(194) MENARINI META Bölge İnsan Kaynakları Direktörü (.....)nın bilgisayarında yapılan incelemede "*Menarini Centilmenlik Anlaşmaları*" isimli excel dosyasına ulaşılmıştır. Belge incelendiğinde MENARINI'nin rakipleriyle yaptığı centilmenlik anlaşmalarının bir liste halinde gösterildiği görülmektedir.

Tablo 21: MENARINI Centilmenlik Anlaşmaları ve Türkçe'ye Çevrilmiş Hali

	Menarini Company	***Counterpart***	***Obligation***	***Duration***
7	*A. Menarini Holdings PTE Ltd*	AstraZeneca	*Not to hire certain employees of the entire AstraZeneca Group*	*Until August 1, 2017*
	Menarini Şirketi	***Karşı Taraf***	***Anlaşma***	***Anlaşma Süresi***
7	A. Menarini Holdings PTE Ltd	AstraZeneca	AstraZeneca Grubunun belirli çalışanlarını işe almayacak	1 Ağustos 2017'ye kadar

I.3.7. BASF Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(195) Dosya kapsamında BASF hakkında elde edilen belgeye aşağıda yer verilmektedir.

Bulgu-55

(196) MENARINI META Bölge İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'nın bilgisayarında yapılan incelemede "*Menarini Centilmenlik Anlaşmaları*" isimli excel dosyasına ulaşılmıştır. Belge incelendiğinde MENARINI'nin rakipleriyle yaptığı centilmenlik anlaşmalarının bir liste halinde gösterildiği görülmektedir. Söz konusu listede BASF ile ilgili kısım şu şekildedir:

Tablo 22: MENARINI Centilmenlik Anlaşmaları ve Türkçe'ye Çevrilmiş Hali

	Menarini Company	***Counterpart***	***Obligation***	***Duration***
5	*Entire Menarini Group*	*BASF Plant Science GmbH*	*Not to hire employees of Metanomics GmbH in Germany*	*Until August 8, 2017*
	Menarini Şirketi	***Karşı Taraf***	***Anlaşma***	***Anlaşma Süresi***
5	*Tüm Menarini Grup*	*BASF Plant Science GmbH*	*Almanya'daki Metanomics GmbH çalışanlarını işe almayacak*	*8 Ağustos 2017'ye kadar*

I.3.8. BAUSCH&LOMB Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(197) Dosya kapsamında BAUSCH&LOMB hakkında elde edilen belgelere aşağıda tarih sırasıyla yer verilmektedir.

25-34/810-474

Bulgu-56

(198) 03.05.2017 tarihinde BAUSCH&LOMB çalışanları İzmir Bölge Müdürü (.....) tarafından eski İnsan Kaynakları Uzmanı (.....)'a gönderilen "*Görüşme Detayları*" konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

03.05.2017- (.....) > (.....)

(.....) merhaba. Antalya'da yüz yüze görüştüğüm adaylar ile ilgili yorumlarımı paylaşmak isterim;

(.....)ve (.....) ile sizin de skypedan bir görüşme yapmanızı rica ediyorum.

(.....) : Sektör tecrübesi çok fazla değil, ancak oldukça düzgün bir aday. Gelişim alanları var fakat gelişime ve öğrenmeye çok açık. Bir kaç yıl içinde daha donanımlı ve işinin tam bir profesyoneli haline gelecektir. Çalışkan, güler yüzlü ve güven veren bir aday.

(.....): Eğer Abdi İbrahim ile herhangi bir centilmenlik anlaşmamız yok ise, görüşmenizi isterim. (.....) gibi, tecrübesi az ama çok düzgün bir aday.

(.....): Tecrübeli bir aday. Eczane ve hekim kanalında güçlü. Şirketlerden neden ayrıldığını biraz sorgulayabilirsiniz. Ben tam net cevaplar alamadım. ((.....)wanted adayı).

(.....): Ofise gelecek

Teşekkürler.

Bulgu-57

(199) 24.03.2021 tarihinde BAUSCH&LOMB İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ve BAUSCH&LOMB İzmir Bölge Müdürü (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp görüşmesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

(.....) Günaydın (.....) Hanim. Simdi baktim (.....)de liba da calisiyor. Bu ara lidadan biriyle görüşmemek en doğrusu olacak sanirim.. wanted'da aday da kalmadi. Bir (.....) kaldi.

(.....) Kariyer net'i inceleyeceğim bugun yeniden

(.....): Evet şimdilik Liba'dan biriyle görüşmeyelim en iyisi (.....) Bey doğru söylüyorsunuz

(.....) Bir de (.....) Hanım konuşmuştu centilmenlik anlaşması gereği

(.....) Ona rağmen böyle olması hoş olmadı

(.....) Yonetici, (.....) Hanim'a (.....) veremeyiz deseydi cok daha saglikli olurdu.

(.....): İstiyorsa gidebilir diyip, arka planda elli tane taş koymak bi garip oldu.

(.....): Evet siz (.....) Hanım'a da haber verin isterseniz süreci

(.....): Akşam gec saatte konuştuk biz (.....) hanimla (.....) Hanim

(.....): Detaylari anlattim. Biliyor

(.....): En başından söyleselerdi daha iyiydi. Başında kendisi isterse gider dediler

(.....): Kendisi de çok fazla istemedi ayrılmayı dmek ki

(.....): sureci yeniden baslatiyoruz gibi oldu.

(.....): Canım sıkılmadı değil tabi ancak hayirlisi diyip, arayisa devam..

(.....): Neyse vardır bir hayır (.....) Bey inşallah iyi bir aday buluruz

(.....): 1 nisan'da is basi yaptırmak istiyorduk. Sure de cok azaldi

(.....): Haberleşiriz (.....)Hanim

(.....): Hayırlısı olsun haberleşiriz

(.....): (.....) aradı şimdi beni. (.....) hanim seni mutlaka arayacak, haber bekle dedim. Bilginiz olsun.

(.....): :)

(.....): Tamamdır teşekkürler (.....) Bey Cuma öğleden sonra görüşebiliriz arayacağım

Bulgu-58

(200) 05.07.2021 tarihli ve BAUSCH&LOMB Genel Müdürü[61] (.....)'ın e-posta hesabından elde edilen eski Hukuk Müşaviri (.....) ve İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e gönderilen ve bilgide BAUSCH&LOMB Bölge Başkanı (.....)'ın olduğu "RE: [redacted] OTC Ophtha" konulu e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

05.07.2021- (.....)> (.....)/ (.....)/(CC) (.....)Günaydın;

Haftaya tatsız bir haberle başlıyorum ama [redacted]n kurulmakta olan Göz OTC takımına [redacted] bölgeden [redacted] arkadaşımız geçiyor.

(.....), (.....) (.....). Şimdilik bildiğimiz bu kadar. Ben satış ve/veya IK müdürlerine ulaşmaya çalışacağım. Sifi'de kuruluş aşamasında bizim ekiple epey görüşmüştü ama biz arayınca almaya çekindiler. Burada maalesef geç kaldık.

Direkt rakip bir butik firmadan bu sayıda eleman alınması iş etiğine aykırı. Daha önce (.....)'ya gönderdiğimiz ihtarı ekte gönderiyorum. Benzerini [redacted] firmasına da gönderilmesi konusunda görüşlerinizi rica ederim.

(…)

05.07.2021- (.....) > (.....)/ (.....)/(CC) (.....) Ben Cuma (.....)i duymustum. Bu gerçekten çok kötü olmuş ve hiç hoş değil aynı ekipten aynı anda 3 kişiyi almak. [redacted] konusunda malesef [redacted] olabiliyor ve tabi [redacted] olabilirler.

Toplam paketi öğrenme şansımız olur mu (.....)?

Bir de ihtar konusunda ben ok'im, İsterseniz hızlıca bir konuşalım. Ben zamanımı ayarlarım.

Sevgiler,

(.....)

05.07.2021- (.....)> (.....)/(.....) / (CC) (.....) Az önceki toplantımızda bahsettiğim Rekabet Kurumu'nun, işgücü piyasasındaki centilmenlik anlaşmalarına yönelik, Nisan 2021'de 32 adet firma hakkında başlattığı soruşturmaya ilişkin duyuruya aşağıdaki linkten ulaşabilirsiniz.

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

Biz tabi burada Türk Ticaret Kanunu'nun haksız rekabet hükümlerinden doğan haklarımızı korumak amacıyla Bayer'e ihtarname göndereceğiz. Yine de bilgimiz olması açısından yukarıdaki duyuru linkini paylaşmak istedim.

(…)

I.3.9. [redacted] Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(201) Dosya kapsamında BAYER hakkında elde edilen belgelere aşağıda yer verilmektedir.

[61] Bulguda ismi geçen ve hâlihazırda Bölge Müdürü olarak görev yapan (.....)'ın, 2021 yılında İş Birimi Direktörü olarak görev yaptığı belirtilmiştir.

Bulgu-55

(202) Menarini Sağlık ve İlaç Sanayi Ticaret Anonim Şirketi (MENARINI) META Bölge İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'nın bilgisayarında yapılan incelemede "*Menarini Centilmenlik Anlaşmaları*" isimli excel dosyasına ulaşılmıştır. Belge incelendiğinde MENARINI'nin rakipleriyle yaptığı centilmenlik anlaşmalarının bir liste halinde gösterildiği görülmektedir.

Tablo 23: MENARINI Centilmenlik Anlaşmaları ve Türkçe'ye Çevrilmiş Hali

	Menarini Company	***Counterpart***	***Obligation***	***Duration***
4	*A. Menarini Industrie Farmaceutiche Riunite S.r.l. ("Recipient") and its Affiliates*	[redacted]	*For a period of twelve (12) months from the date of this agreement, Recipient shall, and shall procure that its Affiliates shall, not without the prior written consent of [redacted], (i) approach persons who were, during the course of discussions on the Proposed Transaction between the Parties, members of the management board of [redacted] or its Affiliates, or employees or permanent staff members of [redacted] or its Affiliates with whom Recipient has had contact or who became known to Recipient in connection with the Proposed Transaction, with a view to solicit their employment, or (ii) otherwise deliberately encourage such persons to terminate or otherwise unfavorably and materially change the nature of their relationship to [redacted] or its Affiliates, regardless of whether or not such termination or change would constitute a breach of contract.* *For the avoidance of doubt, Recipient and its Affiliates shall not be prohibited from employing any person who (i) contacted Recipient or its Affiliates on his own initiative (without any direct or indirect initiative of Recipient or its Affiliates) or (ii) approaches Recipient or its Affiliates on an unsolicited basis in response to a bona fide general public job advertisement of Recipient or its Affiliates or (iii) has been subject to a nontargeted search placed by Recipient or on Recipient's behalf. For the avoidance of doubt this non-solicitation provision shall not bind Recipient's or its Affiliates' agents, consultants, professional advisors, financial advisors or potential providers of finance.*	*Twelve months from [redacted]*
	Menarini Şirketi	***Karşı Taraf***	***Anlaşma***	***Anlaşma Süresi***
5	A. Menarini Industrie Farmaceutiche Riunite S.r.l. ("Recipient") ve tüm bağlı kuruluşları	[redacted]	Bu anlaşma tarihinden itibaren on iki (12) aylık bir süre boyunca Alıcı, [redacted] önceden yazılı izni olmaksızın, (i) bu anlaşmanın müzakereleri sırasında bu kişilerle temasa geçmeyecek ve Bağlı Kuruluşlarının da bu kişilere yaklaşmamasını sağlayacaktır. Taraflar, [redacted] veya Bağlı Şirketlerinin yönetim kurulu üyeleri veya Alıcının iletişim kurduğu veya Alıcının Teklif Edilen İşlem ile bağlantılı olarak tanıdığı [redacted] veya Bağlı Şirketlerinin çalışanları veya daimi personeli arasında Önerilen İşlem; işe alınmalarını talep etmek amacıyla veya (ii) bu tür bir fesih veya değişikliğin sözleşmenin ihlali anlamına gelip gelmediğine bakılmaksızın, bu tür kişileri [redacted] veya Bağlı Şirketleri ile olan ilişkilerini feshetmeye veya başka şekilde olumsuz ve maddi olarak değiştirmeye kasıtlı olarak teşvik edemezsiniz. Şüpheye mahal vermemek adına, Alıcı ve Bağlı Kuruluşlarının (i) Alıcı veya Bağlı Kuruluşlarının kendi inisiyatifiyle (Alıcı veya Bağlı Kuruluşlarının doğrudan veya dolaylı herhangi bir girişimi olmadan) temasa geçen veya (ii) Alıcıya yaklaşan herhangi bir kişiyi işe alması yasaktır. Alıcının veya Bağlı Kuruluşlarının iyi niyetli bir genel kamu iş ilanına yanıt olarak talep edilmeyen bir şekilde veya (iii) Alıcı tarafından veya Alıcı adına yapılan hedefsiz bir aramaya tabi tutulması dışında. Şüpheye mahal vermemek adına, bu talep etmeme hükmü, Alıcının veya Bağlı Kuruluşlarının acentelerini, danışmanlarını, profesyonel danışmanlarını, mali müşavirlerini veya potansiyel finans sağlayıcılarını bağlamayacaktır.	[redacted] den itibaren 12 ay

Bulgu-58

(203) 05.07.2021 tarihli ve BAUSCH&LOMB Genel Müdürü[62] (.....)'ın e-posta hesabından elde edilen eski Hukuk Müşaviri (.....) ve İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e gönderilen

[62] Bulguda ismi geçen ve hâlihazırda Bölge Müdürü olarak görev yapan (.....)'ın, 2021 yılında İş Birimi Direktörü olarak görev yaptığı belirtilmiştir.

ve bilgide BAUSCH&LOMB Bölge Başkanı (.....)'ın olduğu "RE: Bayer OTC Ophtha" konulu e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

> 05.07.2021- (.....) > (.....) / (.....) /(CC) (.....) *Günaydın;*
>
> *Haftaya tatsız bir haberle başlıyorum ama Bayer'in kurulmakta olan Göz OTC takımına [redacted] bölgeden [redacted] arkadaşımız geçiyor.*
>
> *(.....), (.....) (.....). Şimdilik bildiğimiz bu kadar. Ben satış ve/veya IK müdürlerine ulaşmaya çalışacağım. Sifi'de kuruluş aşamasında bizim ekiple epey görüşmüştü ama biz arayınca almaya çekindiler. Burada maalesef geç kaldık.*
>
> *Direkt rakip bir butik firmadan bu sayıda eleman alınması iş etiğine aykırı. Daha önce (.....)'ya gönderdiğimiz ihtarı ekte gönderiyorum. Benzerini Bayer firmasına da gönderilmesi konusunda görüşlerinizi rica ederim.*
>
> (…)
>
> 05.07.2021- (.....) > (.....) / (.....) /(CC) (.....) *Ben Cuma (.....)i duymuştum. Bu gerçekten çok kötü olmuş ve hiç hoş değil aynı ekipten aynı anda 3 kişiyi almak. [redacted] konusunda malesef [redacted] olabiliyor ve tabi [redacted] olabilirler.*
>
> *Toplam paketi öğrenme şansımız olur mu (.....)?*
>
> *Bir de ihtar konusunda ben ok'im, İsterseniz hızlıca bir konuşalım. Ben zamanımı ayarlarım.*
>
> *Sevgiler,*
>
> *(.....)*
>
> 05.07.2021- (.....) > (.....) / (.....) / (CC) (.....) *Az önceki toplantımızda bahsettiğim Rekabet Kurumu'nun, işgücü piyasasındaki centilmenlik anlaşmalarına yönelik, Nisan 2021'de 32 adet firma hakkında başlattığı soruşturmaya ilişkin duyuruya aşağıdaki linkten ulaşabilirsiniz.*
>
> *https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/isgucu-piyasasina-yonelik-centilmenlik-a-d8bc3379bea1eb11812e00505694b4c6*
>
> *Biz tabi burada Türk Ticaret Kanunu'nun haksız rekabet hükümlerinden doğan haklarımızı korumak amacıyla Bayer'e ihtarname göndereceğiz. Yine de bilgimiz olması açısından yukarıdaki duyuru linkini paylaşmak istedim.*
>
> (…)

I.3.10. BERKO Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(204) Dosya kapsamında BERKO hakkında elde edilen belgelere aşağıda yer verilmektedir.

Bulgu-59

(205) 05.03.2015 tarihinde TOKSÖZ GRUP çalışanı[63] (.....), ARVEN çalışanı (.....), TOKSÖZ GRUP çalışanı (.....), TOKSÖZ GRUP çalışanı (.....) ve TOKSÖZ GRUP çalışanı (.....) arasında geçen "*TRANSFER YAPILMAYAN FİRMALAR*" konulu e-posta konuşmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki gibidir.

> 05.03.2015 –(.....)> (.....)
>
> *(.....) bey merhaba,*
>
> *Transfer yapmadığımız firmalar;*
>
> *BİLİM*

[63] SANOVEL ile aynı ekonomik bütünlük içinde olan TOKSÖZ GRUP ve ARVEN çalışanları SANOVEL çalışanı olarak değerlendirilmektedir.

GENERİCA

ABDİ İBRAHİM (.....)

BERKO

CELTİS GRUBU (NEUTEC, NEXT PHARMA, BASEL.. VB.)

Kolay gelsin.

05.03.2015- (.....)> (.....)

Bilginize. Olası ihtiyaçlarda bunların dışında durmamız gerekiyor.

05.03.2015 –(.....)> (.....)

(.....) Bey;

(.....) ile ilgili görüşme sonucunu sormak için aradım fakat ulaşamadım. O zaman o da olmaz.Bunun dışında da alabilmek sıkıntılı.(.....)dan kimse gelmiyor.

05.03.2015- (.....)> (.....)

Arayacağım (.....), ciddi sıkıntılarımız mevcut. Konuşuruz

Bulgu-60

(206) 26.06.2018 ve 29.06.2018 tarihlerinde BERKO İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ile SANOVEL çalışanı (.....) arasında gerçekleşen Whatsapp yazışmasında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

26.06.2018

(.....): (.....) hn. (.....) ben, Berko ilac Ik muduru. Sizi aradım ama ulasamadim. Musait oldugunuzda konusabilirmiyiz. Görüşmek üzere. Selamlar

26.06.2018

(.....): (.....) hn. konusamadik ama bilgi icin paylasayim. Son dönemde ayni bölgeden yüksek ücret önerilerek çoklu alim yapiliyor. Bu durum patronlarımızında iliski icerisinde olmasi sebebi ile sorun olusturabilir. Satış tarafi bu durumdan rahatsiz karsilikli olusabilecek olumsuzluklarin simdiden onune gecmek icin bu sekilde ayni ekipten 3 kisiyi almak gibi bir uygulamanin önüne geçmemiz gerekiyor. Bu konuda karşılıklı sorun yasamamak adına sizi bilgilendireyim istedim. Görüşmek üzere. Selamlar

(.....): (.....) Bey, haklısınız.

Aynı bölgeden çoklu alım aslında kriter olarak çok dikkat ettiğimiz bir konu, hatta aslında daha önce de böyle bir şey yaşanmış (ben İK da değilken) ekip arkadaşlarımla konuşuyorum. Satış ekibimizle de paylaşacağım.

Bilgi için teşekkür ederim.

Lütfen kusura bakmayınız.

(.....): Tesekkurler hassasiyetiniz icin

Gorusmek uzere

Selamlar

Bulgu-1

(207) 29.01.2020 ve 02.02.2020 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'ya gönderilen "*Transfer TTT süreci kısıtlamaları hakk.*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

29.01.2020-(.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Yakın tarihte TTT transfer yapmaya ihtiyacım olacağı için bazı kısıtlamaları benimle paylaşmanızı rica edeceğim. (Centilmenlik anlaşmalı şirketler, sektör yaşı, benzer brick/branş/ürün... vs)

Teşekkürler

Selamlar

02.02.2020- (.....)> (.....)

(.....) Bey merhaba,

Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar aşağıdaki gibidir:

- *Adeka,*
- *Bilim,*
- *Servier,*
- *Alergan,*
- *Drogsan,*
- *Generica,*
- *Berko,*
- *Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed, Nextpharma ((.....) yıldan fazla çalışmamış olmalı)*

Geçmişinde (.....) ve (.....) deneyimi olmamalı

Geçmişinde aynı pozisyonda (.....) ve grup şirketler deneyimi olmamalı (Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed, Nextpharma)

Sevgiler

(.....)

04284

Bulgu-16

(208) 10.12.2021-02.09.2022 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) ve çok sayıda ABDİ İBRAHİM çalışanının bulunduğu "*(.....)*" adlı WhatsApp grubunda gerçekleşen yazışmada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

10.12.2021

(.....) Adekadan alamıyorduk dimi halen ve kat-i suretler

(.....)

(.....) ADEKA'dan merkeze alabiliyor muyuz o kısmı biliyor musun @(.....)

(.....) Diger yasakli firmalsrdan ben aldim

(.....) Bence aliniyordur

(.....)

(.....): (.....)dan almıyoruz merkeze diye bir güncelleme yapayım :D

(.....): Aaa

(.....): Digerlerinden farki ne ?

(.....) Benzer firmalarimiz var midir bulasmayacagimiz :)))))) ((((((:

(.....) Evet ya merkez kisiti olannyerleri de bir liste yapalim mi

(.....): (emoji olduğu düşünülen bilinmeyen simge paylaşılmıştır)

(.....): Soyleki centilmenlik anlasmamiz olan adeka bilim servierden saha merkez alamiyoruz digerleri saha icin kisitli dedigimiz firmalar oldugu icin merkeze aliyiruz

(.....) O mantikla dusunebilirsiniz

...

15.08.2022

(.....): biz adeka merkezden alım yapabiliyor muyduk

(.....): gm de kısıt yok diye biliyorum

(.....): bilim adekada hiçbir yere alamamamız lazım

(.....): direkt centilmenlik anlaşmamız var diye (.....) da sorulabilir

(.....): No dedi (.....)

(.....): (.....) merkeze de no imis

...

02.09.2022

(.....) hellloo

(.....): ttt süreciyle ilgili bişi sormak istiyorum/istiyoruz (.....) ile

(.....): şöyle ki, servier önceden eğer mevcut firmasıysa ilerlemiyorduk hatta geçen (.....) da sormuştu gm için

ama pdf doküman yazmıyo

(.....) bi de (.....) ikilisi vardı onlara da no diyorduk bir değişiklik yok değil mi onda

(.....): (.....) sanovel için yazmıştı sanırım servier artık serbest

(.....): Burda yok şimdilik

(.....) o zaman bunu danışmana söylemek lazım elememiş olabilir (.....) (.....): bi de onlar sürenden bağımsız yasaklılardı galiba

(.....): ne geçmişte çalışmış ne de şimdi çalışıyo olmamalı gibi

(.....) Bunu da iletelim

(.....) Yasakli firma listesini bir goz uzerinden gecelim sali gunu toplantida en guncelini koyalim ortaga

(.....) toplantı salı yok

(.....): evet adeka bilim de devam almamaya

(.....) Bu net listede var

(.....): (.....) ve (.....) yok

(.....): Oki mail dondururuz

(.....): martta (.....) bbeyden onay alınan versiyonda (.....) ile ilerlenmeyecek kararı vardı ama değil mi?

(.....): Bizim hatirladigimiz bunlar ciksin gibi bir karar yoktu

(.....) Kaliyor olmali

(.....): sadece berko için karar alınmıştı

(.....): (emoji olduğu düşünülen bilinmeyen simge paylaşılmıştır)

...

(.....) Hızlı bir sorum var sizlere

(.....) 2021'de bizden 2 kişi Servier'e gitmiş

(.....) NB sunumda sorabilir

(.....) 1'ini ben HO ve CEO'ya raporlamışım

(.....) Diğerinin görüşmesini (.....) yapmış (.....)

(.....) bi maillerinize bakabilir misiniz raporlamış mıyız bu durumu

(.....) Servier'e gidenleri raporlanmamiz mi gerekiyor?

(.....) Servier bizim alım yapmadığımız yasaklı firmalardan, bu gibi firmalar alınca yazıyoruz genelde. Kesin raporlanır değil tabi ama alım yasak olduğu için bizden gidince de haber veriyoruz diyeyim

(.....) sağol (.....)cum ben bunu bilmiyordum…

Bulgu-17

(209) 16.03.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)'ne gönderilen "*Transfer TTT İşe alım Süreci- Kriter Seti Revizyonu*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

16.03.2022- (.....) > ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

Değerli Yöneticilerimiz,

Sizlerden aldığımız geri bildirimler, İK olarak gözlemlerimiz ve Üst Yönetim ile yaptığımız değerlendirmeler sonucunda, Transfer TTT işe alım sürecini ve kriter setini aşağıdaki şekilde revize ettik:

-İşe alım sürecini (.....) ve (.....) olarak (.....)'ye ayırdık. Adayın hangi kategoriye girdiğiyle ilgili değerlendirme ve onay ilgili (.....) tarafından verilecektir

-(.....)

(TABLO)

[redacted]

-(.....)

-(.....)

-(.....)

-(.....)

Berko'yu kısıtlı işe alım listesinden çıkarttık

(TABLO)

[redacted]

-Revize ettiğimiz (.....)

Sevgilerimizle,

(.....)

I.3.11. DAIICHI Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(210) Dosya kapsamında DAIICHI hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bulgu-61

(211) 07.02.2020 tarihinde DAIICHI İnsan Kaynakları İş Ortağı (.....) tarafından DAIICHI çalışanları (.....)'a (.....)'a, (.....)'a ve (.....)'e gönderilen *"Farmacity Referanslı adaylar"* konulu e-posta yazışmasının ekinde yer alan "refli_Adaylar_Durum.x.lsx" adlı excel tablosunun içeriğinde yer alan ifade aşağıdaki şekildedir.

07.02.2020 – (.....)> (.....),(.....),(.....),(.....)

Aİ[64], FarmaCity için offlimit firma olduğundan adayla iletişime geçilmemiştir. Daiichi-Sankyo yöneticileri ile yapılan toplantıda Aİ çalışanları ile iletişime geçilmeyeceği konusunda hem fikir kalınmıştır.

Bulgu-50

(212) 07.02.2020 tarihinde DAIICHI İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından paylaşılan DAIICHI İnsan Kaynakları İş Ortağı (.....)'in FARMACITY Yöneticisi (.....)'e göndermiş olduğu e-posta yazışmasını içeren "*Re:İstanbul adayları*" konulu e-posta gönderisi ve gönderi içindeki tablonun içeriğinde yer alan ifade şu şekildedir.

07.02.2020 – (.....),(.....)

(.....) selam,

İstanbul adayları ektedir.

(.....) ile hızlıca görürseniz biz de sizin olumlu bulduklarınızla görüşür tamamlarız.

Teşekkürler,

(.....) 07.02.2020-(.....)> (.....)

(.....) selamlar,

Önümüzdeki hafta Salı gününe 4 görüşmeyi de organize edebilirsiniz. Öğleden önce 10:00-12:00 arasına 2; öğleden sonra 14:00-16:00 arasına 2 aday yapabiliriz. Adaylardan Salı günü müsait olmayan varsa Pazartesi 14:00-15:00'e de alabiliriz. Tüm bu opsiyonlar olmazsa da Çarşamba 10:00-12:00 arasına alabiliriz.

Bu arada aşağıdaki adaylardan (.....) Bey ile ilgili BM'ye güçlü referanslar gelmiş; onunla da görüşebilir misiniz? Sizin tarafta olumlu olursa önümüzdeki hafta Pazartesi, Salı veya Çarşamba onu da göremeyi istiyoruz. Tüm adayları birlikte değerlendirmek isteriz.

Bir de Astra Zeneca offlimit olduğundan mı görüşemiyoruz; BM bu adayla da görüşmek istiyor eğer sizin için de uygunsa[65]

Adayın DURUMU

Daiichi-Sankyo yöneticileri ile yapılan toplantıda AstraZeneca çalışanları ile iletişime geçilemeyeceği konusunda hem fikir kalınmıştır.

[64] Aİ ile kastedilenin ABDİ İBRAHİM olduğu sonucuna varılmıştır.
[65] Vurgu raporlerce eklenmiştir.

Bulgu-51

(213) 02.03.2020 tarihlerinde DAIICHI çalışanları (.....), (.....),(.....),(.....),(.....) ve (.....) arasında gerçekleşen *"Farmacity Referanslı adaylar"* konulu e-posta yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

20.01.2020 - (.....)> (.....)(.....),(.....),(.....),(.....)

Sevgili arkadaşlar,

Farmacity'nin referanslı adayların durumunu gösteren liste ektedir.

Güncel listeyi de istedik, onlardan gelir gelmez paylaşacağım.

Bilginize,

(.....) 02.03.2020 – (.....),(.....),(.....),(.....),(.....),(.....)

Merhabalar,

Referanslı adayların durumunu gösteren güncel listeyi ekte bulabilirsiniz.

Sevgiler

(.....) (Ekteki belgede geçen ifadeler aşağıda yer almaktadır.)

(TABLO)

[redacted]

04284

Bulgu-62

(214) 19.08.2022 tarihinde MICHAEL PAGE Ülke Direktörü (.....) tarafından Whatsap iş grubunda paylaşılan mesaj iletisinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

19.08.2022-(.....)

(.....) Arkadaşlar selam

(.....) Daiichi Sankyo firması ile sözleşme imzaladık

(.....) Sözleşme maddelerimizden bir tanesi 3 ay boyunca off limits olması[66]

(.....) Yani 3 ay süreyle o firmadan aktif iş arayışında olmayan çalışanlara ulaşmayalım lütfen

(.....) Eğer bir rolünüze başvurduysa ulaşabilirsiniz

(.....) Bilginize

Bulgu-52

(215) 27.12.2022 tarihinde ASTRAZENECA İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) tarafından ASTRAZENECA İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'na gönderilen *"RE: Aday Süreç: Maret Acces adayları"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

27.12.2022 – (.....)> (.....)

(.....)elamlar,

[66] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

(.....)tüm sınavları olumlu, online görüşme organize edelim mi?

(TABLO)



27.12.2022 – (.....)>(.....) *Evet kesinlikle edelim* ☺

(.....), (.....) ile de vaka çalışmasını önümüzdeki haftaya organize edebilmek mümkün olur mu? (.....) takvimi 3-4 ve 5'inde uygun görünüyordu.

Sevgiler,

(.....) 27.12.2022 – (.....)>(.....)

(.....) selam,(.....) diye bir adayımız yoktu ben mi kaçırdım acaba?

Tüm aday listesi aşağıdadır, acaba hangisini kast ettin (.....) olabilir mi?

(TABLO)



Bulgu-53

(216) 19.12.2022 – 12.01.2023 tarihleri arasında DAIICHI çalışanları (.....),(.....),(.....),(.....),(.....) ve BADENOCH and CLARK çalışanları (.....), (.....), (.....),

25-34/810-474

(.....) arasında geçen *"RE: Sn. (.....), LHH Badenoch + Clark"* e-posta iletisi aşağıdaki şekildedir.

19.12.2022 – (.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Öncelikle umarım iyisinizdir, yakın zamanda Business Excellence Manager/Lead arayışımız olacak, bununla ilgili B&C'de ilgili kişiyle bizi kontaktlayabilir misiniz?

Benzer rolde ilaçtaki işe alım tecrübeleriniz ve çalışma koşullarınızla ilgili sizinle görüşmek isteriz.

Teşekkürler

(.....) 20.12.2022 –(.....)> (.....)

(.....) Hanım tekrar günaydın,

Business Excellence Manager/Lead rolü için cc'deki çalışma arkadaşım (.....) ile sizi tanıştırmak isterim.

Uygunluğunuza göre ilgili alana yönelik referanslarımız ve deneyimlerimizi aktarabilmek için biz de bir araya gelebilmeyi çok isteriz.

Çok teşekkürler

Sevgilerimle,

20.12.2022 – (.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba

Hızlı dönüşünüz için teşekkürler, şu anda rolün freze olma durumu söz konusu olduğundan toplantı talebimizi size daha sonra bilgi vereceğim.

(.....) hanım merhaba, iletişim bilgilerinizi paylaşabilir misiniz?

Bu arada yakın zamanda çalıştığınız BEX rollerini, referanslarınızı ve çalışma koşullarınızı paylaşabilir misiniz?

Teşekkürler

(.....) 21.12.2022 –(.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba,

İşe alım ihtiyaçlarınız ile ilgili olarak cc'deki arkadaşım (.....) sizlere destek olacak.

Sevgiler.

21.12.2022 – (.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba

Bilgi için teşekkürler, en kısa zamanda haberleşmek üzere

Sevgiler

(.....) 21.12.2022 –(.....)> (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

Mail üzerinden dahi olsa tanıştığımıza memnun oldum; en yakın müsaitliğinizde sizi ziyarete gelmek ya da online/teams ortamında sizinle bir tanışma görüşmesi gerçekleştirmeyi çok isterim.

İşe Alım ile ilgil gurubumuzu temsilen bundan sonraki aşamalarda benimle irtibata geçebilirseniz memnun olurum; iş mobil hattım

+ 90(.....) Bununla birlikte; ilaç sektörü/sektörler arası herhangi bir veri ya da güncel bilgiye ihtiyacınız olması durumunda da bir telefon uzağınızdayım.

Ekte farklı seviyede rolleri kapsayacak çerçeve sözleşmemizi bulabilirsiniz. Business Excellence, Operational Excellence, Customer Engagement, Operational Excellence rolleri ve bu alan kökenli üst düzey roller hk ise son 3 senedir global ilaç devleri başta olmak üzere hızlı tüketim, otomotiv ve ağır sanayi için yaklaşık 10 kadar pozisyon çalıştık, sorularınız olursa karşılıklı/online görüşmemizde detaylandırıyor oluruz.

Bir sonraki irtibatımıza kadar sağlıkla kalın; eğer biraraya gelemez isek bu vesile ile yeni yılınızı içtenlikle kutluyorum...

03.01.2023 –(.....)> (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

Bu sabah gerçekleştirdiğimiz telefon görüşmemize istinaden ekte yer alan genel çerçeve sözleşmemiz ile birlikte Business Excellence Manager / Lead rolü ile iligl garanti süremizin altın (6) ay olduğuna dair onayımıza ait ek protokol'ü ekte bulabilirsiniz.

Hukuk birimimizin biraz önce geri dönüşüyle formatımızın KVKK ve gizlilik maddemiz karşılıklı olarak düzenlenmiş durumda olduğunu ve her iki tarafı da eşit şekilde koruduğunu bununla birlikte. sözleşme dışında ayrıca ve sadece (.....)'yu sorumluluk altına alan veri aktarımı ile ilgili protokolü sınırsız sorumluluk maddeleri içerdiği global hukuk kurallarımız gereği maalesef kabul edemiyoruz. Bu protokol imzalanmadan devam edebiliyorsak sizleri memnuniyetle desteklemek isteriz.

Geri dönüşünüze birlikte sürecimizle ilgili sizi hızlıca ilerletiyor olacağız.

...

09.01.2023 – (.....)> (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

Hayırlı olsun ☺

@(.....), (.....) Hanım,

Long listi ekte iletiyorum.

Önceliklendirdiğiniz adaylarla hızlıca iletişime geçip, görüşmeler sonrasında aday raporlarını ileteceğiz.

İyi Çalışmalar Dilerim

Sevgiler

09.01.2023 – (.....)> (.....)*(.....) Hanım (.....) Hanım,*

Listede küçük bir düzeltme yaptım, ekte iletiyorum.

İyi Çalışmalar Dilerim

Sevgiler

09.01.2023 – (.....)> (.....),(.....)

(.....) Hanım, (.....) Hanım Merhaba,

Bu önemli rolümüzde işbirliğimiz hayırlı olsun, her ne zaman bir desteğe ihtiyacınız olursa bir telefon uzağınızdayız.

Görüşmek üzere; iyi haftalar diliyorum..

09.01.2023 – (.....)> (.....),(.....)

(.....) Hanım merhaba,

Listeyi inceledim, elinize sağlık.

- *>(.....) yıl tecrübeli (.....) aday var, onların çoğu direktör. Bu seviye ve deneyim aradığımız pozisyon için çok yüksek.*
- *(.....) yıllık adaylara baktığımda da Marketing Manager, Brand Lead görüyorum. Aslında bizim aradığımız aday daha önce Business Excellence, Commercial Excellence, Business Insights & Analytics geçmişli olmalı. Marketing haricinde çalışmamış olanları eleyelim lütfen.*
- *#54,55,77,78,79,84,85,86 gibi adaylar daha uygun.*

Teşekkürler,

(.....) 09.01.2023 – (.....)> (.....),(.....)

(.....) Hanım Merhaba,

Hızlı geri dönüşünüz için çok teşekkür ederiz.

Belirtmiş olduğunuz adaylar (.....) ile hızlıca irtibata geçmeye başlayacağız.

Bu adaylar dışında ekte detayları yer alan adaylar ((.....)) başvuru adaylarımız olup uygun bulduğunuz başvuru adaylarını da listemize ekleyip kendileriyle hızlıca irtibata geçiyor olacağız.

Görüşmek üzere; iyi akşamlar...

11.01.2023 – (.....)> (.....)

Merhaba (.....)Hanım,

- *(.....): regional pozisyonda, tecrübesi fazla kalabilir ama iyi aday.*
- *(.....) ile AbbVie'de çalışmıştık, iyi bir profil*
- *(.....)-8 yıldır Managwer, yüksek bir profil kalabilir*
- *(.....) benzer şekilde 2016'dan bu yana manager*
- *(.....) 2015'ten beri Manager*
- *(.....)d eğerlendirebiliriz.*
- *(.....) Astra Zeneca'dan, oradan geçiş yapamıyoruz bildiğim kadarıyla. @(.....) yorumun ricasıyla*
- *(.....), yeni manager ama regional. Değerlendirelim*
- *(.....) çok yeni manager, değerlendirelim*
- *(.....) değerlendirelim*
- *(.....) değerlendirelim ama İngilizce nasıl?*
- *(.....) hızlı tüketimde, adaptasyon zor olabilir.*

Teşekkürler

(.....)

11.01.2023 – (.....)> (.....),(.....)

Selamlar

Astra Zeneca'dan birini alamayız, aramızda anlaşma var.

Bence de daha 4-8 yıl tecrübeli adaylara yönelmeliyiz.

Sevgiler

(.....) 12.01.2023 – (.....)> (.....),(.....)

(.....) *Hanım Merhaba,*

Eşzamanlı 4-8 yıl tecrübeli adaylara bakmaya devam ediyoruz.

Centilmenlik anlaşmalarında genellikle aday kendisi başvurduysa sürece dahil edilebiliyor ama hiç ulaşmayalım mı?

Tüm adaylara ulaştık, Salı günü tüm görüşmeleri tamamlamış oluyorum ☺ Hemen arkasından raporları ileteceğim.

İyi Çalışmalar Dilerim

Sevgiler

12.01.2023 – (.....)> (.....),(.....)

(.....) *Hanım merhaba,*

Centilmenlik kapsamında hiçbir şekilde kimseyi Astra Zeneca'dan alamıyoruz.

Uygun bulup görüştüğünüz adaylarla görüştükten sonra bize detaylı raporları iletirken adayı bu pozisyon için o adayı neden uygun bulduğunuzu, güçlü yönlerini- gelişime açık yönlerini danışman gözüyle ve mevcut ücret paketi ve ücret beklentisini de paylaşabilirseniz harika olur.

İmzalı sözleşme sizden geldiğinde PO açacağım, hatırlatmak isterim.

Sevgiler

(.....) 12.01.2023 – (.....)> (.....),(.....)

Tam olarak o şekilde iletiyoruz, rapor formatımız da belirttiğiniz gibi zaten hiç merak etmeyin ☺

Hemen soruyorum sözleşmeyi.

İyi Çalışmalar Dilerim

Sevgiler

...

Bulgu-54

(217) 26.10.2023 tarihinde ASTRAZENECA yöneticisi (.....) tarafından ASTRAZENECA İnsan Kaynakları Müdürü (.....) Teams uygulaması üzerinden gönderilen mesaj iletisi aşağıdaki şekildedir.

26.10.2023-(.....)> (.....)

(.....), *Daiichi Sankyo firmasıyla bir anlaşmamız var mı son firma oysa işe alamıyoruz gibi*

I.3.12. FARMATEK Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(218) Dosya kapsamında FARMATEK hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bulgu-43

(219) 22.02.2022-23.02.2022 tarihlerinde ARVEN Kalite Güvence Müdürü (.....) tarafından ARVEN Yetenek Kazanımı Yöneticisi (.....)'a gönderilen "*FW: CV (.....)hk.*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

22.02.2022 -(.....)> (.....) *Merhaba (.....) Hanım,*

(.....)'nun gönderdiği bir özgeçmiş var elimde. Özgeçmiş dolu gözüküyor.

Fakat Farmatek'te çalışıyormuş.

(.....)'ya centilmenlik anlaşmamız olduğunu ve bizim İK'mızın görüşme öncesinde Farmatek'e bilgi vermesinin aday için sorun yaratıp yaratmayacağını sordum.

Aday için sorun olmazmış.

Sizce bu aday için nasıl yol alalım.

Sizinle görüşmeden, İK açısından Farmateke bilgi vererek görüşme organizasyonunun mümkün olup olmadığını öğrenmeden (.....) Beye henüz danışmadım. İK'larına bilgi vermemiz, onlar tamam derse görüşme yapmamız mümkün derseniz (.....) Beyin de görüşünü alacağım.

İyi çalışmalar dilerim.

22.02.2022 -(.....)> (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

Biz Farmatek ile iletişime geçmiyoruz, bu konuyla ilgili çok kez öncesinde (.....) Bey ile konuşmuştuk ancak (.....) Bey'den olumlu bir geri dönüş alamamıştık.

Farmatek ile ilgili (.....)'nın[67] cv'si direkt firmadan bize sunulduğu için (.....) Bey olumlu dönüş sağladı. Kişi gerçekten hep Arven'de çalışmak istemiş ve bunu işe girdiği günden bu yana firmasına hep söylemiş bu nedenle firmasından bize cv ulaşmış.

Bu sebeple şu an için biz IK olarak Farmatekten herhangi biriyle iletişime geçmemekteyiz.

Eğer (.....) Bey'in bu konuda görüşü değişir ise sonrasında oradan kişilerle iletişime geçebilirim.

Bilgilerinize sunarım,

23.02.2022 -(.....)> (.....)*Merhaba (.....) Hanım,*

O zaman zorlamanın bir anlamı yok.

Tamamdır, hiç iletişim kurmayalım.

İyi çalışmalar dilerim..

Bulgu-45

(220) 07.03.2022 ile 15.03.2022 tarihleri arasında FARMATEK çalışanı (.....)<(.....)farmatek.com> tarafından ARVEN Ticari Operasyonlar Müdürü (.....)'a gönderilen ve ardından ARVEN iç yazışması olarak devam eden "*RE: (.....)Özgeçmiş.pdf*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

07.03.2022 -(.....)> (.....)*(.....)Bey,*

Bahsetmiş olduğum arkadaşımın CV si ektedir. Bilgilerinize

İyi çalışmalar

08.03.2022 -(.....) > (.....),(.....)

Arkadaşlar merhaba,

Farmatek İlaç ın satış müdürü olan arkadaşım (.....) beyden "İhracat Uzmanı" pozisyonu için gelen CV ektedir.

Değerlendirmenize.

[67] Kamuya açık kaynaklardan "*(.....)*" isimli kişinin FARMATEK çalışanı olduğu anlaşılmaktadır.

İyi çalışmalar.

08.03.2022 -(.....) > (.....)(.....)*cim merhaba,*

(.....) Bey'den ekteki gibi cv geldi az önce,

İthalat-İhracat pozisyonu için değerlendirilebilmesi adına Farmatek Satış Müdürü cv'yi paylaşmış.

Bilgilerine sunarım,

15.03.2022 -(.....)> (.....)

(.....) Bey merhaba,

Cv paylaşımı için teşekkür ederiz. Geçtiğimiz hafta covid olduğum için istirahatteydim bu nedenle ancak dönüş sağlayabiliyorum. Sektörel olarak bazı şirketler ile centilmenlik anlaşmalarımız bulunmakta; bu nedenle ilgili firmalardan personel alamamaktayız. Farmatek firması da bunlardan biri olduğu için maalesef ilgili adayı değerlendiremeyeceğimizi bildirmek isterim.

İyi çalışmalar dilerim.

15.03.2022 - (.....)> (.....)

(.....) merhaba,

Aday şu anda Farmatek te çalışmıyor.Ayrıca CV direk Farmatek Satış Müdürü (.....) beyden geldi. Gerek kendisinden gerekse Farmatek Gn.Müdürü (.....) beyden teyit ve referans alınabilir.

Adayın değerlendirmeye alınmasının faydalı olacağını düşünüyorum. Değerlendirme sonrasındaki karar tabiki işin uzmanı olarak sizlerde.

İyi çalışmalar.

04284

Bulgu-46

(221) 20.07.2022 tarihinde Toksöz Grup İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) tarafından ARVEN Biyoteknoloji Kalite Kontrol Müdürü (.....)'e gönderilen "*Analitik İyileştirme Pozisyonu - Farmatek Adayı*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

20.07.2022 -(.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Teams üzerindeki konuşmamıza istinaden Farmatek çalışanı (.....) ile görüşmelerimizi gizli yürüteceğiz. Yarın kendisi ile iletişime geçiyor olacağım; öncelikle envanterlerimizi yanıtlayacak uygunluk noktasında sizlerle direkt bir görüşme planlayacağım. Her şeyin yolunda gitmesi ve teklifin kabul olması halinde centilmenlik anlaşmamız da gereği aday işten ayrılıp bir süre geçtikten sonra işbaşı yapabilecek konuma gelecektir.

Bilgilerinize sunarım, iyi akşamlar dilerim.

Bulgu-47

(222) 27.07.2022 tarihinde ARVEN Yetenek Kazanımı Yöneticisi (.....) tarafından alıcı bölümünde de kendisinin olduğu "*Yasaklı Firmalar*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

27.07.2022 - (.....)> (.....) *Bilim ve Generica- Genveon dışında neutec , next pharma, basel'den de kimseyi almamaya özen gösterelim*

, fabrikada farmatekten de almıyoruz

I.3.13. HELBA Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(223) Dosya kapsamında HELBA hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bulgu-63

(224) 29.01.2021 tarihinde GENVEON Yöneticisi (.....) tarafından GENVEON Genel Müdürü (.....)'a gönderilen *"İstifalar hk."* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

> 29.01.2021–(.....) (.....)
>
> *(.....) Bey Merhabalar,*
>
> *Önemli bir konuda sizi bilgilendirmek istiyorum. QC'de hızla istifalar artmaya başladı.*
>
> *QC Müdürü, Micro Lab Yöneticisi, Ekipman Kalifikasyon Uzmanı ve en tecrübeli analistimiz Helba İlaç'a istifa edip geçiş yaptı (bugün ilave 2 istifa daha olabileceğini öğrendim).*
>
> *Bu firmaya geçiş yapanlar en az 15 yıllık tecrübeli ve performansından memnun olduğumuz yetkin arkadaşlar.*
>
> *Size daha önce ilettiğim gibi bu firmanın üst düzey yöneticisiyle konuşmakta fayda var.*
>
> *Aksiyon almadığımız takdirde rutin operasyonlarda sıkıntı yaşamaya başlarız.*
>
> *Firma sahibiyle görüşmenizin etkili olacağını düşünüyorum.*
>
> *Aksiyon konusunda farklı bir öneriniz olursa görüşmek isterim.*
>
> *Teşekkürler,*

Bulgu-64

(225) 02.02.2021 tarihinde GENVEON İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından GENVEON Genel Müdürü (.....) gönderilen *"İstifalar hk."* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

> 02.02.2021–(.....) >(.....)
>
> *(.....) Bey Merhabalar,*
>
> *Cuma akşamı (.....)[68] Bey ile konuyu görüşmemizin ardından, o akşam hemen Helba İlaç İnsan Kaynakları ile iletişim kurdum.*
>
> *Kendilerine; bu süreçte fabrika çalışanlarımızdan Helba İlaç'a geçenler olduğu ve bunun rekabet prosedürleri gereği uygun olmadığını uygun bir şekilde ifade ettim. Bundan sonraki süreçte bu şekilde devam edilmemesini, gerekiyorsa bunu üst yönetim ekipleri ile de paylaşmalarını söyledim. O anda "dikkat ederiz elbette" şeklinde bir dönüş aldım.*
>
> *Dün akşamüzeri tekrar aradılar. Kendi yöneticileri ile de değerlendirdiklerini; konuya dikkat edeceklerini ancak söz vermek istemediklerini dile getirdiler. Spesifik olarak Genveon çalışanlarına odaklanmadıklarını ancak başvuranlar içinde Genveon çalışanlarının olduğunu belirttiler. Ek olarak "Mülakata gelenler, genel olarak yönetimsel yaklaşımlardan, kariyer beklentilerinden dolayı arayışta olduklarını ifade ediyorlar, çok çok yüksek ücret teklif etmiyoruz" diye de paylaşımda bulundu.*
>
> *Ben rahatsızlığımızı, bunun uygun olmadığını ve konuya İK arasında iyi niyet ve centilmenlik yaklaşımıyla yönetmekten yana olduğumu ilettim tekrar. Çok dikkat edeceğiz diyerek kapattılar.*

[68] (.....)

Fabrikaya gittiğimde de yöneticilerle ayrıca konuyu konuşup, daha detaylı anlamaya çalışacağım.

Bulgu-65

(226) 14.04.2023 - 04.05.2023 tarihleri arasında GENVEON çalışanları (.....) ve GENVEON İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) arasında geçen *"RE: Ar-ge Analitik Geliştirme Yöneticisi Pozisyonu Hk"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

14.04.2023 –(.....) >(.....)

Merhaba (.....)hn,

Analitik Geliştirme Yöneticisi adayı (.....)[69] *ile dün yaptığım 2. Görüşme sonucu olumlu olarak değerlendirilmiştir. IK açısından da uygunsa adaya teklif götürülmesinin rica ederim.*

Teşekkürler

İyi Çalışmalar

(.....)

04.05.2023 –(.....) >(.....)

Merhaba (.....) hn,

Analitik Geliştirme Yöneticisi adayı (.....) ile ilgili son durumu paylaşabilirseniz sevinirim

Teşekkürler

İyi Çalışmalar

(.....)

04.05.2023 – (.....) > (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Dün (.....) Bey burdaydı biliyorsunuz, (.....) Bey'in çalıştığı firma ile aramızda centilmenlik anlaşması durumu olduğu için şu an için adayı bekletme kararı alındı.

Bilgilerinize sunarım.

04284

I.3.14. İLKO Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(227) Dosya kapsamında İLKO hakkında elde edilen belgelere aşağıda tarih sırasıyla yer verilmektedir.

Bulgu-66

(228) 13.02.2017-14.02.2017 tarihlerinde SANOVEL Bölge Müdürü (.....) ve ARVEN İnsan Kaynakları Müdürü (.....) arasında geçen "*RE:(.....) cv*" başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

13.02.2017 - (.....) > (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Bazen adaylarda en son çalıştığı firma, işe alım kriterimize uymuyor ise, önceki çalıştığı firmaya da bakıyoruz.

Yönlendirdiğiniz aday, medikal firmada çalışıyor. Medikal firmalardan işe alım yapamıyoruz. Önceki firması da İlko, centilmenlik anlaşması gereği o firmadan da işe alım yapamıyoruz.

[69] Kamuya açık kaynaklardan "(.....)" isimli kişininin HELBA çalışanı olduğu anlaşılmaktadır.

Başka bir adayla ilerlenilmesini rica ederim.

Sevgiler,

13.02.2017 -(.....) > (.....)

(.....) Hanım;

Geri dönüş için teşekkür ediyorum.Centilmenlik anlaşması olan firmalarla ilgili kriter;aday en son bu firmalardan birinde çalışıyorsa alamıyoruz diye biliyorum.Bu aday ilko dan ayrılalı 1 seneden fazla olmuş.Bu durumda yine mi olmuyor?

15 gün önce, daha önce Abdi İbrahim de geçmişi olan bir adaya maaş teklifi yapmıştık.

Tam olarak doğrusu nedir?

14.02.2017 -(.....) > (.....)

(.....) Hanım,

Adayınızın şu an çalıştığı şirket zaten uygun değil, o yüzden alamıyoruz.

İyi niyetle, bazen, bir önceki firmasına bakıyoruz diye kasdetmiştim, o da uymuyor.(İlko)

Başka bir adayla ilerlenilmesini rica etmiştim.

Abdi olayına gelince, adayın en son çalıştığı firma zaten uygun ise problem yok. Abdi geçmişi , 3-4 yıl önceye dayanıyorsa problem değil.

İyi çalışmalar diliyorum.

Bulgu-67

(229) 22.08.2017 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'ye gönderilen "*Ankara Adaylar*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

22.08.2017 – (.....) > (.....)

Merhaba,

(.....) aranmıyor sanırım?

(.....) Bey de sizin İlko ile centilmenlik sözleşmeniz varmış, Bu sebepten direkt olumsuz olacaksa ben o kadar yolu gelmeyeyim diyor.

Bilgine,

(.....)

Bulgu-68

(230) 25.01.2018-05.02.2018 tarihlerinde SANOVEL&ARVEN İK çalışanı İş ortağı Organizasyonel Gelişim ve Eğitim Müdürü (.....), TOKSÖZ GRUP çalışanı (.....), TOKSÖZ GRUP İnsan Kaynakları Uzmanı (.....), ARVEN çalışanı KVG Kadıköy Bölge Yöneticisi (.....) ve SANOVEL çalışanı Kardiyometobolik Grup Tanıtım Direktörü (.....) arasında geçen "*Transfer TSS Görüşme Talebi hk.*" başlıklı e-posta yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

25.01.2018 –(.....) > (.....)

(.....) Bey merhaba,

Arven Kvg Kadıköy Bölge'de çalışmakta olan (.....) 2017 yılsonunda istifa etmiştir. Almış olduğum bilgiler doğrultusunda (.....)ın İlko İlaç'ta çalışmaya başladığını öğrendim. Bölgemizde oluşan boş kadrolar için görüşmek istediğim (.....) İlko İlaç çalışanıdır. İki firma arasında ki anlaşması gereği TSS alımı yapamadığımız bilgisine ulaştım. İlko ilaç,

firmamızdan transfer yapabilirken bizimde firma olarak İlko ilaç' tan transfer yapabilmemiz, ilgili adaylar ile görüşebilmemiz için onay alabilirsem süreç daha sağlıklı ilerleyecektir. Konuyu bilgilerinize sunarım.

Saygılarımla.

25.01.2018 –(.....) > (.....)

Merhaba (.....)

Centilmenlik anlaşmasından dolayı TSS transferi yapmadığımız İlko ilaç son dönemde bizden sıkça adam almaya başladı.

Kadıköy Arven KVG' dan ayrılan (.....) ta buna bir örnek.

Uygun görüldüğü takdirde İlko ilaçta çalışan bir TSS ile Arven KVG Kadıköy bölgedeki eksik kadromuzu transfer ederek kapatmak isteriz.

Svg

26.01.2018 –(.....) > (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

(.....) Bey'in maili üzerine nasıl bir geri dönüş yapıyor olalım,

Kolaylıklar,

(.....)

26.01.2018 - (.....) > (.....) *İlkodan almıyoruz halen..*

05.02.2018- (.....) > (.....)

Merhaba (.....)Bey,

Konu ile ilgili (.....) Hanım ile görüştük.

İlko firmasından transfer süreçlerimizde aday almamaya devam ediyor olacağız.

Kolaylıklar,

(.....)

Bulgu-69

(231) 06.02.2018-07.02.2018 tarihlerinde ARVEN KVG Kadıköy Bölge Yöneticisi (.....), SANOVEL Kardiyometobolik Grup Tanıtım Direktörü (.....), TOKSÖZ GRUP çalışanı (.....) ve SANOVEL çalışanı (.....) arasında geçen "*Ayrılan TSS Hakkında.*" başlıklı e-posta yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

06.02.2018 –(.....) > (.....)

(.....) Bey merhaba,

Kadıköy Bölge'den ayrılan TSS 'lerin isim listesi ve transfer oldukları firmaların listesi ektedir.

(.....) (.....) (.....)(.....) İlko (.....)(.....)(.....) İlko(.....)

Saygılarımla.

07.02.2018 –(.....) > (.....)

Merhaba(.....),

Kadıköy Arven KVG' dan yılın başından beri 4 istifamız mevcut.

Bir bölgeden bu kadar zamanda 4 istifanın olması üzücü.

Çıkış mülakatlarını detaylı bir şekilde yapılması noktasında yardımlarını rica ediyorum.

Svg

(.....)

07.02.2018–(.....) > (.....); (.....)

Değerli Arkadaşlar;

İlko benim bildiğim kadarı ile bizim karşılıklı olarak personel alımında dikkatli olduğumuz firmalardan. 2 adayın İlkodan olması dikkatimi çekti. Detayını acaba bir araştırsak mı ?

Sevgilerimle;

(.....)

Bulgu-70

(232) 25.02.2019 ve 13.03.2019 tarihlerinde SANOVEL&ARVEN İK çalışanı İş ortağı Organizasyonel Gelişim ve Eğitim Müdürü (.....) ile SANOVEL çalışanı (.....) arasında yapılan "*RE: TSS ve BY kayıpları hakkında*" başlıklı e-posta yazışmasında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

25.02.2018 –(.....) > (.....)

Merhaba (.....) hn,

Daha evvel bizden 2 bölge müdürü transfer eden İlko ilaç geçen ay KVG 2 İstanbul bölge müdürümüz (.....) i transfer etmişti.

Bugün istifasını vermeye hazırlanan TSS (.....) ünde İlko ilaca gideceğini bugün öğrendim.

Bu durum KVG 2 ekibine zarar vermeye başladı. Bu çözülmenin devam edeceğini düşünüyorum.

IK seviyesinde konu hakkında alabileceğimiz bir önlem veya İlko ilacın IK' sı ile görüşme fırsatınız olursa bundan sonra oluşabilecek kayıpların bir nebze önüne geçmiş oluruz.

Yardımlarınızı rica ederim.

(.....)

25.02.2018 –(.....) > (.....)

(.....)Bey merhaba,

Bu geçişlerin, kayıpların bizi de üzdüğünü bilmenizi isterim. Ayrıca şimdiye kadarki geçişlerin KVG2'den olması da dikkat çekici, tesadüf mü yoksa oraya geçen (.....) Bey'den mi kaynaklı bilemedim. Çünkü burayla ilgili veriler de geçen Yöneticilerin elinde mevcut; Pazar data , analizler vs.

İLko İK 'na centilmenlik anlaşması konusunda hatırlatma yazısı gönderebiliriz. İK Müdürleri ayrılmıştı ve yeni birisi başlamış olabilir, konuyu bilmiyor olabilir .Umarım anlaşma, tek taraflı değildir.

Paylaştığınız için teşekkürler,

İyi haftalar,

13.03.2019 –(.....) > (.....)

(.....)hn,

Geçen hafta ve bu hafta KVG1 ve KVG2 ekibinden toplam 5 TSS istifaen işten ayrıldı.

Bunlardan 3' ünün İLKO' da işe başlayacağı bilgisi bize geldi.

Aldığım duyuma göre primi bekleyen, prim yattıktan sonra İLKO' ya geçecek birkaç çalışanımız daha varmış.

İlko IK' ya centilmenlik anlaşmasını tekrar hatırlatmak bunları durdurur mu bilmiyorum. Kıdemi yüksek ve başarılı çalışanlarımızı alıyorlar.

Hatta aldıkları TSS ve BY' lerin kariyer yollarının açık olduğunu, yeni ihtiyaçlarda terfilerin bu transfer ettikleri TSS/BY' lerle kapanacağını belirtiyorlarmış.

Bu konuda bir aksiyon almazsak çalışan kaybetmeye devam edeceğiz.

Konuyu önceliklendirip gündeme almanın firma faydasına olacağını düşünüyorum.

İyi çalışmalar

(.....)

Bulgu-71

(233) 28.02.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP çalışanı Yetenek Kazanımı&İşveren Markası Uzmanı (.....) ile SANOVEL&ARVEN çalışanı İK İş ortağı Organizasyonel Gelişim ve Eğitim Müdürü (.....) arasında "*İlkodan aday*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

28.02.2019- (.....) > (.....)

(.....) Hanım,

Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan daha çok saha ve merkez satış-pazarlama pozisyonlerından alım yapmayalım demiştiniz.

Üretime İlko'dan aday alabilir miyim? Katı üretim için çok uygun bir başvuru gelmiş ☺

28.02.2019- (.....) > (.....)

(.....), aday Konya'da yaşıyor..

Bulgu-72

(234) 13.03.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Yetenek Kazanımı & İşveren Markası Yöneticisi (.....) tarafından TOKSÖZ GRUP Global İnsan Kaynakları Direktörü (.....)' ye gönderilen "*MONTERO MFE*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

13.03.2019- (.....) > (.....)

(.....) Hanım,

Şu anda açık sayısı (.....); savunma alınacaklarla birlikte (.....) gibi olacak, (.....) kişiyi de havuz tutmak istiyor.

Bu kişilerin ücret açısından bir avantajı olmamakla birlikte, rakip firmalardan (.....) Abdi İbrahim, GSK, Generica, Neutec gibi rakip firmaların büyük bir çoğunluğu (.....) kadrolarında çalıştırıyorlar.

Tıbbi Mümessillik mezunlarının UTE muafiyeti olmasından dolayı da kişi başı (.....) tutarında bir saving olacaktır. İlk etapta ÜTE masrafını ödemiyor olsak da, çalışanın bizde (.....)

(.....) firmaların ücret skalalarımızın çok üzerinde kalması, off limit firma sayımızın fazlalığı (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Generica, Santa Farma) özellikle de doğu bölgelerimizde yeterli sayıda adaya ulaşmakta zorlanmamıza sebep olmaktadır. Bizim de bu kişileri portföyümüze almamız bu sıkıntıyı aşmak açısından yardımcı olacaktır.

Kariyer açısından ise eğitimlerini (.....) yıla tamamlamaları koşuluyla bir üst pozisyona geçmeleri mümkün olabilecektir, kendileri için bu tip bir kariyer fırsatının çizilmesi ile aidiyet açısından fayda yaratacaktır.

Bulgu-73

(235) 13.05.2019 tarihinde Toksöz Grup Küresel İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından Toksöz Grup Yöneticileri (.....) ve (.....)'e gönderilen "*RE: İşe Alım Centilmenlik Anlaşması hakkında*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

13.05.2019 -(.....) > (.....)

(.....) Bey, (.....) Bey günaydınlar,

Son dönemlerde İlaç Satış Kadrolarımızdan, daha önceden centilmenlik sözleşmesi imzaladığımız bazı firmalara kayıplar yaşamakta olduğumuzu belirtmek isterim. Toksöz Ailesi olarak centilmenlik anlaşmamıza bizler ise halen sadık kalmaktayız.

Daha önceden (.....) hanım sizlere bu konuyu bilgi ve görüş olarak sormuştu, ancak kayıpların sadece Satış kadrolarımızda değil, İlaç Üretim organizasyonumuzda da halen devam etmesi üzerine yeniden görüşünüzü sormak isteriz.

İşe alımlarda Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica) alım yapmamaya devam edelim mi?

Görüşleriniz ricası ile…

13.05.2019 -(.....) > (.....) *Daha onceki bizden fabrika dahil ilko ve ai nin transfer ettiklerinin listesini atin. Beni ararlarsa listeyi gonderirim. Ancak sizde ai icin hazirlikli olun. Ilko onemli degil ama ai daha cok saldiracaktir bizim ekibe. Sonucta sadece (.....) kisi almislar.*

Bulgu-17

(236) 16.03.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM yöneticisi (.....) tarafından çok sayıda ABDİ İBRAHİM yöneticisine gönderilen "*Transfer TTT İşe Alım Süreci - Kriter Seti Revizyonu*" konulu e-posta iletisinde yer alan gönderi ve tablolar aşağıdaki şekildedir.

16.03.2022- (.....) > Pazarlama&Satış Direktörleri

Değerli Yöneticilerimiz,

Sizlerden aldığımız geri bildirimler, İK olarak gözlemlerimiz ve Üst Yönetim ile yaptığımız değerlendirmeler sonucunda, Transfer TTT işe alım sürecini ve kriter setini aşağıdaki şekilde revize ettik:

- *İşe alım sürecini (.....) ve (.....) olarak (.....)'ye ayırdık. Adayın hangi kategoriye girdiğiyle ilgili değerlendirme ve onay ilgili (.....) tarafından verilecektir*
- *Aynı (.....)te çalışıyor olmak şartını kaldırdık. Farklı (.....) çalışanlar da "(.....)" kategorisinde değerlendirilebilirler*

- (TABLO)

[redacted]

- *(.....)*
- *(.....)*
- *(.....)*
- *(.....). Berko'yu kısıtlı işe alım listesinden çıkarttık*

- (TABLO)



Revize ettiğimiz (.....) kriter setlerini ve işe alım akış şemasını ekte görebilirsiniz. Bugün içinde Tanıtım Müdürü/Grup Müdürü ve Bölge Müdürlerimizle süreç detaylarını paylaşacağız.

Sevgilerimizle,

(.....)

Bulgu-18

(237) 20.04.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM İnsan ve Kültür Grup Başkanı (.....)'e gönderilen *"Transfer TTT Süreci Hk."* başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

20.04.2022 - (.....) > (.....)

(.....) Bey,

Yenilenen transfer kriterlerimiz kapsamında kısıtlı alım yaptığımız firmalardan biri de Genveon.

(Transfer TTT kriterlerimizi bilgi amaçlı ayrıca ekte paylaşıyorum)

Kısıtlı firmalarla ilgili bakış açısı; görece az sayıda saha ekibi olan firmalardan belirli zaman aralıklarında transfer yapmak.

Nedeni: Abdi İbrahim olarak transfer işe alım trafiğimiz oldukça yoğun ve (.....)farklı bölüm olduğundan birbirinden bağımsız bölümlerin ihtiyaçları doğrultusunda ilgili firmalardaki TTT'ler ile görüşme yoğunluğu ve buna bağlı transfer işe alım sayımızdır. (.....)içerisinde ilgili firmadan (.....) üzerinde işe alım yaptığımızda firmalardan daha kontrollü olunması ile ilgili dönüşler alabiliyorduk.

(.....)[70] Bey'in de buradaki yaklaşımı bir süre belirleyerek belli aralıklarda kontrollü şekilde işe alım yapılması olmuştur. Burada da son yenilenen kriterler ile kısıtlı firmalardan (.....) kişi alınacak şeklinde bir noktaya gelinmiştir.

Ancak şuan (.....)[71] tarafında (.....) kişilik yeni bir grubun kurulması sürecindeyiz. Mayıs ayı içerisinde eğitimlerin tamamlanarak sahaya çıkmaları hedeflenmektedir. Bu gruba içeriden farklı gruplardan (.....) TTT'nin geçişini yapacağız. Ancak geri kalan sayı için transfer işe alım sürecini ilerletiyoruz. Zorlandığımız iller de olduğu için Genveon vb kısıtlı firmalardan gelen transfer talepleri için en azından (.....) içerisinde (.....) alım yapmadan farklı ilden olması durumunda ilerlemek istiyoruz.

Bu kapsamda bilginiz ve onayınız dahilinde ilerlemek isterim.

Çok teşekkürler

(.....)

Ekteki belgenin içeriğinde;

YASAKLI FİRMALAR

[70] ABDİ İBRAHİM (.....) olduğu anlaşılmıştır.
[71] (.....); ABDİ İBRAHİM'in tüketici sağlığı ürünlerinin pazarlama ve satışını yapmaktadır.

(TABLO)



Bulgu-74

(238) 06.04.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM İnsan ve Kültür Grup Başkanı (.....) gönderilen "*Görüşleriniz Ricasıyla: Transfer TT Kriterlerimiz Hk.*" başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

06.04.2023- (.....) > (.....)

(.....) Bey,

Transfer TTT kriterlerimizin son hali aşağıdaki gibiydi.

1. *...*

Yasaklı ve kısıtlı firma listemizdeki güncellemeler kapsamında aşağıdaki maddeler ile ilgili görüş ve onayınızı rica ederiz.

- ✓ *(.....) Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed ve Nextpharma (.....)*
- *(.....)*
- *(.....)*
- ✓ *(.....)*
- ✓ *Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise Drogsan, Genveon/Generica ve İlko bulunmakta olup, buralarda aynı bölgeden (.....) içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz.*

Uygunluğunuz aldıktan sonra (.....) Bey ve (.....)'leri mail ile bilgilendirip, Direktör ve Tanıtım/Grup Müdürleri ile teams üzerinden sözlü iletişim yapmayı hedefliyoruz.

Bulgu-32

(239) 07.04.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM CEO'su (.....)'na gönderilen "*Görüşleriniz Ricasıyla: Transfer TTT Kriterlerimiz Hk*" konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

07.04.2023-(.....)> (.....)

(.....) Bey,

Sizin de onayınızı aldığımız ve uyguladığımız Transfer TTT kriterlerimizin son hali aşağıdaki gibiydi.

Yasaklı ve kısıtlı firma listemizdeki güncellemeler kapsamında kriterlerden sonra paylaştığımız maddeler ile ilgili görüş ve onayınızı rica ederiz.

1. *(.....)*
2. *(.....)*

3. (.....)

4. (.....)

5. (.....)

6. (.....)

7. (.....)

8. Adeka ve Bilim centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım yapamadığımız firmalardır.

9. (.....)

Yasaklı ve kısıtlı firma listemizdeki güncellemeler kapsamında aşağıdaki maddeler ile ilgili görüş ve onayınızı rica ederiz.

1. Yasaklı firma listemizde olan Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed ve Nextpharma firmalarında son çalıştığı firma ise veya geçmişte (.....) yıldan fazla çalışmış ise bu kişilerle ilerlemiyorduk. Ancak (.....) grubuna alınan Neutec geçmişli grubun çalışma şekilleri ile ilgili şuana kadar olumsuz bir geribildirim almadık.

1. Bu kapsamda yasaklı firma kriterinde süreden bağımsız daha önce bu firmalardan birinde çalışmış ama sonrasında bizim aldığımız firmalara geçiş yapmış ve performansını Neutec vb değil de sonraki firmasından teyit edebildiğimiz adaylar ile mülakatta çalışma şekilleri sorgulanarak ilerleyebiliriz.

2. Prensip olarak tek deneyimi bu firmalardan birinde olan kişilerle ilerlemiyoruz. Geçmişte farklı firma deneyimleri mevcut ancak halen bu firmalarda aktif çalışan kişilerde ise (.....) çalışmış olma kriteri ile ilerleyebiliriz.

1. (.....).

2. Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise Drogsan, Genveon/Generica ve İlko bulunmakta olup, buralarda (.....) içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz.

Uygunluğu halinde yöneticilerimizi de bilgilendirerek ilerlemeyi hedeflemekteyiz. Yasaklı ve kısıtlı firma iletişimi yöneticilerle sözlü olarak yürütülmektedir.

Bilgilerinize sunarız.

Saygılarımızla,

Bulgu-75

(240) 04.06.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanları (.....), (.....) ve (.....) isimli kişilerin arasında "**(.....)**" adlı WhatsApp grubu yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

04.06.2023

(...)

(.....): Yasaklı firma listemizde olan Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed ve Nextpharma firmalarında son çalıştığı firma ise veya geçmişte (.....) yıldan fazla çalışmış ise bu kişilerle ilerlemiyorduk. Ancak (.....) grubuna alınan Neutec geçmişli grubun çalışma şekilleri ile ilgili şuana kadar olumsuz bir geribildirim almadık. - Bu kapsamda yasaklı firma kriterinde süreden bağımsız daha önce bu firmalardan birinde çalışmış ama sonrasında bizim aldığımız firmalara geçiş yapmış ve performansını Neutec vb değil de sonraki firmasından teyit edebildiğimiz adaylar ile mülakatta çalışma şekilleri sorgulanarak olumlu ilerleyebiliriz. - Prensip olarak tek deneyimi bu firmalardan birinde olan ilerlemiyoruz. Geçmişte ise farklı firma deneyimleri mevcut ancak halen bu firmalarda aktif çalışan kişilerde ise (.....) yıl çalışmış olma kriteri ile ilerleyebiliriz.

(.....): Neutec vb firma deneyimindeki kriterimizi şu şekilde evrilttim

(.....): farklı yorumunuz olur mu? (.....) Bey ile görüşmeler sonrasında en makulü bu gibi

(.....): görüşmedeyim bakacağım uzunmuş mesaj :D

(.....) aslında şeyi değiştirdim tek firma deneyimi Neutec olan no geçmişte farklı firma deneyimi var son firması Neutece ise de (.....) olsun (.....) aşmasın

(.....): direktör onayı ayrıca isteyecek miyiz neutec adayları özelinde? bi onu konuşmuştuk

(.....): bu şekilde ilerlersek gerek yok bence

(.....): duyurup go deriz mülakatta sorgulucaz bizim no dediğim TM nin ok dedikleri için onayla ilerleriz

(.....) içşn bi karar yok dimi?

(.....): orada da şöyle;

(.....) bi tane aldık ya sonra onu da konuşuruz demiştik

(.....): Aynı şekilde (.....) ya da (.....) gibi firmalarda çalışmış kişilerin geçmiş durumları/çalıştıkları dönemler/nasıl işten ayrıldıkları teyit edilerek işe alımlarını yapabiliriz.

(.....): Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise Drogsan, Genveon/Generica ve İlko bulunmakta olup, buralarda (.....) içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz.

(…)

Bulgu-10

(241) 05.06.2023 tarihinde TEVA Kamusal İlişkiler Yöneticisi[72] (.....) ile ABBVIE Ankara Kamu İlişkileri Sorumlusu (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp görüşmesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

(.....): Yazdım alladım pülledim

(.....) Sanovel ile centilmenlik anlaşmamız varsa olmaz sorayım ık ya dedi

(.....): Açıkça biçilmiş kaftan dedim

(.....): Titck da içerden birilerini tanıyor mu diye sordu , kıvırdım, gerişi halleder gibi

(.....): Ama görüşürse isim sorabilir

(.....): Hazırlıklı olsun , fiyat geri ödeme de biliyor musun diye sorabilir takibini yapıyorum, ama bir uzman kadar öğrenmek istiyorum diye çevirsin

(.....): İnşallah hayırlısı olsun

(.....): Günaydın (.....)

(.....): (Sanovel ile centilmenlik anlaşmamız varsa olmaz sorayım ık ya dedi mesajını alıntılıyarak) Bu sorun olur mu?

(.....): Varsa görüşüyor hiç

(.....): Abdi ve Ilko ile var bildiğim kadarı ile ama Sanovel vardır hiç bilmiyorum

(.....): Olsun bakalım

(.....): Ellerine ağzına sağlık

(.....): Ben diğerlerini ileteyim hazırlıklı olsun

(.....): Bundan sonrası kısmet

[72] LinkedIn'de yer alan bilgilere göre (.....) 2022 yılı (.....) ayından beri Teva İlaç'ta çalışmaktadır.

(.....): Bence yoktur ama (.....) bey babayı bilirdi (.....) ve (.....) tanıyacağını sanmam

(.....): inşallah yoktur

(.....): Daha işin mutfağında olmak istiyorum gibi şeyler söyleyebilir

(.....): (.....) de çok kullandığı bir sözdür

(…)

Bulgu-33

(242) 27.07.2023 – 10.08.2023 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları hesabı, ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....), ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....), ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....), ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) arasında geçen *"Transfer Kriterleri 2023"* konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

27.07.2023- (.....)> ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

Merhaba,

Geçen gün konuşmamıza istinaden ekip içinde kullanılmak üzere bir yönerge hazırladım. Bilginize sunarım.

Sevgiler,

(.....)

31.07.2023-(.....)> (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

(.....) eline sağlık ben simdi inceleyebiliyorum. (.....) vs özellikle belirtmemişiz isim olarak en alt kısma ekleme yapsak nasıl olur? Şu da dahil mi bu da dahil mi gibi soruları engelleriz hem ne dersiniz?

01.08.2023- (.....)> (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu

(.....) *Merhaba ;*

Ticari olarak ortaklık ya da (.....) ürünlerini çalışmış (.....) gibi firmalarda çalışmış kişilerin geçmiş durumları / çalıştıkları dönemler / nasıl işten ayrıldıkları teyit edilerek işe alımlarında ilerlenebilir olarak en son kararda ilerliyorduk dimi ? Teyit etmek isterim .

Sevgiler

(.....)

02.08.2023- (.....)> (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....) *Evet son durum böyleydi diye anımsıyorum ben de herkes teyit versin de hizalanalım karıştırmamak adına ☺*

02.08.2023- (.....)> (.....), (.....), (.....)ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

Evet önceden bu firmalara no diyorduk ancak son dönemde mülakatta çıkış süreci vb detaylı olarak incelenerek ilerledik.

Aslında o yüzden de pdf dosyasına eklenmemişti ☺

03.08.2023- (.....) > (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)*Bu bi guideline olacaksa bence ekleyelim, teyit etme ihtiyacı duyuyoruz öteki türlü. Bir de yeni biri de katılsa hepsini tek bir yerde derli toplu görmüş olur.*

BM'ye falan istediğinde atacağımız bir halde mi olacak? Genelde yazılı bir şey atmıyoruz ama emin olalım @(.....)

03.08.2023-(.....) > (.....) (., (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

Merhaba,

Ekleyebilirim tabii ama tek rica bu kategorideki firmaların isimleri eksik kalmaması adına sizin bilgilendirmenize ihtiyacım olacak. Bir de bunu yasaklı firma ya da cetilmenlik anlaşması gibi yazılar bize sıkıntı yaratacağı için sadece ekip içi kullanıma göre hazırlamıştım. BM'ler yazılı sorduğunda bile yazılı cevap vermeyip telefonla arayıp sözel bilgilendirme yapalım demiştik.

Sevgiler,

(.....)

09.08.2023- (.....) > (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

(.....) bu konuda döndük mü hatırlayamıyorum ama tekrar ediyorsam sorry

Firmalar şöyleydi;

(TABLO)



10.08.2023- (.....) > (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

(.....) selam,

Teşekkür ederim dönüş için eklemeleri yaparım ilk müsaitliğimde.

Sevgiler,

(.....)

10.08.2023- (.....) > (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

*(.....)*Servier *centilmenlikten çıkmıştı ve şu an sadece Adeka-Bilim ikilisi ile ilerlemiyoruz. (.....)yı da anlayamadım. O konuda da netleşirsek çok iyi olur.*

Sevgiler,

(.....)

10.08.2023- (.....)> (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

Yok ben highlight ettiğim kısımları kastettim

Bulgu-36

25.10.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından "Turkiye Pazarlama Satis Insan Kaynaklari" isimli toplu mail grubuna gönderilen ve *"Transfer Kriterleri İK İçi"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

25-34/810-474

25.10.2023 – (.....) > Turkiye Pazarlama Satis Insan Kaynaklari

Merhabalar ;

Traansfer kriterleri ile ilgili olarak bir notum var. Bizim Neutec grubu için kriterlerde son güncel durumda ;

Eski firması ise şuan başka bir firmada çalışıyor ise ilerleyebiliyoruz ,

Son firması neutec ise (.....) yıl çalışma kriteri 2018 yılından sonra işe girdiyse ilerleyebiliriz olarak değişti ,

Tek firması neutec ise 2018 den sonra işe girdiyse ilerleyebiliriz olarak netleşmişti.

Aşağıdaki açıklamalar ile yukarıdaki açıklamalar tam birbiri ile aynı olmuyor gibi duruyor. Yanlış düşündüğüm belirttiğim bir nokta var ise beni yönlendirebilir misiniz ?

Teşekkürler

(.....)

(TABLO)

[redacted]

04284

Mail Ekinde:

(TABLO)



I.3.15. JOHNSON&JOHNSON Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(243) Dosya kapsamında JOHNSON&JOHNSON hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bulgu-2

(244) 14.09.2021 tarihinde JOHNSON&JOHNSON İnsan Kaynakları Türkiye Lideri (.....) ve Unknown User[73] arasında gerçekleşen Teams görüşmesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

14.09.2021

Unknown User: canımm

Unknown User: müsait misin çok kısa?

(.....): (.....)cim toplantıdayım buradan konuşsak olur mu?

Unknown User: olur olur

Unknown User: (.....)in[74] mesajına istinaden

Unknown User: adayı arayıp ben durumu anlatıyorum

Unknown User: önce genel müdürümüz kısaca (.....) bey[75] ile konuşmak ister hassasiyetle yaklaşıyoruz

(.....): teklif verince ama teklif vereceğiz aday kabul ederse am I right

Unknown User: evet teklif verir vermez

(.....): aynen

Unknown User: aday teklifi kabul edince
Unknown User: o arada
Unknown User: ben de öyle anladım

(.....): ben de dün öyle konuştum ama istersen (.....) ile bir check et

(.....): benim anladığım adaya teklif vereceğiz aday kabul ederse sen iletişim yapcaksın

(.....): ben böyle anladım

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

Unknown User: ben de

Unknown User: Check edeyim (.....) ile

(.....): evet to be on the safe side

(.....): ben dün bu şekilde konuştum ama to be on te safe side

Bulgu-5

(245) 09.08.2022 tarihinde JOHNSON&JOHNSON İnsan Kaynakları Türkiye Lideri (.....) ve Kıdemli İşe Alım Partneri (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp görüşmesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

09.08.2022

(.....): 3 ekim de başlıyor

(.....): Ok

(.....): Bunu da iletirsen ona göre konuşayım (.....)e[76]

[73] Teşebbüs tarafından şahsın JOHNSON&JOHNSON eski Yetenek İşe Alım Ekip Lideri (.....) olduğu ifade edilmiş olup işten ayrıldığı için kullanıcı adı "unknown user" olarak görünmektedir.
[74] Teşebbüs tarafından şahsın JOHNSON&JOHNSON Genel Müdürü (.....) olduğu belirtilmiştir.
[75] İlgili kişinin ABBVIE Genel Müdürü (.....) olduğu değerlendirilmektedir.
[76] Teşebbüs tarafından şahsın JOHNSON&JOHNSON Genel Müdürü (.....) olduğu belirtilmiştir.

(.....): Arar beni birazdan sanırsam

(.....): Tabi bakıyorun şimdi

(.....): (.....) a[77] ocakta teklif yapmışız şubatta başlamış

(.....): O zaman çok zaman geçmiş değil mi ya (.....)

(.....): Makul yani

(.....): Evet çok

(.....): Ocakta teklif

(.....): Neredeyse 8 ay diyebiliriz

(.....): Aynen ben söyleyeyim (.....)

(.....): İlave sorusu olursa konuşuruz

(.....): Hiçbir aday ile iletişime geçmedik bile bu süreçte

(.....): Evet sadece alım değil iletişim de yapmadık o da önemli

(.....): Ek olarak şunu da söylemek isterim ben adaya headhunt olarak ulaştım telefonda pozisyonu aktardım ilgilenmesi durumunda ilana başvurmasını rica ettim kendisi de başvurduktan sonra sürece başladık

(.....): Evet yani özellikle abbvie adayları ile görüşmedik bile önceliklendirmedik diyebiliriz

(.....): Tamam canım

(.....): (.....) bey[78] bence bilmiyordur şu an bu arada aday da confi tutmak istiyor rakip olduğu için, öğrenecektir tabi ki ama aklımızda olsun diye söylüyorum

(.....): Ek bilgiye ihtiyacın olur ise ben müsaitim destek olmak isterim

(.....): Tamam çok teşekkür ederim

(.....): Tamam bu da önemli

(.....): Bizden bence gitmemeli

(.....): Adaydan gitmeli confi ise

(.....): Haklısın.

(.....): Ben de kesinlikle katılıyorum ekstra açıklama yapmak gibi olcak

(.....): Aday da garipser (.....) bey onunla iletişime geçerse

(.....): Bir de gizlilik açısından uygun olmaz

(.....): Aday söyleyince konuşabilir

(.....): Haklısın

04284

Bulgu-7

(246) 02.11.2022 tarihinde GSK İşe Alım Lideri (.....) tarafından GSK Türkiye Medikal Direktörü (.....)'a gönderilen ve GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü (.....) ve GSK İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'nun bilgide olduğu *"Medical Department - External Mappings"* isimli e-posta yazışması aşağıdaki şekildedir.

02.11.2022 - (.....)> (.....)

[77] İlgili kişi 10.02.2022 tarihinde ABBVIE'den JOHNSON&JOHNSON'a geçiş yapan (.....) olup Sağlık Ekonomisi ve Fiyatlandırma Kıdemli Müdürüdür.
[78] İlgili kişinin ABBVIE Genel Müdürü (.....) olduğu değerlendirilmektedir.

(.....) *Merhaba,*

Medikal departmanımızın olası işe alım ihtiyaçları için GMM ve SML rolleri[79] için external mapping çalışması yaptık. İlgi roller için uygun olabilecek ve Tıp fakültesinden mezun olan profilleri listeye ekledim. Mappinglere AZ, Abbvie ve Janssen'den[80] şuan işe alım yapmadığımız için aday eklemedim. Ancak bu şirketlerde çalışan profilleri de görmek isterseniz listeye ekleyebilirim.

(…)

Bulgu- 8

(247) 07.12.2022 tarihinde GSK İşe Alım Lideri (.....) tarafından GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü (.....) ve GSK Solunum İş Birimi Direktörü (.....)'e gönderilen "*Marketing Manager (Respiratory) - Progress Report*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

07.12.2022 - (.....)> (.....),(.....)

(.....) *Hanım,*(.....) *Bey Merhaba,*

MM[81] rolümüz için Danışman'dan bir süreç raporu iletmesini istemiştim. Aşağıda gelen raporun detaylarını iletiyorum.

…

- *Lokal ve Çok uluslu şirketlerde aktif 142 Marketing Manager bulmuşlar. Bunlardan 127'si İlaç 15'i Biyoteknoloji şirketlerinde görev alıyor.*
- *Özellikle ekip yönetim tecrübesi bulunan ve mümkünse Omni-channel Marketing deneyimi olan profiller sürecte önceliklendirilmiş.*
- *Offlimits şirketler* AstraZeneca, AbbVie, *The Janssen dışında kalan* […] *şirketlerinde ekip yönetim tecrübesi bulunan Talented profiller ile görüştüklerinde Klasik Solunum Pazarı sorumluluğu alacakları MM rolü için sürece girmek istemeyen adaylar olmuş.*
- *Saha Satış Müdürü olarak devam eden profillerin ise Pazarlama deneyimlerini yeterli bulmadıkları için ilerleyememişler.*

…

Bulgu-9

(248) 08.02.2023 tarihinde MICHAEL PAGE çalışanı (.....) ile GSK İşe Alım Lideri (.....), GSK Solunum İş Birimi Direktörü (.....), GSK Aşı İş Birimi Direktörü (.....), GSK Klasik Markalar İş Birimi Direktörü (.....) arasında gerçekleşen ve bilgide GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü (.....) ve GSK İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'nun yer aldığı "*RE: Pazarlama Müdürü İşe Alım Süreci Ek Aday*" konulu e-posta silsilesi aşağıdaki şekildedir.

08.02.2023 - (.....)> (.....)

(.....) *Selam,*

Her iki uzmanlık alanı içinde arayışını sürdürdüğümüz "Pazarlama Müdürü" işe alım süreciyle alakalı ulaşılan tüm adayların bulunduğu listeyi ekte bulabilirsin.

[79] General Medical Manager-GMM'nin "Genel Medikal Müdürü" ünvanı; Service Management Layer-SML'nin ise "Hizmet Yönetimi Personeli" ünvanıdır.
[80] Janssen, global bir ilaç şirketleri grubudur ve ayrıca JOHNSON&JOHNSON'un bir parçasıdır.
[81] *Medical Manager* (MM).

Bununla birlikte;

• *"Solunum" ve "Aşı" İş Birimi özelinde sürdürdüğümüz işe alım süreci için limitli firmalar (*AstraZeneca, AbbVie, *J&J) dışında kalıp sürece dahil olan firmalar;*

[…] *şeklindeydi.*

Candidate	*Company*
(.....)	(.....)
(.....)	(.....)
(.....)	(.....)

Bu adaylarla birlikte offlimit dışındaki firmalarda olan, beklentimize ve GSK kültürüne uygun, ekip yönetim tecrübesi bulunan sürecimize dahil edebileceğimiz başka aday kalmadı diyebiliriz.

Önerim ekip yönetimi olmayan fakat bu konuda motive olan potansiyel adaylarla devam etmek şeklinde olacaktır. Sayıca fazla olmasalar da sürece ilgi duyan, direkt dahil edebileceğim potansiyel adaylar var. Sizden gelecek geri bildirime göre onlarla görüşmelerimi sürdürebilirim.

Yine, off-limit olan şirketlerde uygun bulduğumuz adayların bulunduğunu, bu şirketler özelinde bir esneklik olması halinde onlara da ulaşabileceğimi hatırlatmak isterim.

Sevgiler,
(.....)

Bulgu-55

(249) MENARINI META Bölge İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'nın bilgisayarında yapılan incelemede "*MENARINI Centilmenlik Anlaşmaları*" isimli excel dosyasına ulaşılmıştır. Belge incelendiğinde MENARINI'nin rakipleriyle yaptığı anlaşmalarda yer alan çalışan ayartmamaya ilişkin hükümlerin bir liste halinde gösterildiği görülmektedir. Aşağıda öncelikle ilgili excel belgesinin orijinaline daha sonra ise Türkçe çevirisine yer verilecektir.

Tablo 24: MENARINI Centilmenlik Anlaşmaları (Orijinal Versiyon)

	MENARINI Company	***Counterpart***	***Obligation***	***Duration***
1	*A. MENARINI Industrie Farmaceutiche Riunite S.r.l. and affiliates (MENARINI)*	*Janssen Global Services LLC*	*Neither MENARINI nor any of itsaffiliates will, directly or indirectly, solicit for employment or hire anyemployee of Janssen or of any of itsaffiliates who became known toMENARINI or with whom MENARINIhad contact, in connection with itsconsideration of the Transaction; provided, however, that MENARINIand its affiliates shall not beprohibited from employing any suchindividual who contacts MENARINI orits affiliate on his or her owninitiative in response to a generaladvertising or executive search nottargeted at employees of Janssen orof its affiliate.*	*One year from 22 April 2020*

Tablo 25: MENARINI Centilmenlik Anlaşmaları (Türkçe'ye Çevrilmiş Versiyon)[82]

	MENARINI	Karşı Taraf	Yükümlülük	Yükümlülük Süresi
1	A. MENARINI Industrie Farmaceutiche Riunite S.r.l. ve tüm bağlı	Janssen Global Services LLC	Ne MENARINI ne de bağlı şirketlerinden herhangi biri, İşlemin değerlendirilmesiyle bağlantılı olarak Janssen'in veya MENARINI'nin tanıdığı veya MENARINI'nin temas kurduğu herhangi bir bağlı kuruluşun çalışanından doğrudan veya dolaylı olarak istihdam talep etmeyecek veya işe almayacak; ancak MENARINI ve bağlı kuruluşlarının, Janssen veya bağlı kuruluşunun çalışanlarını hedef almayan genel bir reklam veya yönetici arayışına	22 Nisan 2020'den itibaren bir yıl

[82] İlgili bulgu raportörler tarafından tercüme edilmiştir.

	MENARINI	Karşı Taraf	Yükümlülük	Yükümlülük Süresi
	kuruluşları (MENARINI)		yanıt olarak kendi inisiyatifiyle MENARINI veya bağlı kuruluşuyla iletişime geçen herhangi bir kişiyi işe alması yasaklanmayacaktır.	

I.3.16. LİBA Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(250) Dosya kapsamında LİBA hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bulgu-57

(251) 24.03.2021 tarihinde BAUSCH&LOMB İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ve BAUSCH&LOMB İzmir Bölge Müdürü (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp görüşmesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

24.03.2021

(.....) Günaydın (.....) Hanim. Simdi baktim (.....)de liba da calisiyor. Bu ara lidadan biriyle görüşmemek en doğrusu olacak sanirim.. wanted'da aday da kalmadi. Bir (.....) kaldi.

(.....) Kariyer net'i inceleyeceğim bugun yeniden

(.....): Evet şimdilik Liba'dan biriyle görüşmeyelim en iyisi (.....) Bey doğru söylüyorsunuz

(.....) Bir de (.....) Hanım konuşmuştu centilmenlik anlaşması gereği

(.....) Ona rağmen böyle olması hoş olmadı

(.....) Yonetici, (.....) Hanim'a (.....) veremeyiz deseydi cok daha saglikli olurdu.

(.....): İstiyorsa gidebilir diyip, arka planda elli tane taş koymak bi garip oldu.

(.....): Evet siz (.....)Hanım'a da haber verin isterseniz süreci

(.....): Akşam gec saatte konuştuk biz (.....) hanimla (.....) Hanim

(.....): Detaylari anlattim. Biliyor

(.....) En başından söyleselerdi daha iyiydi. Başında kendisi isterse gider dediler

(.....): Kendisi de çok fazla istemedi ayrılmayı dmek ki

(.....): sureci yeniden baslatiyoruz gibi oldu.

(.....): Canım sıkılmadı değil tabi ancak hayirlisi diyip, arayisa devam..

(.....): Neyse vardır bir hayır (.....) Bey inşallah iyi bir aday buluruz

(.....): 1 nisan'da is basi yaptırmak istiyorduk. Sure de cok azaldi

(.....): Haberleşiriz (.....) Hanim

(.....): Hayırlısı olsun haberleşiriz

(.....): (.....) aradı şimdi beni. (.....) hanim seni mutlaka arayacak, haber bekle dedim. Bilginiz olsun.

(.....): :)

(.....): Tamamdır teşekkürler (.....) Bey Cuma öğleden sonra görüşebiliriz arayacağım

I.3.17. MERCK Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(252) Dosya kapsamında MERCK hakkında elde edilen belgelere aşağıda yer verilmektedir.

Bulgu-12

(253) 17.07.2023 tarihinde MERCK Genel Müdürü (.....) ve ABBVIE Genel Müdürü (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp görüşmesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

(.....): Selam abi

(.....): Siz 2022 de toplam ne kadar artis

(.....): 2022 mi? Maaş mı?

(.....): Maas abi

(.....): 22 mi 23 mü?

(.....): 2022 abi fy

(.....): Nisan (.....), temmuz (.....)

(.....): 2023 sizin (.....) gozukuyor ve planned (.....) (ocak herhalde) thc

(.....): 2023 55

(.....): Ama bir kısmını erken kullandık

(.....)ok thx

Bulgu-11

(254) 11.07.2023 tarihinde GSK çalışanı (.....) tarafından PFIZER çalışanları (.....), SANOFI çalışanı (.....), NOVARTIS çalışanı (.....) MERCK çalışanı (.....), (.....)@amgen.com[83] uzantılı e-posta adresini kullanan AMGEN çalışanı, (.....)@novonordisk.com uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanı ve ASTRAZENECA çalışanı (.....)'e gönderilen "*catch-up notes*" başlıklı e-posta ve e-posta ekindeki "*analysis.xlsx*" isimli Excel tablosunda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

11.07.2023- (.....)> (.....), (.....), (.....)(.....)

Sevgiler ☺

Salary Increases – 2023

Tablo 26: E-Postanın "salary increases" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyon)

	Off-cycle salary increase before merit		Merit Increase		Off-cycle salary increase after merit		Compound *(current)*	Planned additional off-cycle salary increase		Compound *(planned)*	Notes
A	-	-	(.....)	March	(.....)	July	**(.....)**	(.....)	September	**(.....)**	September adjustment is already approved.
N	-	-	(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Approvals may be received in August, but will implement retrospectively as of July.
M			(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	-
Abb	(.....)	January	(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Merit increase of (.....)% divided into two and applied as (.....)% in Jan

[83] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'in (.....) olduğu tahmin edilmektedir.

											and (.....)% in April
AZ	(.....)	January	(.....)	March	(.....)	August	(.....)				Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval.
S	-	-	(.....)	March	(.....)	August	(.....)	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to price increase for prescription drugs.
NN			(.....)	January	(.....)	July	(.....)	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to updated benchmark results. (.....)% may be considered instead of (.....)%.
P	(.....)	January	(.....)	April		August	(.....)	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion. (.....)% in Jan proceed to compensate 2022, not considered for 2023.
G	(.....)	January	(.....)	April		July	(.....)	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval for (.....)%-(.....)%. July is targeted, may be processed in August according to internal approval process.

Tablo 27: E-Postanın “salary ıncreases” Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

	Olağan zam dönemi öncesi yapılan zam oranı		Zam oranı		Olağan zam dönemi sonrası yapılan zam oranı		Toplam *(Şimdiye kadar)*	Planlanan ek dönem zam oranı		Toplam *(planlan-an ile birlikte)*	Notlar
A	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Temmuz	(.....)	(.....)	Kasım	(.....)	Kasım zam oranı onaylandı.
N	-	-	(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük

											olarak uygulanacaktır.
M			(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	-
Abb	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	%(.....)'lik zam oranı ikiye bölünerek Ocak'ta %(.....), Nisan'da %(.....)olarak uygulandı.
AZ	(.....)	Ocak	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	**(.....)**				Ek maaş zammı görüşülüyor ve onaya sunulacak.
S	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	**(.....)**	-	-	-	Reçeteli ilaçlara ilişkin fiyat artışlarına göre ek maaş zammı oranı belirlenecektir.
NN			(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....) düşünülebilir.
P	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Ağustos	**(.....)**	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor. Ocak ayında yapılan %(.....)'luk zam 2022'yi telafi etmeye devam ediyor, 2023 için dikkate alınmıyor.
G	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Temmuz	**(.....)**	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor ve %(.....)-%(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek.

04214

Tablo 28: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyonu)

Companies	Meal Allowance Dailiy Net Amount	Notes
Az	(.....)	as of January
N	(.....)	as of June
Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	as of January
NN	(.....)	as of May
G	(.....)	Approval stage for (.....) TL - targeted to implement as of July
M	(.....)	
P	(.....)	Will be re-considered according to updated benchmark

Tablo 29: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

Şirketler	Günlük Net Yemek Ödeneği	Notlar
Az	(.....)	Ocaktan itibaren
N	(.....)	Hazirandan itibaren

Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	Ocaktan itibaren
NN	(.....)	Mayıstan itibaren
G	(.....)	Temmuz itibariyle (.....) TL olması için onay sürecinde
M	(.....)	
P	(.....)	Güncellenen benchmarklara göre yeniden gözden geçirilecektir

Bulgu-55

(255) MENARINI META Bölge İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'nın bilgisayarında yapılan incelemede "*Menarini Centilmenlik Anlaşmaları*" isimli excel dosyasına ulaşılmıştır. Belge incelendiğinde MENARINI'nin rakipleriyle yaptığı centilmenlik anlaşmalarının bir liste halinde gösterildiği görülmektedir. Belge incelendiğinde MENARINI'nin rakipleriyle yaptığı centilmenlik anlaşmalarının bir liste halinde gösterildiği görülmektedir.

Tablo 30: MENARINI Centilmenlik Anlaşmaları ve Türkçe'ye Çevrilmiş Hali

	Menarini Company	***Counterpart***	***Obligation***	***Duration***
6	*All companies of the Menarini Group involved in the evalution of Merck materials*	*Merck KGaA*	*Not to hire certain employees of Merck KGaA*	*Until November 29, 2017*
	Menarini Şirketi	***Karşı Taraf***	***Anlaşma***	***Anlaşma Süresi***
5	Merck Grup ile bağlatılı tüm Menarini Grup varlıkları	Merck KGaA	Merck KGaA'nın belirli çalışanlarını işe almayacak	29 Kasım 2017'ye kadar

Bulgu-76

(256) 02.12.2022 tarihinde MERCK İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından gönderilen *"Merck HR"* isimli Whatsapp grubunda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

(.....)[84]:

Değerli Çalışma Arkadaşlarımız,

Türkiye'de süregelen olmuşuz ekonomik koşullar ve buna bağlı oluşan yüksek enflasyonun alım gücü üzerinde yarattığı etkiye karşı çalışanlarımızı desteklemek adına MENARINI Türkiye Yönetim Takımı tarafından; her yıl Nisan ayında gerçekleşen ücret artış uygulamamızın bir kısmını öne çekme kararı alınmıştır.

Buna göre 2023 yılı için bütçelenen genel ücret artış oranından karşılanmak üzere; 2023 Ocak ayından geçerli olacak şekilde Şirketimiz çalışanları genelinde %(.....)oranında ücret artışı gerçekleştirilecektir.

Yapılacak bu uygulamanın içinde bulunduğumuz dönemin yarattığı olumsuz etkiyi hafifleteceğini umuyor, genel ekonomik koşulların en kısa zamanda düzelmesini diliyoruz.

Bu süreçte terfi ya da yeni işe giriş ücreti belirlenecek çalışanlar bu uygulamanın dışında değerlendirilecektir.

Ücret düzenlemesinin hepimize hayırlı olmasını dileriz.

Saygılarımızla,

[84] Mesajda ekran görüntüsü iletilmiştir, ekran görüntüsünde yer alan ifadeler aktarılmıştır.

I.3.18. MICHAEL PAGE Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(257) Dosya kapsamında MICHAEL PAGE hakkında elde edilen belgelere aşağıda tarih sırasıyla yer verilmektedir.

Bulgu-62

(258) 19.08.2022 tarihinde MICHAEL PAGE Ülke Direktörü (.....) tarafından Whatsapp iş grubunda paylaşılan mesaj iletisinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

19.08.2022-(.....)

(.....) Arkadaşlar selam

(.....) Daiichi Sankyo firması ile sözleşme imzaladık

(.....) Sözleşme maddelerimizden bir tanesi 3 ay boyunca off limits olması

(.....) Yani 3 ay süreyle o firmadan aktif iş arayışında olmayan çalışanlara ulaşmayalım lütfen

(.....) Eğer bir rolünüze başvurduysa ulaşabilirsiniz

(.....) Bilginize

Bulgu-6

(259) 24.10.2022 tarihinde MICHAEL PAGE çalışanı (.....) tarafından GSK İşe Alım Lideri (.....)'e gönderilen "RE: Department LEad Pozisyonu Hk. - Güncelleme" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

24.10.2022- (.....)> (.....)

"(.....) Selam, İyi haftalar.

Ekte ilgili işe alım sürecimiz için görüşmesi tamamlanan adayın özgeçmişi ve mülakat raporunu bulabilirsiniz.

(.....), 31 Ekim itibariyle mevcut görevinden ayrılacağından ve aktif olarak bir işe alım sürecinde daha ilerlediğinden bahsetti. (Türkiye)

Diğer 2 aday ile görüşmelerimizi 24.10 ve 27.10 tarihinde gerçekleştireceğiz. Tamamladıkça bilgi vereceğim.

Yeni aday araştırmalarım da devam ediyor.

(TABLO)

[redacted]

(...)

25-34/810-474

Bulgu-77

(260) 26.10.2022-04.11.2022 tarihleri arasında MICHAEL PAGE çalışanı (.....) ile GSK İşe Alım Lideri (.....) arasında gerçekleşen "RE: Department LEad Pozisyonu Hk. - Güncelleme" konulu e-posta yazışması aşağıdaki şekildedir.

26.10.2022-(.....)>(.....)*(.....) Selam, İlgili işe alım sürecimiz için süreçteki adayların güncel durumları aşağıdaki şekildedir. Planlı 6 aday görüşmem mevcut.*

(TABLO)



(.....) eski bir GSK çalışanı olduğu için ve süreçte diğer adaylara öncelik verdiğim için ulaşmadığım bir isim. Fakat bu vesile ile eski GSK çalışanlarına ulaşma durumuzu öğrenmek isterim?Yine Abdi İbrahim'de çalışan 2 adayı da önceliklendirmedim. ((.....) offlimits'de de mevcut) Şu an için bekletiyorum.

(…)

27.10.2022-(.....)>(.....)*(.....) Selamlar, Güncelleme için teşekkürler. Eski GSK çalışanlarına önce bizimle konuşup eğer go alırsak ulaşabilirsin. (.....) içi sorup bilgi vereceğim. Sevgiler,*

04.11.2022-(.....)>(.....)

(.....) Selam, Mülakatları tamamlanan adayların görüşme notları ve özgeçmişleri ekte yer alıyor.(.....)de nispeten daha genç fakat çok talented bir profildir. Marketing Manager rolleri ilgisini çekmemekle birlikte BUM ve Head pozisyonlarıyla ilgilenmektedir. Ayrıca sürecin başından bu zamana kadar dahil olan adayların durumu aşağıdaki şekildedir;

(TABLO)



TİCARİ SIR

Bulgu-9

(261) 08.02.2023 tarihinde MICHAEL PAGE çalışanı (.....) ile GSK İşe Alım Lideri (.....), GSK Solunum İş Birimi Direktörü (.....), GSK Aşı İş Birimi Direktörü (.....), GSK Klasik Markalar İş Birimi Direktörü (.....)arasında gerçekleşen ve bilgide GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü (.....) ve GSK İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'nun yer aldığı "RE: Pazarlama Müdürü İşe Alım Süreci Ek Aday" konulu e-posta silsilesi aşağıdaki şekildedir.

08.02.2023-(.....)>(.....)

(.....) Selam,

Her iki uzmanlık alanı içinde arayışını sürdürdüğümüz "Pazarlama Müdürü" işe alım süreciyle alakalı ulaşılan tüm adayların bulunduğu listeyi ekte bulabilirsin.

Bununla birlikte;

- *"Solunum" ve "Aşı" İş Birimi özelinde sürdürdüğümüz işe alım süreci için limitli firmalar (AstraZeneca, AbbVie, J&J) dışında kalıp sürece dahil olan firmalar;*

(.....) şeklindeydi.

(TABLO)

Candidate	*Company*
(.....)	*(.....)*
(.....)	*(.....)*
(.....)	*(.....)*

Bu adaylarla birlikte offlimit dışındaki firmalarda olan, beklentimize ve GSK kültürüne uygun, ekip yönetim tecrübesi bulunan sürecimize dahil edebileceğimiz başka aday kalmadı diyebiliriz.

Önerim ekip yönetimi olmayan fakat bu konuda motive olan potansiyel adaylarla devam etmek şeklinde olacaktır. Sayıca fazla olmasalar da sürece ilgi duyan, direkt dahil edebileceğim potansiyel adaylar var. Sizden gelecek geri bildirime göre onlarla görüşmelerimi sürdürebilirim.

Yine, off-limit olan şirketlerde uygun bulduğumuz adayların bulunduğunu, bu şirketler özelinde bir esneklik olması halinde onlara da ulaşabileceğimi hatırlatmak isterim.

Sevgiler,

(.....)

04253

I.3.19. MSD Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(262) Dosya kapsamında MSD hakkında elde edilen belgeye aşağıda yer verilmektedir.

Bulgu-55

(263) MENARINI MENARINI META Bölge İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'nın bilgisayarında yapılan incelemede "*Menarini Centilmenlik Anlaşmaları*" isimli excel dosyasına ulaşılmıştır. Belge incelendiğinde MENARINI'nin rakipleriyle yaptığı centilmenlik anlaşmalarının bir liste halinde gösterildiği görülmektedir. Belge incelendiğinde MENARINI'nin rakipleriyle yaptığı centilmenlik anlaşmalarının bir liste halinde gösterildiği görülmektedir.

Tablo 31: MENARINI Centilmenlik Anlaşmaları ve Türkçe'ye Çevrilmiş Hali

	Menarini Company	***Counterpart***	***Obligation***	***Duration***
18	*Entire Menarini Group*	*MSD Asia Pacific Services PTE Ltd*	*Not to hire certain employees of the MSD Group*	*Until one year after the expiration of the agreement: a. PH/MY/SG/BN/: December 31, 2021 b. HK/MO: December 31, 2022 c. ID: July 1, 2022 d: IN: December 11, 2022 (save for possible renewal of the relevant terms)*
	Menarini Şirketi	***Karşı Taraf***	***Anlaşma***	***Anlaşma Süresi***
18	Tüm Menarini Group varlıkları	MSD Asia Pacific Services PTE Ltd	MSD Grup'un belirli çalışanlarını işe almayacak	Sözleşmenin sona ermesinden bir yıl sonrasına kadar:: A. PH/MY/SG/BN/: 31 Aralık 2021 B. Hong Kong/Ay: 31 Aralık 2022 C.ID: 1 Temmuz 2022 d: IN: 11 Aralık 2022 (ilgili şartların olası yenilenmesi hariç)

I.3.20. NEUTEC Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(264) Dosya kapsamında NEUTEC hakkında elde edilen belgelere aşağıda tarih sırasıyla yer verilmektedir.

Bulgu-59

(265) 05.03.2015 tarihinde Toksöz Grup İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) tarafından eski SANOVEL çalışanı (.....)'a gönderilen "*TRANSFER YAPILMAYAN FİRMALAR*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

05.03.2015 –(.....)> (.....)

(.....) bey merhaba,

Transfer yapmadığımız firmalar;

BİLİM

GENERİCA

ABDİ İBRAHİM (.....)(.....) BERKO

CELTİS GRUBU (NEUTEC, NEXT PHARMA, BASEL.. VB.)

Kolay gelsin.

05.03.2015- (.....)> (.....)

Bilginize. Olası ihtiyaçlarda bunların dışında durmamız gerekiyor.

05.03.2015 –(.....)> (.....)

(.....) Bey;

(.....) ile ilgili görüşme sonucunu sormak için aradım fakat ulaşamadım. O zaman o da olmaz.Bunun dışında da alabilmek sıkıntılı.(.....)dan kimse gelmiyor.

05.03.2015- (.....)> (.....)

Arayacağım (.....), ciddi sıkıntılarımız mevcut. Konuşuruz

Bulgu-78

(266) 30.11.2018 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....), (.....), (.....), (.....)(.....) ve (.....) arasında geçen *"Aday başvuruları"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

> 30.11.2018 - (.....)> (.....)
>
> *(.....), Transfer yapamadığımız firmalar arasında ;*
>
> *· Celtis-Neutec-Basel-Nextpharma ((.....)çalışmış olabilir)*
>
> *İbaresi var. 11 yıl Neutec de çalışmış fakat son 1 yıldır (.....) firmasında çalışan biri bu süzgeçden geçebiliyor mu acaba?*
>
> 30.11.2018 – (.....)> (.....), (.....), (.....), (.....)
>
> *Kriter olarak evet geçiyor ama, görüşmede detaylı sorgulanıyor mu desek ne desek ☺*

Bulgu-79

(267) 14.01.2019 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından (.....), (.....), (.....) ve (.....)'a gönderilen *"Yeni transfer ttt kriterlerimiz hayırlı olsun :)"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

> 14.01.2019 - (.....)> (.....), (.....), (.....), (.....)
>
> *Transfer TTT İşe Alım Kriterleri:*
> *o Halen görev yaptığı mevcut İlaç firmasında en az 1 yıldır aktif çalışıyor olmak (Medikal cihaz firmalarından transfer alınmayacaktır.)*
> *o Geçmiş deneyimleri arasında 1 yıl ve daha uzun süre Nextpharma-Neutec grubunda çalışmamış olmak (Nextpharma, Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed)*[85]
> *o İlaç sektöründe Tıbbi Tanıtım Temsilcisi olarak Abdi İbrahim öncesi 5'ten daha az ilaç şirketinde çalışmış olmak, (Grup Holding şirketlerindeki iç transferler tek bir şi*

Bulgu-80

(268) 07.01.2020 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanlarını (.....), (.....), (.....),(.....), (.....), (.....) (.....) arasında geçen *"İşe alım hk."* başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

> 07.01.2020 - (.....)> (.....), (.....)/ Cc: (.....)
>
> *Merhabalar,*
>
> *Kadıköy Bölgeden (.....) İşe alım sürecinde centilmenlik anlaşması gereği hangi firmalardan transfer yapamıyoruz bilgisini talep etmektedir. Konu hakkında desteğinizi rica ediyorum.*
>
> ...
>
> 07.01.2020 - (.....) > (.....)
>
> *(.....),*
>
> *Yeni BM lerden (.....) ile paylaşabilir misin.*
>
> 07.01.2020 - (.....)> (.....)
>
> *Bizdeki listedeki yasaklı firma kategorisindeki tüm firmaları paylaşayım mı kendisiyle? Neutec vs dahil kriterlerini de belirterek?*[86]
>
> *Hatta isterseniz taslak bir mail hazırlayıp BM'liğe atanan herkese de atabilirim?*

[85] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[86] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

07.01.2020 - (.....) > (.....), (.....), (.....)

(.....) sende öyle bir örnek olabilir mi,

(.....) BM lere yasaklı firmaları ilettiğimiz bir formatımız var mıydı?

07.01.2020 - (.....)> (.....), (.....), (.....)

Noo ben isimleri telefonda söylüyordum ya ws tan yazıyordum

Bulgu-1

(269) 29.01.2020 ve 02.02.2020 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) ile ABDİ İBRAHİM Bölge Müdürü (.....) arasında geçen *"Transfer TTT süreci kısıtlamaları hakk." Konulu* e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır.

29.01.2020 - (.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Yakın tarihte TTT transfer yapmaya ihtiyacım olacağı için bazı kısıtlamaları benimle paylaşmanızı rica edeceğim. (Centilmenlik anlaşmalı şirketler, sektör yaşı, benzer brick/branş/ürün... vs)

02.02.2020- (.....)> (.....)

(.....) Bey merhaba,

Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar aşağıdaki gibidir:[87]

- *Adeka,*
- *Bilim,*
- *Servier,*
- *Alergan,*
- *Drogsan,*
- *Generica,*
- *Berko,*
- *Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed, Nextpharma ((.....)yıldan fazla çalışmamış olmalı)*

(.....)

(.....)

04284

Bulgu-81

(270) 22.02.2020 tarihinde ABDİ İBRAHİM'e iş başvurusu yapan (.....)'nin ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları hesabına gönderdiği e-posta ve 26.02.2020 - 27.02.2020 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM çalışanları (.....), (.....) ve (.....) arasında geçen *"İnsan Kaynakl*

(271) *arı Bilgi talep"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

22.02.2020 - (.....) > (.....)

Merhaba (.....)

Tibbi tanitim temsilcisi olarak suanda neutec ilacta calismaktayim. Ilk sektor hayatim sanovel ilacta basladi. Sanovel ilacta uzun bir sure merkezi sinir sistemi calistim. Bir konu hakkinda sizlerden bilgi almak istiyorum. Tekirdag bölgesinde calisiyorum firmanizda calisan bircok

[87] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

arkadasim var. Şuanda mevcut bölgede nöroloji grubunuzda bosluk mevcut ancak insan kaynaklarinizin mevcut kriterleri sebebiyle suanda bulundugum firmada calisiyor olmam sebebiyle uygun olmadigini biliyorum.[88] *Varolan bu pozisyonda yeralabilmek icin yapabilecegim hicbirsey yok mu acaba. Cunku gercekten benim yıllarca calismaktan keyif aldigim ve hala diyologum kopmadigi bu bransta yer almayi cok istiyorum. Sanovel calisirken yine centilmenlik anlasmasi kriterine takilmistim suanki durumda yine ayni durumla karsi karsiyayim. Konuyla ilgili geri donuste bulunursaniz cok sevinecegim. İlginize simdiden cok tesekkurler. Iyi calismalar.*

26.02.2020 - (.....)> (.....)/ Cc: (.....)

(.....), bu kişiyi arayıp nazik bir görüşme yapmak gerekecek. Desteğini rica edebilir miyim?

27.02.2020 – (.....) > (.....) / Cc: (.....)

(.....)görüşmeye davet mi edeyim telefonda mı izah edeyim. Tam olarak nasıl bahsedeceğim Neutec'ten niçin alım yapmadığımızı bi konuşalım mı?[89]

Bulgu-14

(272) 15.02.2021 tarihinde BİLİM çalışanı (.....) tarafından BİLİM çalışanı (.....)'a gönderilen "*Centilmenlik anlaşmamız olan ilaç şirketleri hk*" konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

15.02.2021- (.....)> (.....)

(.....) merhaba,

Bana centilmenlik anlaşmamızın olduğu listeyi iletebilir misin?

Saygılarımla,

15.02.2021- (.....) > (.....)

Canım aşağıdakilere ilave genveon (eski generica) da almıyoruz. Tabi bu firmalarda şu anda çalışıyor ise ayrılmış ise sorun yok.

Yasaklı İlaç Firmaları

Abdi İbrahim İlaç San. Ve Tic. A.Ş.

Adeka İlaç San. Ve Tic. A.Ş.

(.....)

Santa Farma İlaç San. A.Ş.

(.....)

Basel

Celtis

Next Pharma

(.....)

(.....)

Bulgu-17

(273) 16.03.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından (.....) isimli toplu e-posta grubuna *"Transfer TTT İşe Alım Süreci - Kriter Seti Revizyonu"* başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

[88] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[89] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

16.03.2022 - (.....)> (.....)/ Cc: (.....), (.....), (.....), (.....), (.....) (2 adet ek paylaşılmıştır.)

Değerli Yöneticilerimiz,

Sizlerden aldığımız geri bildirimler, İK olarak gözlemlerimiz ve Üst Yönetim ile yaptığımız değerlendirmeler sonucunda, Transfer TTT işe alım sürecini ve kriter setini aşağıdaki şekilde revize ettik:

- *İşe alım sürecini (.....) ve (.....) olarak 2'ye ayırdık. Adayın hangi kategoriye girdiğiyle ilgili değerlendirme ve onay ilgili (.....) tarafından verilecektir*
- *Aynı brick'te çalışıyor olmak şartını kaldırdık. Farklı brick çalışanlar da "Özel Transfer" kategorisinde değerlendirilebilirler*

(TABLO)

[redacted]

- *(.....)*
- *(.....)*
- *(.....)*
- *(.....) Berko'yu kısıtlı işe alım listesinden çıkarttık*

(TABLO)

[redacted]

Revize ettiğimiz Özel Transfer ve Genel Transfer kriter setlerini ve işe alım akış şemasını ekte görebilirsiniz. Bugün içinde Tanıtım Müdürü/Grup Müdürü ve Bölge Müdürlerimizle süreç detaylarını paylaşacağız.

Bulgu-18

(274) 20.04.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından (.....)'e gönderilen *"Transfer TTT Süreci Hk."* başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

20.04.2022 - (.....)>(.....)/ Cc:(.....)

(.....) Bey,

Yenilenen transfer kriterlerimiz kapsamında kısıtlı alım yaptığımız firmalardan biri de Genveon.

(Transfer TTT kriterlerimizi bilgi amaçlı ayrıca ekte paylaşıyorum)

Kısıtlı firmalarla ilgili bakış açısı; görece az sayıda saha ekibi olan firmalardan belirli zaman aralıklarında transfer yapmak.

Nedeni: (.....)

(.....)

(.....)

Bu kapsamda bilginiz ve onayınız dahilinde ilerlemek isterim.

Çok teşekkürler

(.....) Ekteki belgenin içeriğinde;

YASAKLI FİRMALAR

(TABLO)



Bulgu-82

(275) 31.05.2022 – 21.06.2022 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM çalışanları (.....), (.....), (.....), (.....), (.....) ve (.....) arasında geçen "*Ankara Bölge transfer hakkında*" başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

31.05.2022 - (.....)>(.....),(.....)/ Cc: (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Abdiibrahim İlaç olarak Ankara bölge genelinde ekiplerimizde sık sık kadro eksiği problemi yaşamaktayız, hem performans olarak hem de istifalar nedeni ile bu bölgemizde bu durum neticesine kadro istikrarı konusunda sıkıntılar yaşamaktayız.

(.....)

(.....)

Bu bölgede hem rekabet geri kalmamak hem de firmamızın gücünü sürekli şekilde göstermemiz gerekiyor. Bu anlamda bu bölgede hızlıca ilerleyebilmek adına transfer arayışındayız. Bölgede fark yaratacak ve bize hızlıca uyum sağlayacağını düşündüğümüz bir adayımızın geçmiş deneyiminde yaklaşık 2,5 yıl Neutec geçmişi bulunmakta şu anda arkadaşımız (.....) firmasında Coriva cihazımıza rakip olarak çalışmakta . Sektörde cihaz tecrübesi ve direk aynı üniteden bir çalışanı bulmak ve transfer etmek oldukça zor.

Bu anlamda uygun olması durumunda bu arkadaşımız ile görüşme gerçekleştirerek değerlendirmeye almak istiyoruz.

Ekte aday arkadaşımızın CV 'sini sizin ile paylaşıyorum.

01.06.2022 - (.....)> (.....)/ Cc: (.....), (.....), (.....)

(.....) merhaba,

Bizim neredeyse tüm takımlarımızda Ankara bölgede performans problemi yaşıyoruz. Bunun temel sebeplerinden birisi bu bölgede yaşanan sürekli bir devinim. Malesef sürekli kurstan aday alıyoruz, bir kısmı oluyor bu adayların ancak genelde ya performans sebebiyle biz işten çıkartıyoruz ya da o bölgede çok fazla istifa oluyor.

Ankara'da göğüs hastalıkları tarafında ciddi sayıda fikir lideri ve büyük ünite de var.

Bu sebeplerden ötürü özellikle bu alanda tecrübeli ve kalıcı olacak olan bir kaç iyi transfer yapmaya çok ihtiyacımız var. Neutec ile ilgili şirketimizin kararına saygılıyım, ancak bu firma solunum pazarında özellikle cihaz tarafında lider durumda. Bu konuda bir esneme gösterileribilirse sevinirim. Zaten biz adayları çok ince eleyip sık dokuyarak transfer ediyoruz ve herhangi bir negative durumda yakın takibimizle deneme süresi içerisinde iş akdi feshine de gidebiliriz. [90]

Bu konunun tekrar değerlendirilmesini rica ederim.

06.06.2022 - (.....)> (.....) / Cc: (.....)*Selamlar (.....),*

Malesef Neutec ile ilgili farklı bölümlerden de farklı talepler geliyor ancak sizin de bildiğiniz üzere kriter kapsamında belirli noktalarda çizgiyi çekmek gerekiyor. Son olarak bir kaç ay önce transfer kriterleri sizlerden de alınan görüşler ile (.....)ile birlikte son haline getirilmişti. Ancak (.....)Neutec tarafında çok net, değişen bazı kriterlerimiz oldu ancak bu kriter değişmedi. [91]

Ankara kadronuz ile ilgili biz size IK olarak nasıl destek sağlayabiliriz yarın (.....)ile detaylarını konuşalım.

14.06.2022 - (.....)> (.....), (.....)/ Cc: (.....)

(.....) merhaba

Biraz önce (.....) ile görüştüm. (.....)'in bu tarz firmalarda çalışanları direct almama kararı bundan 5-6 sene önce çok haklı olarak o tarz firmaların çalışma şekillerinin bizim firmamıza uymayacağı ve yapımızı bozacağı şeklinde olan kaygıları sebebiyle olduğunu konuştuk. (.....)bu kararın o zamanki şartlarda alındığını ve değişen şartlara göre güncellenebileceğini iletti.

Neutec geçen sene Kasım ayından itibaren etik olmayan çalışma şekillerini bıraktığını ve artık şirket politikası olarak hiç bir şekilde bu tarz çalışmaları desteklemeyeceğini tüm ekibine ilan etmiş. Bu bilgiyi bir kaç kaynaktan teyit ettirdim. [92] *Bu durumu (.....)'e aktardım. Kendisi de bu durumda bizim bu kuralımızın güncellenebileceğini sizlerin buna çalışıp kendisi ile görüşmenizi rica etti.*

Neutec'te çalışmış ancak ayrılmış başka firmaya geçmiş adaylar ile ilgili de ilerleyebileceğiz. Ben bu durumda ekibime bu adaylar ile sizinle koordineli görüşmelerini iletiyorum. [93]

15.06.2022 - (.....)>(.....), (.....)/ Cc: (.....)

Merhaba (.....),

Paylaşım için teşekkürler. Hatırlarsanız Şubat ayında öncesinde transfer kriterlerimizi güncellemek adına bir çalışma gerçekleştirmiştik. Bu süreçte tüm Direktörler ile görüşüp sizlerden de insight alarak ve analizler yaparak bir çalışma gerçekleştirerek (.....)e aktarmıştık. Neutec özelinde önerimiz, Yasaklı firmalarda (.....) çalışmış olmaktı ancak bu önerimizi reddetmişti. Analizlere de baktığımızda da, Neutec'ten son 5 senede gelenlerin %80inin işten ayrılmış olması da bu kararını desteklemiştik. [94]

Sizin konuyu tekrar gündeme getirmenizle birlikte son çalışmamızı (.....)le tekrar paylaşacağız.

Son durum ile ilgili size ayrıca bilgilendireceğiz.

20.06.2022 - (.....)> (.....)/ Cc: (.....)

Merhaba (.....),

---

[90] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[91] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[92] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[93] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[94] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

Seni aradım, ulaşamadım.

Bildiğin gibi, firma olarak büyükşehirlerde TTT bulamıyoruz, olanı da kaybediyoruz. Tek çaremiz transfer. Onu da kısıtlı firmalardan yapabiliyoruz. Neutec Solunum alanının en çok ürünü olan firması. (.....), bu konuyu (.....)le konuştu ve İK ile bir bakın diye anlaştılar. (.....). Bilim'le centilmenlik anlaşması var. Solunum gibi spesifik alanda birkaç firma var zaten. Başka bir konu da, alacağımız TTT'ler şu an başka firmada çalışıyor dahi olsalar, geçmişlerinde Neutec olduğu için alamıyoruz. Bu konuyu esnetelim lütfen.

20.06.2022 - (.....)> (.....),(.....), (.....)

(.....) merhaba,

Telefonda bahsettiğim gibi (.....)'le Göcek'te konuştum. Neutec'ten gelenlerle tatsız deneyimler olduğu için o kararı vermiştik dedi. Konuşmamız sonunda şu noktaya geldik: Transferlerde son iş yeri Neutec olamayacak. Bununla beraber Neutec'ten ayrılıp başka bir ilaç firmasına geçenlerden, deneme amaçlı alım yapabiliriz.[95] 10 kişilik bir grubu zaman içinde alıp yakından izleyelim. (.....) bizim tarafta takibi sen yaparsın.

Umarım bize katkıda bulunacak ve uyum sağlayacak adaylarla karşılaşırız.

21.06.2022 - (.....)> (.....), (.....), (.....)

(.....) merhaba,

(.....)in yönlendirmesi ile sadece Solunum bünyesinde (.....) kişi olacak şekilde tranafer sürecine geçmişinde Neutec vb firma olan kişileri dahil ederek ilerleyeceğiz.[96](.....) (.....)ler ile iletişime geçiyor. Farklı bir sorunuz olursa konuşuruz

(.....),(.....) , (.....) diğer bölümlerden de benzer talepler alıyoruz. Bu uygulama ile sadece Solunum için deneme amaçlı bir süreç başlatıldığını, genele yayılan bir uygulama olacak mı takip edilerek ayrıca bilgi paylaşacağını ileteceğiz.

Bulgu-47

(276) 27.07.2022 tarihinde ARVEN Yetenek Kazanımı Yöneticisi (.....) tarafından alıcı bölümünde de kendisinin olduğu "*Yasaklı Firmalar*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

27.07.2022 -(.....)> (.....) *Bilim ve Generica- Genveon dışında neutec , next pharma, basel'den de kimseyi almamaya özen gösterelim*[97]

, fabrikada farmatekten de almıyoruz

Bulgu-23

(277) 06.09.2022 – 11.09.2022 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM çalışanları (.....) ve (.....) arasında geçen *"Saha Evrak Kontrolü Hk."* başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

06.09.2022 - (.....) > (.....)/ Cc: (.....)

Selam (.....),

Bildiğin üzere cv'sinde ve görüşmelerde geçmiş deneyimleri ile ilgili doğru beyanda bulunmayan bir TTT işe alımı gerçekleştirdik. Ve ilk gün durum ortaya çıktığı gibi de çıkışını yaptık. ((.....))

[95] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[96] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[97] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

Centilmenlik anlaşmamız olan ya da yasaklı firma dediğimiz kriterler kapsamında adayları eledeğimiz durumlar oluyor. Firmaları aşağıda paylaşıyorum.

İşe giriş evrak kontrolü aşamasında SGK Hizmet dökümünün son sayfasından bu bilgileri kontrol edelim diye konuşmuştuk. Ancak bu aşama bizim kişiye teklif çıktığımız ve teklifi kabul ettiği andan itibaren gelişiyor.

Önerimiz; çok kritik ve işe alım sürecini etkileyecek belgeleri (adli sicil kaydı / sgk gibi dokümanları) teklif öncesinde istesek ve mail üzerinden kontrolü sağladıktan sonra teklif ile ilerlesek. Adaydan evrak asılları ile yine paylaşmasını isteriz ancak en azından kişileri de firmalarından istifa ettirmeden bu kararı vermiş oluruz.

KVKK vb teklif öncesi bu 2 belgeyi mail yoluyla istememiz bir sıkıntı yaratır mı? Özellikle saha rollerinde bu şekilde ilerlemek benzer durumları engellemiş olur.

Görüş ve yorumların ricasıyla,

Sevgiler

(TABLO)



10.09.2022 - (.....)> (.....), (.....)

Bunda yol aldık mı?

10.09.2022 - (.....)> (.....), (.....)

Kullandığımız kvkk metni için hukuktan görüş alıyoruz (.....) dönüşlerine göre sizi bilgilendirip ilerleriz.

10.09.2022 - (.....) > (.....), (.....)

Çok uzun boylu bir konu değil, Pzt alalım görüşlerini

11.09.2022 - (.....)> (.....), (.....)

(.....) avukata iletti aslında dönüş bekliyorduk, yarın finalize ederiz.

Bulgu-83

(278) 19.09.2022 tarihinde (.....) isimli kişi ile ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) arasında geçen WhatsApp yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

19.09.2022

(.....) Selamlar Sayın (.....):) Ben (.....)…

(.....) Nasılsınız efenim?

(.....): Şükür, sen?

(.....) İyiyim ben de, teşekkürler

(.....) Utanmadan bir şey danışacağım. Bir satış mümessili arkadaşım iş fırsatlarını değerlendirdiğini iletti. Koskoca (.....) demeyeyim, bir sorayım istedim sana :)

(.....):: Gönderain abi cv'sini

(.....):: Alırız süreçlere

(.....) Nereye göndermesini isteyeyim?

(.....): Sen al bana at istersen

(.....):: (.....)(.....) Koskoca (.....) uğraştırdığım şeylere bak :)

(.....) Çok teşekkür ederim

(.....): Show must go on :)

(.....) Ahaha exactly!

(.....): Şekerim Neutec bu

(.....): Yasaklı bizde :)

(.....) Ooooo sizde öyle şeyler var değil mi :)[98]

(.....): Paramedikal çalışıyorlar

(.....): Var var

(.....) E kısmet diyelim :)

(.....): Yes

(.....) Bu vesileyle iyi, keyifli haftalar!

(.....): Sağol sana da

04213

Bulgu-24

(279) 10.11.2022 - 11.11.2022 tarihlerinde (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM insan kaynakları mail hesabına gönderilen *"İş başvurusu hakkında"* başlıklı e-posta ve 07.11.2022 – 08.11.2022 tarihleri arasında (.....) isimli mail hesabı, (.....), (.....), (.....) arasında geçen "Sayın (.....)," başlıklı e-posta yazışmasında, 09.11.2022 tarihli ve 10.11.2022 tarihli (.....), (.....), (.....) geçen "Aday TTT (.....)-Isparta" başlıklı e-posta yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

10.11.2022 - (.....) > (.....)

Merhaba İnsan kaynakları yetkilisi,

Geçtiğimiz hafta abdi ibrahim coriva, factive grubu ısparta yerleşik pozisyon için iş başvurusu yaptım. Sonrasında Bölge müdürü ile görüştüm. Görüşme olumlu ilerlediği için envanter testi gönderildi. Envanter testini ortalama puanla tamamladıktan sonra bölge müdüründen cv imde bulunan geçmiş iş deneyimlerinden 2008-2010 yılllarında celtis ilaçta çalıştığım için, transfer politikası gereği neutec, celtis grubundan maximum %(.....) transfer kotasının dolduğu ile ilgili geri bildirim aldım.[99] *Toplam çalışma sürem 2 yıl 4 ay olmasına rağmen ve aradan 12 yıl geçmesine rağmen böyle bir durumla karşı karşıya kaldım. Ekim ayında farklı bir grup içinde başvurup bölge müdürüyle görüşmeme rağmen geri bildirim olarak 12 aydan fazla Celtis ilaçta çalıştığım için görüşmelerin bittiğini söylediler.*

[98] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[99] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

Ancak LinkedIn da gezerken kasım ayında abdi ibrahim e başlamış bir arkadaşın İş deneyiminde benden fazla Neutec geçmişi olması rağmen işe başladığını gördüm. Ekte de bunun ekran fotosunu sizinle paylaşıyorum.

Bununla ilgili insan kaynakları müdüründen detaylı bilgilendirme istiyorum.

Saygılarımla.

(EKRAN GÖRÜNTÜSÜ)



11.11.2022 - (.....)> (.....)

Bu adaya neden envanter gitmiş?

(.....) için neuteclileri değerlendiriyoruz diye gitti gibi düşünüyorum. Ama adamla senin deneyimin Celtis diye seninle ilerlemiyoruz iletişimi yapılmamış olması gerekiyor. Bu sadece bizim bildiğimiz bir konu olmalı. Şuan Ispartada açık var mydı (.....)?

(Ekte "RE: Aday TTT (.....)-Isparta" başlıklı mail paylaşılmıştır.)

07.11.2022 - (.....)> (.....)

Sayın (.....),

Isparta Deneyimli Tıbbi Tanıtım Temsilcisi 2022 proje adayımız (.....) İş birimi görüşmesi yapmanız için sizinle eşleştirilmiştir. Lütfen tıklayarak adayın iş birimi görüşmesini aşağıdaki kriterler doğrultusunda gerçekleştirip uygun bulmanız durumunda sürecini devam ettiriniz.

Kriterler:

- *(.....)*
- *(.....)*
- *(.....)*
- *(.....)*
- *(.....)*
- *(.....)*
- *(.....)*
- *Adeka ve Bilim centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım yapamadığımız firmalardır. Yasaklı firma ve kısıtlı firma listemizde mevcut kriterlerimiz devam edecektir.*

- *(.....)*

07.11.2022 - (.....)> (.....), (.....)

(.....) hanım selam,

Gelen link aşağıdadır.

07.11.2022 - (.....)> (.....), (.....)

(.....) selamlar,

Bu linki değil de, sistemde kişinin profilinin linkini iletebilirseniz çok seviniriz. ☺ Biz adayı göremedik çünkü sistemde.

07.11.2022 - (.....)> (.....), (.....)

(.....) Doğru,Isparta bölümü 2 tane var 3 adayın olduğu bölümde görünüyor

8.11.2022 - (.....)> (.....), (.....)

(.....) merhaba,

Bu kişinin de Celtis'te 2 yıl deneyimi bulunuyor. Belirttiğimiz gibi şu anda kota dolduğu için bu adayı da ilerletemiyoruz.[100]

Sevgiler,

09.11.2022 - (.....)> (.....), (.....)

(.....) merhaba,

Aday TTT 2008-2010 yılları arasında 2 yı 4 ay çalışmış görünüyor,çok uzun bir zaman önce.Tamamen kota nedeni ile mi ilerleyemiyoruz yoksa Celtis geçmişinden mi.

Eğer bir opsiyonumuz varsa ilerlenmesini rica ediyorum,solunum da çok deneyimli ve Abdi İbrahim bünyesine uygun bir aday.

10.11.2022 - (.....)> (.....), (.....)

Merhaba (.....),

Celtis, Nuvomed, Neutec gibi firmalar için belli sayıda işe alım kotası bulunuyordu. Burada kotamızı doldurduk, Celtis geçmişi nedeniyle diyebilirim yani..[101]

Bulgu-74

(280) 06.04.2023 – 07.04.2023 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM çalışanları (.....), (.....) arasında geçen "*Görüşleriniz Ricasıyla: Transfer TTT Kriterlerimiz Hk.*" başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

06.04.2023- (.....)> (.....)/ Cc: (.....)(.....) *Bey,*

Transfer TTT kriterlerimizin son hali aşağıdaki gibiydi.

1. *(.....)*
2. *(.....)*
3. *(.....)*
4. *(.....)*
5. *(.....)*
6. *(.....)*

[100] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[101] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

7. *(.....)*
8. *Adeka ve Bilim centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım yapamadığımız firmalardır.*
9. *(.....)*

Yasaklı ve kısıtlı firma listemizdeki güncellemeler kapsamında aşağıdaki maddeler ile ilgili görüş ve onayınızı rica ederiz.

- ✓ *Yasaklı firma listemizde olan Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed ve Nextpharma firmalarında son çalıştığı firma ise veya geçmişte (.....) yıldan fazla çalışmış ise bu kişilerle ilerlemiyorduk. Ancak (.....) grubuna alınan Neutec geçmişli grubun çalışma şekilleri ile ilgili şuana kadar olumsuz bir geribildirim almadık.*
- *Bu kapsamda yasaklı firma kriterinde süreden bağımsız daha önce bu firmalardan birinde çalışmış ama sonrasında bizim aldığımız firmalara geçiş yapmış ve performansını Neutec vb değil de sonraki firmasından teyit edebildiğimiz adaylar ile mülakatta çalışma şekilleri sorgulanarak olumlu ilerleyebiliriz.* [102]
- *Prensip olarak tek deneyimi bu firmalardan birinde olan kişilerle ilerlemiyoruz. Geçmişte farklı firma deneyimleri mevcut ancak halen bu firmalarda aktif çalışan kişilerde ise (.....) yıl çalışmış olma kriteri*[103] *ile ilerleyebiliriz diyebiliriz.*
- ✓ *Aynı şekilde ticari olarak ortaklık ya da Aİ ürünlerini çalışmış (.....)*[104] *gibi firmalarda çalışmış kişilerin geçmiş durumları/çalıştıkları dönemler/nasıl işten ayrıldıkları teyit edilerek işe alımlarını yapabiliriz.*
- ✓ *Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise Drogsan, Genveon/Generica ve İlko bulunmakta olup, buralarda (.....) içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz.*

Uygunluğunuz aldıktan sonra (.....) Bey ve GM'leri mail ile bilgilendirip, Direktör ve Tanıtım/Grup Müdürleri ile teams üzerinden sözlü iletişim yapmayı hedefliyoruz.

06.04.2023- (.....)> (.....)/ Cc: (.....) *Bence tamam. (.....)'in de onayın al lütfen*

07.04.2023 - (.....)> (.....)

(.....),

(.....)n ekteki gibi bir maili olmuştu.

Yine de onaya sunalım mı?

(Ekte paylaşılan "(.....)Yetenek Radarı Aktivasyonu Hk." ve "Re: (.....) Neutec TTT Hk" başlıklı mailler aşağıdaki gibidir.)

25.10.2022 – (.....)> (.....)/ Cc:(.....)

(.....) Merhaba ,

Yetenek radarında bir adayımız bulunuyor (.....), aday ile teşekkür iletişimi kurulmuş. İlgili arkadaşın durumunu yeniden aktif hale getirip envanter yönlendirmemiz mümkünmüdür,

25.10.2022 – (.....)> (.....)/ Cc: (.....).

(.....) selamlar,

Transfer TTT kriterlerimizde yasaklı firmalarımız devam ediyor. Bu kişinin Neutec deneyimi 1 yıl 3 ay. Yasaklı durumu devam ediyor dolayısıyla envanter gönderimi yapılamamakta, bilginize.

---

[102] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[103] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[104] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

27.10.2022 – (.....)> (.....), (.....)/ Cc:(.....), (.....)

(.....) Merhaba,

(.....) ile görüşerek Neutec konusunda onay almış. Adaya envanter gönderebilir miyiz?

31.10.2022 - (.....)> (.....)(.....),

Size sunduğumuz son transfer kriterlerimiz kapsamında geçmişte 1 yıldan fazla Neutec vb firma deneyimi olan kişilerle ilerlemiyoruz.

Sadece Solunum grubu için 11 kişilik pilot bir uygulama yapılacağına dair karar verilmişti. Farklı gruplardan gelen talepleri ilerletmiyoruz.

(.....) 1 yıl 3 ay Neutec deneyimli transfer adayı için sizden onay aldığını paylaştı. Konfirme etmek isteriz.

31.10.2022 – (.....)> (.....)/ Cc: (.....)

(.....)(.....)le konuşup anlaştık.

Bu arada bir yanlış anlamayı düzelteyim.

Daha önce neutec de çalışmış ama sonrasında bizim aldığımız firmalara giden ve performansını neutec değilde sonraki firmasından izlediğimiz arkadaşları alabilirizz. [105]

Tek deneyimi neutec olan veya halen neutec de çalışanları almayın.

Teşekkürler. (.....)

Bulgu-32

(281) 07.04.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....), (.....) ve (.....)'e arasında geçen "*Görüşleriniz Ricasıyla: Transfer TTT Kriterlerimiz Hk.*" başlıklı gönderilen e-postalarda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

07.04.2023 - (.....)> (.....)/ Cc: (.....)

(.....),

Sizin de onayınızı aldığımız ve uyguladığımız Transfer TTT kriterlerimizin son hali aşağıdaki gibiydi. Yasaklı ve kısıtlı firma listemizdeki güncellemeler kapsamında kriterlerden sonra paylaştığımız maddeler ile ilgili görüş ve onayınızı rica ederiz.

1. *(.....)*
2. *(.....),*
3. *(.....)*
4. *(.....)*
5. *(.....),*
6. *(.....)*
7. *(.....)*
8. *Adeka ve Bilim centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım yapamadığımız firmalardır.*
9. *(.....)*

Yasaklı ve kısıtlı firma listemizdeki güncellemeler kapsamında aşağıdaki maddeler ile ilgili görüş ve onayınızı rica ederiz.

[105] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

- ✓ *Yasaklı firma listemizde olan Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed ve Nextpharma[106] firmalarında son çalıştığı firma ise veya geçmişte (.....) yıldan fazla çalışmış ise bu kişilerle ilerlemiyorduk. Ancak (.....) grubuna alınan Neutec geçmişli grubun çalışma şekilleri ile ilgili şuana kadar olumsuz bir geribildirim almadık.*
- *Bu kapsamda yasaklı firma kriterinde süreden bağımsız daha önce bu firmalardan birinde çalışmış ama sonrasında bizim aldığımız firmalara geçiş yapmış ve performansını Neutec vb değil de sonraki firmasından teyit edebildiğimiz adaylar ile mülakatta çalışma şekilleri sorgulanarak ilerleyebiliriz.[107]*
- *Prensip olarak tek deneyimi bu firmalardan birinde olan kişilerle ilerlemiyoruz. Geçmişte farklı firma deneyimleri mevcut ancak halen bu firmalarda aktif çalışan kişilerde ise (.....) (.....) çalışmış olma kriteri ile ilerleyebiliriz.*
- ✓ *(.....)*
- ✓ *Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise Drogsan, Genveon/Generica ve İlko bulunmakta olup, buralarda (.....) içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz.*

Uygunluğu halinde yöneticilerimizi de bilgilendirerek ilerlemeyi hedeflemekteyiz. Yasaklı ve kısıtlı firma iletişimi yöneticilerle sözlü olarak yürütülmektedir.

Bilgilerinize sunarız.

07.06.2023 - (.....) > (.....)

(.....) Bey,

Transfer görüşmelerine son hız devam ettiğimiz bu dönemde malum Neutec vb firmalardaki kritlerimiz ile ilgili de talepler gelmeye devam ediyor.

En son (.....)e yazmıştık ancak sonrasında yine dondurduğumuz için süreçleri bu şekilde ilerlemedik.[108]

Aşağıdaki maddeler kapsamında görüşlerinizi rica ederim. Bu şekilde P&S ile iletişim yapıp kriterlerimizde esneyelim mi?

Teşekkürler

- *(.....) Bu kapsamda yasaklı firma kriterinde süreden bağımsız daha önce bu firmalardan birinde çalışmış ama sonrasında bizim aldığımız firmalara geçiş yapmış ve performansını Neutec vb değil de sonraki firmasından teyit edebildiğimiz adaylar ile mülakatta çalışma şekilleri sorgulanarak ilerleyebiliriz.*
- *Prensip olarak tek deneyimi bu firmalardan birinde olan kişilerle ilerlemiyoruz. Geçmişte farklı firma deneyimleri mevcut ancak halen bu firmalarda aktif çalışan kişilerde ise (.....) yıl çalışmış olma kriteri[109] ile ilerleyebiliriz.*
- ✓ *Aynı şekilde ticari olarak ortaklık ya da Aİ ürünlerini çalışmış (.....), (.....) gibi firmalarda çalışmış kişilerin geçmiş durumları/çalıştıkları dönemler/nasıl işten ayrıldıkları teyit edilerek işe alımlarında ilerlenebilir diyebiliriz.*
- ✓ *Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise Drogsan, Genveon/Generica ve İlko bulunmakta olup, buralarda (.....) içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz.*

[106] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[107] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[108] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[109] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

Uygunluğu halinde yöneticilerimizi de bilgilendirerek ilerlemeyi hedeflemekteyiz. Yasaklı ve kısıtlı firma iletişimi yöneticilerle sözlü olarak yürütülmektedir.

Bulgu-75

(282) 04.06.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanları *(.....),(.....)* ve *(.....)* isimli kişilerin arasında "**(.....)**" adlı WhatsApp grubu yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

04.06.2023

(…)

(.....) Yasaklı firma listemizde olan Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed ve Nextpharma firmalarında son çalıştığı firma ise veya geçmişte (.....) yıldan fazla çalışmış ise bu kişilerle ilerlemiyorduk. Ancak (.....) grubuna alınan Neutec geçmişli grubun çalışma şekilleri ile ilgili şuana kadar olumsuz bir geribildirim almadık. - Bu kapsamda yasaklı firma kriterinde süreden bağımsız daha önce bu firmalardan birinde çalışmış ama sonrasında bizim aldığımız firmalara geçiş yapmış ve performansını Neutec vb değil de sonraki firmasından teyit edebildiğimiz adaylar ile mülakatta çalışma şekilleri sorgulanarak olumlu ilerleyebiliriz. - Prensip olarak tek deneyimi bu firmalardan birinde olan ilerlemiyoruz. Geçmişte ise farklı firma deneyimleri mevcut ancak halen bu firmalarda aktif çalışan kişilerde ise (.....) çalışmış olma kriteri ile ilerleyebiliriz.[110]

(.....) Neutec vb firma deneyimindeki kriterimizi şu şekilde evrilttim

(.....) farklı yorumunuz olur mu? (.....) ile görüşmeler sonrasında en makulü bu gibi

(.....) görüşmedeyim bakacağım uzunmuş mesaj :D

(.....) aslında şeyi değiştirdim tek firma deneyimi Neutec olan no geçmişte farklı firma deneyimi var son firması Neutece ise de (.....) yıl olsun (.....) yılı aşmasın

(.....) direktör onayı ayrıca isteyecek miyiz neutec adayları özelinde? bi onu konuşmuştuk

(.....) bu şekilde ilerlersek gerek yok bence

(.....) duyurup go deriz mülakatta sorgulucaz bizim no dediğim TM nin ok dedikleri için onayla ilerleriz

(.....) (.....) içşn bi karar yok dimi?

(.....) orada da şöyle;

(.....) (.....) bi tane aldık ya sonra onu da konuşuruz demiştik

(.....) *Aynı şekilde ticari olarak ortaklık ya da Aİ ürünlerini çalışmış (.....), (.....) gibi firmalarda çalışmış kişilerin geçmiş durumları/çalıştıkları dönemler/nasıl işten ayrıldıkları teyit edilerek işe alımlarını yapabiliriz.*

(.....) *Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise Drogsan, Genveon/Generica (.....) bulunmakta olup, buralarda (.....) içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz.*

(.....) zincirleri kırıyoruz valla

(.....): Alla Ala diye gitcez

(.....) aday bulamıyoruz diye ağlamazlar en azından kıralım artık:)

(.....) neutec saracak her yanımızı şimdi

[110] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

(.....) orada içimin rahat olmadığı adaylar vardı, gemişte 2 yıl çalışmış şimdi bayerde örnek almıyoruz

(.....) o açıdan iyi olacak

(.....)tabi adam 10 sene önce 1.5 sene çalışmış fişleniyo gibi oluyordu

(.....) havuz baya genişleyecek

(.....) yesss

(.....) adım hıdır elimden gelen budur :)

(…)

Bulgu – 33

(283) 27.07.2023- 09.08.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanları (.....) aralarında geçen *"Transfer Kriterleri 2023"* başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

27.07.2023 - (.....) > (.....) *Merhaba.*

Geçen gün konuşmamıza istinaden ekip içinde kullanılmak üzere bir yönerge hazırladım.

31.07.2023 - (.....)> (.....), (.....)

(.....) eline sağlık ben simdi inceleyebiliyorum. (.....)vs özellikle belirtmemişiz isim olarak en alt kısma ekleme yapsak nasıl olur? Şu da dahil mi bu da dahil mi gibi soruları engelleriz hem ne dersiniz?

01.08.2023 - (.....)> (.....), (.....)

Merhaba ;

Ticari olarak ortaklık ya da Aİ ürünlerini çalışmış (.....) , (.....) gibi firmalarda çalışmış kişilerin geçmiş durumları / çalıştıkları dönemler / nasıl işten ayrıldıkları teyit edilerek işe alımlarında ilerlenebilir olarak en son kararda ilerliyorduk dimi ? Teyit etmek isterim .

02.08.2023 – (.....)> (.....), (.....), (.....) *Evet son durum böyleydi diye anımsıyorum ben de herkes teyit versin de hizalanalım karıştırmamak adına ☺*

02.08.2023 - (.....)> (.....), (.....), (.....); (.....) *Evet önceden bu firmalara no diyorduk ancak son dönemde mülakatta çıkış süreci vb detaylı olarak incelenerek ilerledik.*

Aslında o yüzden de pdf dosyasına eklenmemişti ☺

03.08.2023 - (.....)> (.....), (.....), (.....), (.....)

Bu bi guideline olacaksa bence ekleyelim, teyit etme ihtiyacı duyuyoruz öteki türlü. Bir de yeni biri de katılsa hepsini tek bir yerde derli toplu görmüş olur.

BM'ye falan istediğinde atacağımız bir halde mi olacak? Genelde yazılı bir şey atmıyoruz ama emin olalım (.....)

03.08.2023 - (.....)> (.....),(.....), (.....),(.....) *Merhaba.*

Ekleyebilirim tabii ama tek rica bu kategorideki firmaların isimleri eksik kalmaması adına sizin bilgilendirmenize ihtiyacım olacak. Bir de bunu yasaklı firma ya da cetilmenlik anlaşması gibi yazılar bize sıkıntı yaratacağı için sadece ekip içi kullanıma göre hazırlamıştım. BM'ler yazılı sorduğunda bile yazılı cevap vermeyip telefonla arayıp sözel bilgilendirme yapalım demiştik.

09.08.2023 - (.....) > (.....),(.....),(.....), (.....)

(.....) bu konuda döndük mü hatırlayamıyorum ama tekrar ediyorsam sorry

Firmalar şöyleydi;

(TABLO)



...

Bulgu-36

(284) 25.10.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)tarafından (.....)isimli toplu mail grubuna gönderilen *"Transfer Kriterleri İK İçi"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

25.10.2023 – (.....)> (.....)

Merhabalar ;

Traansfer kriterleri ile ilgili olarak bir notum var. Bizim Neutec grubu için kriterlerde son güncel durumda ;

Eski firması ise şuan başka bir firmada çalışıyor ise ilerleyebiliyoruz ,

Son firması neutec ise (.....) çalışma kriteri 2018 yılından sonra işe girdiyse ilerleyebiliriz olarak değişti ,

Tek firması neutec ise 2018 den sonra işe girdiyse ilerleyebiliriz olarak netleşmişti.

Aşağıdaki açıklamalar ile yukarıdaki açıklamalar tam birbiri ile aynı olmuyor gibi duruyor. Yanlış düşündüğüm belirttiğim bir nokta var ise beni yönlendirebilir misiniz ?

(TABLO)



Mail Ekinde:

(TABLO)



04214

I.3.21. NOVARTİS Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

Bulgu-84

(285) 25.02.2021 tarihinde GENVEON Yöneticisi (.....) tarafından GENVEON İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e gönderilen *"Önemli!!"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

25.02.2021 – (.....)> (.....)

(.....) merhaba,

QC Departmanında çalışan Senior Uzman arkadaşı ((.....)) bugün Novartis Kurtköy HR'dan (.....)'nin aradığını öğrendim.

Öncesinde başvurulan pozisyon için görüşmek istediklerini ve en önemlisi (.....) onay alınması durumunda süreci ilerletecekleri iletmişler.

Bu durumu resmi olarak son kez Novartis HR yöneticileriyle görüşüp sonlandırmamız gerekiyor.[111]

Novartis'te ilave boş pozisyonların olması ve çalışanlarla opsiyon sunularak bağlantıya geçilmesi bizi zor durumda bırakıyor.

(.....) görüşüp burda çalışması için motive etmeye çalıştık, geri dönüş yapıp kabul etmeyeceğini söyledi.

Yönetici arkadaşların inisiyatifiyle geçiş olabileceğinin söylenmesi profesyonelce değil, karşılıklı yapılan anlaşmayı tekrar hatırlatmakta fayda var.[112]

25.02.2021 – (.....)> (.....)/Cc: (.....)

(.....) merhaba,

Hemen konuşacağım. Çok yanlış yapmışlar.

Haberleşiriz.

Bulgu-85

(286) 09.12.2021 tarihinde GENVEON yetkilileri (.....),(.....), (.....) arasında geçen *"(.....)Çıkışı Hk."* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

09.12.2021–(.....)>(.....) *Merhabalar,*

AST & Kalite Kontrol Müdürlüğümüzde Kalite kontrol Uzmanı olarak çalışan (.....) centilmenlik anlaşmamız gereği yeni anlaştığı firma (Novartis-External) ile iş akdini başlatamayacağı bilgisini kendisi ile paylaştık.[113]

(.....) ve (.....) ile yaptığımız görüşme sonrası kendisine birlikte çalışmaya devam etmek istediğimizi belirttik (.....) bizimle çalışmaya devam etmek istediğini belirtti ve çekti.

Konuyu bilgilerinize sunarım.

Bulgu-11

(287) 11.07.2023 tarihinde GSK İnsan Kaynakları Servisleri Lideri (.....) tarafından PFIZER Çalışan Deneyimi, Toplam Kazanç Bölgesel Maaş ve Yan Haklar Operasyonları Lideri (.....) ve C&B Yöneticisi (.....) SANOFI İş Ortağı (Genel İlaç Türkiye/İran/Levant Bölgesi) (.....) NOVARTIS İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) MERCK İnsan Kaynakları Direktörü (.....), (.....)@amgen.com[114] uzantılı e-posta adresini kullanan AMGEN çalışanı, (.....)@novonordisk.com uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanı ve ASTRAZENECA İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'e gönderilen "*catch-up notes*" başlıklı e-posta ve e-posta ekindeki "*analysis.xlsx*" isimli Excel tablosunda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

[111] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[112] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[113] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.
[114] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'in (.....) olduğu değerlendirilmektedir..

11.07.2023 - (.....)

Sevgiler ☺

Salary Increases – 2023

Tablo 32: E-Postanın "salary increases" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyon)

	Off-cycle salary increase before merit		Merit Increase		Off-cycle salary increase after merit		Compound *(current)*	Planned additional off-cycle salary increase		Compound *(planned)*	Notes
A	-	-	(.....)	March	(.....)	July	**(.....)**	(.....),(.....)	September	**(.....)**	September adjustment is already approved.
N	-	-	(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Approvals may be received in August, but will implement retrospectively as of July.
M			(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	-
Abb	(.....)	January	(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Merit increase of (.....)% divided into two and applied as (.....)% in Jan and (.....)% in April
AZ	(.....)	January	(.....)	March	(.....)	August	**(.....)**				Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval.
S	(.....)	-	(.....)	March	(.....)	August	**(.....)**	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to price increase for prescription drugs.
NN	(.....)		(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to updated benchmark results. (.....)% may be considered instead of (.....)%.
P	(.....)	January	(.....)	April		August	**(.....)**	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion. (.....)% in Jan proceed to compensate 2022, not

04284

											considered for 2023.
G	(.....)	January	(.....)	April		July	(.....)	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval for (.....)%-(.....)%. July is targeted, may be processed in August according to internal approval process.

Tablo 33: E-Postanın "salary increases" Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

	Olağan zam dönemi öncesi yapılan zam oranı		Zam oranı		Olağan zam dönemi sonrası yapılan zam oranı		Toplam *(Şimdiye kadar)*	Planlanan ek dönem zam oranı		Toplam *(planlan-an ile birlikte)*	Notlar
A	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Temmuz	(.....)	(.....)	Eylül	(.....)	Eylül zam oranı onaylandı.
N	-	-	(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır.
M			(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	-
Abb	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	%(.....)'lik zam oranı ikiye bölünerek Ocak'ta %(.....), Nisan'da %(.....) olarak uygulandı.
AZ	(.....)	Ocak	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	(.....)				Ek maaş zammı görüşülüyor ve onaya sunulacak.
S	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	(.....)	-	-	-	Reçeteli ilaçlara ilişkin fiyat artışlarına göre ek maaş zammı oranı belirlenecektir.
NN			(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....) düşünülebilir.
P	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Ağustos	(.....)	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor. Ocak ayında yapılan %(.....)'luk zam 2022'yi telafi etmeye devam ediyor, 2023 için dikkate alınmıyor.
G	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Temmuz	(.....)	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor ve

											%(.....)-%(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek.

Tablo 34: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyonu)

Companies	Meal Allowance Dailiy Net Amount	Notes
Az	(.....)	as of January
N	(.....)	as of June
Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	as of January
NN	(.....)	as of May
G	(.....)	Approval stage for (.....) TL - targeted to implement as of July
M	(.....)	
P	(.....)	Will be re-considered according to updated benchmark

Tablo 35: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

Şirketler	Günlük Net Yemek Ödeneği	Notlar
Az	(.....)	Ocaktan itibaren
N	(.....)	Hazirandan itibaren
Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	Ocaktan itibaren
NN	(.....)	Mayıstan itibaren
G	(.....)	Temmuz itibariyle (.....) TL olması için onay sürecinde
M	(.....)	
P	(.....)	Güncellenen benchmarklara göre yeniden değerlendirilecektir

I.3.22. NOVO NORDISK Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(288) MERCK'te yapılan Yerinde incelemede NOVO NORDISK ile beşeri ilaç sektöründe faaliyet gösteren bazı rakip teşebbüs çalışanlarının doğrudan iletişimini aşağıdaki bulgu elde edilmiştir:

Bulgu-11

(289) 11.07.2023 tarihinde GSK çalışanı (.....) tarafından PFIZER çalışanı (.....) ve (.....) SANOFI çalışanı (.....) NOVARTIS çalışanı (.....), MERCK çalışanı (.....), (.....)@amgen.com[115] uzantılı e-posta adresini kullanan Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti. (AMGEN) çalışanı , (.....) novonordisk.com uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanı ve ASTRAZENECA çalışanı (.....)'e gönderilen "*catch-up notes*" başlıklı e-posta ve e-posta ekindeki "*analysis.xlsx*" isimli Excel tablosunda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

[115] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'in (.....) olduğu değerlendirilmektedir.

11.07.2023- (.....)

Sevgiler ☺

Salary Increases - 2023

Tablo 36: E-Postanın "salary ıncreases" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyon)

	Off-cycle salary increase before merit		Merit Increase		Off-cycle salary increase after merit		Compound *(current)*	Planned additional off-cycle salary increase		Compound *(planned)*	Notes
A	-	-	(.....)	March	(.....)	July	**(.....)**	15,0 %	Septembe r	**(.....)**	September adjustment is already approved.
N	-	-	(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Approvals may be received in August, but will implement retrospectivel y as of July.
M			(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	-
Ab b	(.....)	January	(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Merit increase of (.....)% divided into two and applied as (.....)% in Jan and (.....)% in April
AZ	(.....)	January	(.....)	March	(.....)	August	**(.....)**				Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval.
S	-	-	(.....)	March	(.....)	August	**(.....)**	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to price increase for prescription drugs.
NN			(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to updated benchmark results. (.....)% may be considered instead of 20%.
P	(.....)	January	(.....)	April		August	**(.....)**	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion. (.....)% in Jan proceed to compensate 2022, not

04284

											considered for 2023.
G	(.....)	January	(.....)	April		July	(.....)	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval for (.....)%-(.....)%. July is targeted, may be processed in August according to internal approval process.

Tablo 37: E-Postanın "salary increases" Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

	Olağan zam dönemi öncesi yapılan zam oranı		Zam oranı		Olağan zam dönemi sonrası yapılan zam oranı		Toplam *(Şimdiye kadar)*	Planlanan ek dönem zam oranı		Toplam *(planlanan ile birlikte)*	Notlar
A	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Temmuz	(.....)	(.....)	Kasım	(.....)	Kasım zam oranı onaylandı.
N	-	-	(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır.
M			(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	-
Abb	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	%(.....)'lik zam oranı ikiye bölünerek Ocak'ta %(.....), Nisan'da %(.....) olarak uygulandı.
AZ	(.....)	Ocak	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	(.....)				Ek maaş zammı görüşülüyor ve onaya sunulacak.
S	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	(.....)	-	-	-	Reçeteli ilaçlara ilişkin fiyat artışlarına göre ek maaş zammı oranı belirlenecektir.
NN			(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....) düşünülebilir.
P	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Ağustos	(.....)	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor. Ocak ayında yapılan %(.....)'luk zam 2022'yi telafi etmeye devam ediyor, 2023 için dikkate alınmıyor.

G	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Temmuz	(.....)	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor ve %(.....)-%(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek.

Tablo 38: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyonu)

Companies	Meal Allowance Dailiy Net Amount	Notes
Az	(.....)	as of January
N	(.....)	as of June
Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	as of January
NN	(.....)	as of May
G	(.....)	Approval stage for (.....) TL - targeted to implement as of July
M	(.....)	
P	(.....)	Will be re-considered according to updated benchmark

Tablo 39: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

Şirketler	Günlük Net Yemek Ödeneği	Notlar
Az	(.....)	Ocaktan itibaren
N	(.....)	Hazirandan itibaren
Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	Ocaktan itibaren
NN	(.....)	Mayıstan itibaren
G	(.....)	Temmuz itibariyle (.....) TL olması için onay sürecinde
M	(.....)	
P	(.....)	Güncellenen benchmarklara göre yeniden gözden geçirilecektir

I.3.23. PANASONIC Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(290) Dosya kapsamında PANASONIC'e yönelik tek bir bulgu elde edilmiş olup ilgili bulguya aşağıda yer verilmektedir.

Bulgu-55

(291) MENARINI META Bölge İnsan Kaynakları Direktörü (.....)nın bilgisayarında yapılan incelemede "*Menarini Centilmenlik Anlaşmaları*" isimli excel dosyasına ulaşılmıştır. Belge incelendiğinde MENARINI'nin rakipleriyle yaptığı centilmenlik anlaşmalarının bir liste halinde gösterildiği görülmekte olup PANOSONIC ile ilgili kısmı şu şekildedir.

Tablo 40: MENARINI Centilmenlik Anlaşmaları ve Türkçe'ye Çevrilmiş Hali

	Menarini Company	***Counterpart***	***Obligation***	***Duration***
11	*Entire Menarini Group*	*Panasonic Healthcare Holdings Co., Ltd.*	*Not to hire any employee or exclusive contractor of Panasonic Healthcare Holdings Co., Ltd.*	*Two years from March 10, 2017*
	Menarini Şirketi	***Karşı Taraf***	***Anlaşma***	***Anlaşma Süresi***
11	Tüm Menarini Group	Panasonic Healthcare Holdings Co., Ltd.	Panasonic Healthcare Holdings Co., Ltd.'nin herhangi bir çalışanını veya özel yüklenicisini işe almayacak.	10 Mart 2017'den itibaren iki yıl

I.3.24. PFIZER Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(292) Dosya kapsamında PFIZER hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bulgu-3

(293) 19.01.2022 tarihinde ABBVIE Kamu İlişkileri Sorumlusu (.....) ile (.....) Pfizer[116] isimli kişi arasında geçen WhatsApp yazışması aşağıdaki şekildedir.

19.01.2022

(.....) Pfizer: Günaydın

(.....) Pfizer: Nasılsın

(.....) Pfizer: Bir şey sormak isterim

(.....) Pfizer: Firmalar eczanelerde hastaya ilaç satılırsa iskontolu uyguluyorlar ya

(.....) Pfizer: Siz hangi üründe bunu yapıyorsunuz

(.....) Pfizer: Bizde geçelim istiyoruz

(.....): Günaydın Müdürüm

(.....): Çok şükür iyiyim

(.....): Sen de iyisindir inşallah

(.....) "Firmalar eczanelerde hastaya ilaç satılırsa iskontolu uyguluyorlar ya" mesajını alıntılıyarak: Sgk iskontosu dışında başka bir iskontomuz yok diye biliyorum

Bulgu-11

(294) 11.07.2023 tarihinde GSK İnsan Kaynakları Servisleri Lideri (.....) tarafından PFIZER Çalışan Deneyimi, Toplam Kazanç Bölgesel Maaş ve Yan Haklar Operasyonları Lideri Aslı GÜLTEKİN ve C&B Yöneticisi Nazlı ÖZGEN, SANOFI İş Ortağı (Genel İlaç Türkiye/İran/Levant Bölgesi) (.....) NOVARTIS İnsan Kaynakları Uzmanı (.....), MERCK İnsan Kaynakları Direktörü (.....), (.....)amgen.com[117] uzantılı e-posta adresini kullanan AMGEN çalışanı, (.....) novonordisk.com uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanı ve ASTRAZENECA İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'e gönderilen "*catch-up notes*" başlıklı e-posta ve e-posta ekindeki "*analysis.xlsx*" isimli Excel tablosunda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

11.07.2023 - (.....)

[116] "(.....) Pfizer" isimli kişinin (.....) PFIZER'da çalışan ve hâlihazırda (.....) olarak görev yapan (.....)'dır.
[117] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'in (.....) olduğu değerlendirilmektedir.

Sevgiler ☺

Salary Increases - 2023

Tablo 41: E-Postanın "salary ıncreases" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyon)

	Off-cycle salary increase before merit		Merit Increase		Off-cycle salary increase after merit		Compound *(current)*	Planned additional off-cycle salary increase		Compound *(planned)*	Notes
A	-	-	(.....)	March	(.....)	July	**(.....)**	(.....)	September	**(.....)**	September adjustment is already approved.
N	-	-	(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Approvals may be received in August, but will implement retrospectively as of July.
M			(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	-
Abb	(.....)	January	(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Merit increase of (.....)% divided into two and applied as (.....)% in Jan and (.....)% in April
AZ	(.....)	January	(.....)	March	(.....)	August	**(.....)**				Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval.
S	-	-	(.....)	March	(.....)	August	**(.....)**	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to price increase for prescription drugs.
NN			(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to updated benchmark results. (.....)% may be considered instead of (.....)%.
P	(.....)	January	(.....)	April		August	**(.....)**	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion. (.....)% in Jan proceed to compensate 2022, not considered for 2023.

G	(.....)	January	(.....)	April		July	(.....)	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval for (.....)%-(.....)%. July is targeted, may be processed in August according to internal approval process.

Tablo 42: E-Postanın "salary increases" Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

	Olağan zam dönemi öncesi yapılan zam oranı		Zam oranı		Olağan zam dönemi sonrası yapılan zam oranı		Toplam *(Şimdiye kadar)*	Planlanan ek dönem zam oranı		Toplam *(planlanan ile birlikte)*	Notlar
A	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Temmuz	(.....)	(.....)	Eylül	(.....)	Eylül zam oranı onaylandı.
N	-	-	(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır.
M			(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	-
Abb	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	%(.....)'lik zam oranı ikiye bölünerek Ocak'ta %(.....), Nisan'da %(.....) olarak uygulandı.
AZ	(.....)	Ocak	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	(.....)				Ek maaş zammı görüşülüyor ve onaya sunulacak.
S	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	(.....)	-	-	-	Reçeteli ilaçlara ilişkin fiyat artışlarına göre ek maaş zammı oranı belirlenecektir.
NN			(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	(.....)	-	-	-	Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....)düşünülebilir.
P	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Ağustos	(.....)	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor. Ocak ayında yapılan %(.....)'luk zam 2022'yi telafi etmeye devam ediyor, 2023 için dikkate alınmıyor.
G	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Temmuz	(.....)	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor ve %(.....)-%(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek.

Tablo 43: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyonu)

Companies	Meal Allowance Dailiy Net Amount	Notes
Az	(.....)	as of January
N	(.....)	as of June

Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	as of January
NN	(.....)	as of May
G	(.....)	Approval stage for (.....) TL - targeted to implement as of July
M	(.....)	
P	(.....)	Will be re-considered according to updated benchmark

Tablo 44: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

Şirketler	Günlük Net Yemek Ödeneği	Notlar
Az	(.....)	Ocaktan itibaren
N	(.....)	Hazirandan itibaren
Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	Ocaktan itibaren
NN	(.....)	Mayıstan itibaren
G	(.....)	Temmuz itibariyle (.....) TL olması için onay sürecinde
M	(.....)	
P	(.....)	Güncellenen benchmarklara göre yeniden değerlendirilecektir

I.3.25. SANOFI Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(295) Dosya kapsamında SANOFI hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bulgu-11

(296) 11.07.2023 tarihinde GSK İnsan Kaynakları Servisleri Lideri (.....) tarafından PFIZER Çalışan Deneyimi, Toplam Kazanç Bölgesel Maaş ve Yan Haklar Operasyonları Lideri (.....) ve C&B Yöneticisi (.....) SANOFI İş Ortağı (Genel İlaç Türkiye/İran/Levant Bölgesi) (.....) NOVARTIS İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) MERCK İnsan Kaynakları Direktörü (.....), (.....)@amgen.com[118] uzantılı e-posta adresini kullanan AMGEN çalışanı, (.....)@novonordisk.com uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanı ve ASTRAZENECA İnsan Kaynakları Müdürü (.....)e gönderilen "*catch-up notes*" başlıklı e-posta ve e-posta ekindeki "*analysis.xlsx*" isimli Excel tablosunda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

11.07.2023 - (.....)

Sevgiler ☺

Salary Increases – 2023

Tablo 45: E-Postanın "salary increases" Başlıklı Eki (Orijinal Versiyon)

	Off-cycle salary increase before merit		Merit Increase		Off-cycle salary increase after merit		Compound *(current)*	Planned additional off-cycle salary increase		Compound *(planned)*	Notes
A	-	-	(.....)	March	(.....)	July	**(.....)**	(.....)	September	**(.....)**	September adjustment is already approved.
N	-	-	(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Approvals may be received in August, but will

[118] Bu kişinin (.....)olduğu ve AMGEN'in (.....)olduğu değerlendirilmektedir.

											implement retrospectively as of July.
M			(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	-
Abb	(.....)	January	(.....)	April	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Merit increase of (.....)% divided into two and applied as (.....)% in Jan and (.....)% in April
AZ	(.....)	January	(.....)	March	(.....)	August	**(.....)**				Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval.
S	-	-	(.....)	March	(.....)	August	**(.....)**	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to price increase for prescription drugs.
NN			(.....)	January	(.....)	July	**(.....)**	-	-	-	Final ad-hoc salary adjustment rate will be determined according to updated benchmark results. (.....)% may be considered instead of (.....)%.
P	(.....)	January	(.....)	April		August	**(.....)**	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion. (.....)% in Jan proceed to compensate 2022, not considered for 2023.
G	(.....)	January	(.....)	April		July	**(.....)**	-	-		Additional ad-hoc salary adjustment is under discussion, will go for approval for (.....)%-(.....)%. July is targeted, may be processed in August according to internal approval process.

04284

Tablo 46: E-Postanın “salary increases” Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

	Olağan zam dönemi öncesi yapılan zam oranı		Zam oranı		Olağan zam dönemi sonrası yapılan zam oranı		Toplam *(Şimdiye kadar)*	Planlanan ek dönem zam oranı		Toplam *(planlan-an ile birlikte)*	Notlar
A	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Temmuz	**(.....)**	(.....)	Eylül	**(.....)**	Eylül zam oranı onaylandı.
N	-	-	(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır.
M			(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	-
Abb	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	%(.....)'lik zam oranı ikiye bölünerek Ocak'ta %(.....), Nisan'da %(.....) olarak uygulandı.
AZ	(.....)	Ocak	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	**(.....)**				Ek maaş zammı görüşülüyor ve onaya sunulacak.
S	-	-	(.....)	Mart	(.....)	Ağustos	**(.....)**	-	-	-	Reçeteli ilaçlara ilişkin fiyat artışlarına göre ek maaş zammı oranı belirlenecektir.
NN			(.....)	Ocak	(.....)	Temmuz	**(.....)**	-	-	-	Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....) düşünülebilir.
P	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Ağustos	**(.....)**	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor. Ocak ayında yapılan %(.....)'luk zam 2022'yi telafi etmeye devam ediyor, 2023 için dikkate alınmıyor.
G	(.....)	Ocak	(.....)	Nisan		Temmuz	**(.....)**	-	-		Ek maaş zammı tartışılıyor ve %(.....)-%(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek.

04214

Tablo 47: E-Postanın “Meal Allowance” Başlıklı Eki (Orijinal Versiyonu)

Companies	Meal Allowance Dailiy Net Amount	Notes
Az	(.....)	as of January
N	(.....)	as of June
Abb	(.....)	
A	(.....)	

S	(.....)	as of January
NN	(.....)	as of May
G	(.....)	Approval stage for (.....) TL - targeted to implement as of July
M	(.....)	
P	(.....)	Will be re-considered according to updated benchmark

Tablo 48: E-Postanın "Meal Allowance" Başlıklı Eki (Türkçe Versiyonu)

Şirketler	Günlük Net Yemek Odeneği	Notlar
Az	(.....)	Ocaktan itibaren
N	(.....)	Hazirandan itibaren
Abb	(.....)	
A	(.....)	
S	(.....)	Ocaktan itibaren
NN	(.....)	Mayıstan itibaren
G	(.....)	Temmuz itibariyle (.....) TL olması için onay sürecinde
M	(.....)	
P	(.....)	Güncellenen benchmarklara göre yeniden değerlendirilecektir

Bulgu-55

(297) MENARINI META Bölge İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'nın bilgisayarında yapılan incelemede "*Menarini Centilmenlik Anlaşmaları*" isimli excel dosyasına ulaşılmıştır. Belge incelendiğinde MENARINI'nin rakipleriyle yaptığı centilmenlik anlaşmalarının bir liste halinde gösterildiği görülmektedir. Belgenin SANOFI ile ilgili bölümüne aşağıda yer verilmektedir.

Tablo 49: MENARINI Centilmenlik Anlaşmaları ve Türkçe'ye Çevrilmiş Hali

	Menarini Company	***Counterpart***	***Obligation***	***Duration***
14	*A. Menarini Industrie Farmaceutic he Riunite S.r.l. and/or its affiliates*	*Sanofi and/or its affiliates*	*The Interested Party Group [A. Menarini IFR and its affiliates] agrees not to, for a period of twelve (12) months from the date hereof, directly or indirectly, hire or solicit to hire any employee of the Business [Sanofi and/or its affiliates], with whom it became acquainted in connection with the evaluation of the Possible Transaction„ unless Sanofi or its relevant Affiliate shall have consented in advance in writing to such actions; provided, however, that the foregoing provision shall not prevent soliciting or hiring any such Person (i) who may respond on his or her own initiative to a general advertising or executive search not specifically directed to the above employees, or (ii) who has been made redundant by Sanofi or its relevant Affiliate.*	*Twelve months from 16 December 2021*
	Menarini Şirketi	***Karşı Taraf***	***Anlaşma***	***Anlaşma Süresi***
14	A. Menarini Industrie Farmaceutic he Riunite S.r.l. ve/veya tüm bağlı kuruluşları	Sanofi ve/veya bağlı kuruluşları	Ilgili Taraf Grubu [A. Menarini IFR ve bağlı kuruluşları] işbu belge tarihinden itibaren on iki (12) ay süreyle, doğrudan veya dolaylı olarak, birlikte çalıştığı İşletmenin [Sanofi ve/veya bağlı kuruluşları] herhangi bir çalışanını işe almamayı veya işe alınmasını talep etmemeyi kabul eder. Sanofi veya ilgili Bağlı Kuruluşunun bu tür eylemlere önceden yazılı olarak muvafakat vermemesi halinde, Olası İşlemin değerlendirilmesi ile bağlantılı olarak bilgi sahibi olmasını sağlar; Ancak yukarıdaki hüküm, (i) özel olarak yukarıdaki çalışanlara yönelik olmayan genel bir reklama veya yönetici aramaya kendi inisiyatifiyle yanıt verebilecek veya (ii) yukarıda belirtilen çalışanlara yönelik olmayan herhangi bir Kişinin talep edilmesini veya Sanofi veya ilgili Bağlı Kuruluşu tarafından işten çıkarılmış olan kişinin işe alınmasını engellemez.	16 Aralık 2021'den itibaren iki yıl

I.3.26. SANOVEL Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(298) Dosya kapsamında SANOVEL hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bulgu-86

(299) 29.03.2013 tarihinde SANOVEL İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e gönderilen "*Görüşmemiz Hakkında*" başlıklı ve 29.03.2013 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından SANOVEL İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e gönderilen "*RE:Görüşmemiz Hakkında*" başlıklı e-postalarda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

29.03.2013 –(.....) > (.....)

(.....) Bey merhaba,

Öncelikle tüm konuşmalar ile ilgili açıklamarınız için teşekkür ederim.

Siz konu ile ilgili başından beri takip ettiğiniz için ayrıntıları net biçimde paylaştınız. Benim için zor olan yaşanan konuşma ve görüşmeler sırasında olmamış olmamdır.

Ama şu anda, sizinle görüşmelerimiz sonrasında resmi tam olarak görebiliyorum.

Karşılıklı transfer edilen bir süreç oldu. Bu son süreçte de bozulduğu şeklinde bir görüş vuku buldu.

Centilmenlik anlaşmamızın hassasiyetine inanıyor, saygı duyuyor ve devam edip etmemesi konusunda kararınıza mutabık kalacağımızı iletmek isterim.

Son kararı size bırakıp, kararınıza göre sizinle beraber hareket edeceğimizi iletmek isterim.

Bu arada meslektaşım olarak, gelecekte sizinle tanışmaktan çok memnun olacağımı yinelemek isterim.

Saygılarımla

(.....)

29.03.2013 - (.....)> (.....)

(.....) Hanım,

Centilmenlik anlaşmamızın devamı bizim için geçerlidir. 1 Nisan 2013 tarihinden itibaren şirketinize alınmış herhangi bir Abdi İbrahim- (.....) çalışanı olduğu takdirde bu cetilmenliğin bozulmuş olacağını şimdiden belirtmek isterim.

En kısa zamanda da tanışmaktan memnunluk duyarım.

Kolay gelsin, iyi çalışmalar.

Bulgu-87

(300) 15.08.2013 tarihinde SANOVEL İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e gönderilen "*Görüşmemiz Sonrasında*" başlıklı ve ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'e iletilen ve bilgi kısmında ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) olan "RE: Görüşmemiz Sonrasında" başlıklı ve ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından SANOVEL İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e gönderilen "*Fwd: Görüşmemiz Sonrasında*" başlıklı e-postalarda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

15.08.2013- (.....)> (.....)

(.....) Bey merhaba,

Öncelikle geçmiş bayramınızı kutlarım.

Sizinle görüşmelerimiz sonrasında, kurumumuzu temsilen, centilmenlik anlaşmamızı sürdürmek üzere mutabık kalmıştık.

Bu kapsam içinde, anlaşmamızı hassasiyetle takip etmekteyiz.

Bugün Fabrikamızdan gelen bir bilgiye gore, (.....) isimli bir çalışan,Abdi ibrahimde ise baslamis olduğunu, kendisi bildirmiştir.

(.....) Hanım ailevi sebeplerden dolayı işten, 26 temmuz tarihinde bizden ayrılmıştır. Dün kendisi, bölüm müdürümüzü arayarak 14 Agustos'ta bünyenizde isbasi yapmiş olduğunu paylaşmıştır.

Konu ile ilgili değerli görüşlerinizi rica ederim.

Teşekkür ederim

Saygılarımla

(.....)

15.08.2013- (.....)> (.....)

Bilgi lutfen umarim dogru degildir

(.....) BBM

15.08.2013- (.....)> (.....)

(.....) Bey,

(.....), Sanovel ile iş ilişkisinin bittiğini belirterek bize Ağustos'un ilk haftası başvuruda bulunmuştur. Centilmenlik süreçlerimizi biz de takip ediyor hatta ilanlarımıza Sanovel'den başvuru olduğunda, hassasiyetle adayı arıyor ve centilmenlik anlaşmamız gereği kendisini değerlendiremeyeceğimizi belirtiyoruz.

(.....) konusunda ise, hali hazırda iş sözleşmesi sona erdiğinden, işe alım sürecini hızlı bir şekilde tamaladık ve kendisi 14 Ağustos'ta iş başı yaptı.

Bilgilerinize rica ederim.

Saygılarımla,

15.08.2013- (.....)> (.....)

(.....) Hanım,

Fabrikadaki arkadaşımın açıklaması aşağıda. Sonuç itibariyle bu arkadaşı maalesef işe almışız. Bu olayın tekrarlanmaması için ayrıldıktan sonra 6 ay geçmeden Sanovel'den kimse ile görüşmemelerinin talimatını veriyorum.

Yaratılan bu durum için özür diler bundan sonra anlaşmamıza uygun davranacağımızı taahhüt ederim

Sevgi ve saygılar.

(.....)

Bulgu-88

(301) 02.09.2013 tarihinde SANOVEL çalışanı (.....) tarafından SANOVEL çalışanı (.....)'a gönderilen "*ABDİ İBRAHİM TRANSFER ANLAŞMAMIZ*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

02.09.2013 - (.....)> (.....)

(.....) Hanım,

Geçen aylarda, Abdi İbrahim İlaç firmasıyla aramızda bir centilmenlik anlaşması olduğu ve herhangi bir transfer yapılmaması konusunda hassas olmamız gerektiğine dair bilgi gelmişti. Ancak son bölge yöneticileri toplantısında, adı geçen firmanın fabrikamızdan transferler yaptığı ve bu anlaşmanın bozulduğuna dair sorular geldi. Konu toplantımıza katılan, İnsan Kaynakları departmanını temsil eden arkadaşlara iletildi. Bu konunun netleşmesine adına yeni bir gelişme olup olmadığı bilgisini verirseniz sevinirim.

İyi çalışmalar dilerim.

Bulgu-89

(302) 10.04.2014 tarihinde SANOVEL İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından Garner HR çalışanı (.....) ve Garner HR çalışanı (.....)'ye gönderilen ve bilgi kısmında Garner HR çalışanı (.....) olan "*RE: Adaylar Hk.*" başlıklı ve 10.04.2014 tarihinde Garner HR çalışanı (.....) tarafından yanıtlanan e-postalarda yer alan ifadeler şu şekildedir.

10.04.2014- (.....)> (.....), (.....)

(.....) Hanım merhaba

Bazı şirketler ile kesinlikle çalışamıyoruz, centilmenlik anlaşmamız var

Ayrıca uzun donemdir çalışmayan adaylar da bu kritere dahil

2 senelik eğitimi kabul etmiyoruz

Daha once Sanovel gecmısı de olmamalıdır

En onemli kriterlerimiz bunlar

Olumlu dediğiniz adaylar bu kriterlere uyuyor mu?

svg

10.04.2014- (.....)> (.....), (.....)

Merhaba (.....) Hanım,

Centilmenlik anlaşmanız olan firmalar ile adaylarını değerlendiremediğiniz aday bilgilerini (.....) Hanım paylaşmıştı.

Bununla birlikte adayların çalışma dönemlerine, Sanovel geçmişi olmamasına ve 2 senelik mezun olmamalarına da dikkat ve kontrol ettik.

Olumlu olarak belirttiğimiz adaylar belirttiğiniz bu kriterlere uygun adaylardır.

Saygılarımla,

Bulgu-59

(303) 05.03.2015 tarihinde Toksöz Grup İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) tarafından ARVEN çalışanı (.....)'a gönderilen, 05.03.2015 tarihinde ARVEN çalışanı (.....) tarafından ARVEN çalışanı (.....)'e gönderilen "*TRANSFER YAPILMAYAN FİRMALAR*" başlıklı e-postalarda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

05.03.2015 –(.....)> (.....)

(.....) bey merhaba,

Transfer yapmadığımız firmalar;

BİLİM

GENERİCA

ABDİ İBRAHİM (.....)

BERKO

CELTİS GRUBU (NEUTEC, NEXT PHARMA, BASEL.. VB.)

Kolay gelsin.

05.03.2015- (.....)> (.....)

Bilginize. Olası ihtiyaçlarda bunların dışında durmamız gerekiyor.

05.03.2015 –(.....)> (.....)

(.....) Bey;

(.....) ile ilgili görüşme sonucunu sormak için aradım fakat ulaşamadım. O zaman o da olmaz.Bunun dışında da alabilmek sıkıntılı.(.....)dan kimse gelmiyor.

05.03.2015- (.....)> (.....)

Arayacağım (.....), ciddi sıkıntılarımız mevcut. Konuşuruz

Bulgu-90

(304) 20.12.2016 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları çalışanı (.....) tarafından eski ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'e gönderilen "*Süreç İyileştirme İlanı Hak.*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

20.12.2016 –*(.....)* *(.....)(.....)* *Hanım,*
Sanovel İlaç ile centilmenlik anlaşmamız olduğu için orada çalışan adayları maalesef de

Bulgu-91

(305) 02.03.2017 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) tarafından eski ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'a gönderilen "*RE: (.....) CV*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

02.03.2017 -(.....)> (.....) *Selam (.....),*

Mevcut sanovel çalışanlarını maalesef alamıyoruz. Centilmenlik anlaşmasından dolayı.

Sevgilerimle.

Bulgu-66

(306) 13.02.2017-14.02.2017 tarihlerinde ARVEN çalışanı (.....) ve Arven İnsan Kaynakları Müdürü (.....) arasında geçen "*RE:(.....)cv*" başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

13.02.2017 - (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Bazen adaylarda en son çalıştığı firma, işe alım kriterimize uymuyor ise, önceki çalıştığı firmaya da bakıyoruz.

Yönlendirdiğiniz aday, medikal firmada çalışıyor. Medikal firmalardan işe alım yapamıyoruz. Önceki firması da İlko, centilmenlik anlaşması gereği o firmadan da işe alım yapamıyoruz.

Başka bir adayla ilerlenilmesini rica ederim.

Sevgiler,

13.02.2017 - (.....)

(.....) Hanım;

Geri dönüş için teşekkür ediyorum.Centilmenlik anlaşması olan firmalarla ilgili kriter;aday en son bu firmalardan birinde çalışıyorsa alamıyoruz diye biliyorum.Bu aday ilko dan ayrılalı 1 seneden fazla olmuş.Bu durumda yine mi olmuyor?

15 gün önce, daha önce Abdi İbrahim de geçmişi olan bir adaya maaş teklifi yapmıştık.

Tam olarak doğrusu nedir?

14.02.2017 - (.....)

(.....) Hanım,

Adayınızın şu an çalıştığı şirket zaten uygun değil, o yüzden alamıyoruz.

İyi niyetle, bazen, bir önceki firmasına bakıyoruz diye kasdetmiştim, o da uymuyor.(İlko)

Başka bir adayla ilerlenilmesini rica etmiştim.

Abdi olayına gelince, adayın en son çalıştığı firma zaten uygun ise problem yok. Abdi geçmişi , 3-4 yıl önceye dayanıyorsa problem değil.

İyi çalışmalar diliyorum.

Bulgu-92

(307) 24.03.2017 tarihinde ARVEN İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ile Toksöz Grup çalışanı (.....) arasında geçen "*RE:Arven PM*" başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

24.03.2017 - (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

(.....) Hanım pozisyon için ekte bulunan adayın yönlendirdi, Aday Abdi İbrahim'den Şubat ayı itibariyle ayrılmış,

Kendisine offlimit firmalarımızdan bahsettim ancak kendisi bu konuda ısrar etti,

Sizden gelecek geri dönüş doğrultusunda sürece devam ediyor olacağım,

Kolaylıklar,

24.03.2017- (.....)

Abdi 'den almıyoruz. Ayrıca, Ürün yöneticileri için SPİM ile çalışma yapılacak. YK istiyor.

Bulgu-93

(308) 19.09.2017 tarihinde (.....) tarafından Sanovel INFO ve Tokgöz Grup İşe alım'a gönderilen "*Transfer görüşmesi hk.*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

19.09.2017 - (.....)> Sanovel INFO, isealım

...

Bugün arkadaşımdan aldığım habere göre süreç benim adıma olumlu gitmiş fakat transfer görüşmemden 1 hafta içinde belli olan Centilmenlik Anlaşmasına takıldığım için süreci sonlandırmışlar. Centilmenlik Anlaşmasını anlayışla karşılıyorum. Fakat bilim ilaç benim yıllar önceki deneyimim ve hali hazırda şu an farklı bir ilaç firması ile çalışıyorum. Insan Kaynakları yapılanmanızı hayret ve şaşkınlık içinde seyrettim Iş Veren Marka değerini belirleyecek Stratejik kararlar 1 hafta içinde alınıyor ve tenezzül edilip durum bana izahat edilmek üzere şirket yetkilisi, bölge yöneticisi, yahut IK tarafından bilgilendirilmiyor ya da en başından böyle bir karar almış durumunda ise firmanız görüşmeye neden davet ediliyorum.

...

Bulgu-94

(309) 30.10.2017 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) tarafından eski ABDİ İBRAHİM çalışanı(.....)'e gönderilen "*RE:CV*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

30.10.2017 -(.....)> (.....)(.....) *Selam.*

Arven'de çalışmaya devam ettiği için değrlendirmeye alamıyoruz maalesef ki, centilmenlik anlaşmamız var ☹

Sevgiler.

(.....)

Bulgu-95

(310) 31.10.2017 tarihinde ARVEN çalışanı (.....), ARVEN çalışanı (.....) ve TOKSÖZ GRUP çalışanı (.....) arasında geçen "*RE: Lise Terk Katı Ambalaj Opr. Hk.*" başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

31.10.2017 –(.....)> (.....), (.....)

Merhaba (.....) Hn.

Aşağıda bilgileri bulunan Operatör adayının eğitim durumu Lise Terk'tir. Mevcutta deneyimsiz ortaokul ve lise terk mezunlarını "Eleman" statüsünde 6 ay sözleşmeli alıp sonrasında "Operatör" yapıyoruz. Eğer bu durum istisna olacaksa onayınızı rica ederim.

Sıra No	PERSONEL ADI	TECRÜBE (YIL)	ÇALIŞTIĞI FİRMA	ALDIĞI ÜCRET (BRÜT)	İSTEDİĞİ ÜCRET (BRÜT)	İK Öneri (Brüt)
1	(.....)	(.....)	SANTA FARMA	(.....)	(.....)	(.....)

31.10.2017 –(.....)> (.....), (.....)

Santa farma ise biraz bekletelim, haber vericem

31.10.2017 - (.....)> (.....), (.....)

(.....) bu adaya teklif yapmıyoruz

31.10.2017 –(.....)> (.....)

(.....) Hn.

(.....) bey çizelgeyi oluşturduğu için bir bilgi eksikliği var. Personel ile konuştuğumda 1,5 yıldır Pharmactive de çalışıyormuş eğer centilmenlik sözleşmesi nedeniyle engel varsa aşmış oluyoruz. Ancak Lise Terk olması ile ilgili karar sizlere ait.

31.10.2017 –(.....)> (.....)

Bu durumda teklif yapabiliriz. Teşekkürler,

Bulgu-96

(311) 22.11.2017 tarihinde ABDİ İBRAHİM İlaç Satın Alma Uzmanı (.....) ile ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) arasında geçen ve ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....)ın bilgisayarında bulunan "*(.....) ile konuşma.*" başlıklı bulguda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

22.11.2017

(.....) canım (.....) elektrikde bunu arayamayız bilimde çalışıyor suanda

(.....) tm

(.....) bilim ile centilmenlik anlaşmamız var sen aktif çalışıyorsa yöneticilerle paylaşma canım birde sanovel Bilim ve Sanovel

(.....) tamam iki firma tecrübesi olanları almayacağım

Bulgu-97

(312) 08.01.2018 tarihinde ABDİ İBRAHİM Üretim Mükemmelliği Müdürü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) ve eski ABDİ İBRAHİM çalışanı(.....)'e gönderilen "*RE: KATI Üretim –İş Tekliflerimiz Hakkında*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

08.01.2018 -(.....)>

(.....)Merhaba (.....) ,
1 Tablet baskı için sanovelden gelen - 1 granülasyon için ise çorluda ikamet eden personel düşünülmektedir.
· Sanovelden transfer ile ilgili görüşecektiniz (Bahsettiğin centilmenlik anlaşması süreci)
· Çorlu Servis süreci nedeniyle personelin alımı uygun mudur?
(.....) Bey ayrıca Mühendisler ile yapılacak görüşme tarih ve saat bilgilerini rica etmektedir.
Geri dönüş ve yardımlarınız ricasıyla
İyi çalışmalar

Bulgu-68

(313) 25.01.2018-05.02.2018 tarihlerinde Toksöz Grup çalışanı (.....), Toksöz Grup çalışanı (.....) ve Toksöz Grup çalışanı (.....) arasında geçen "*Transfer TSS Görüşme Talebi hk.*" başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

25.01.2018 –(.....)> (.....)

(.....) Bey merhaba,

Arven Kvg Kadıköy Bölge'de çalışmakta olan (.....) 2017 yılsonunda istifa etmiştir. Almış olduğum bilgiler doğrultusunda (.....)ın İlko İlaç'ta çalışmaya başladığını öğrendim. Bölgemizde oluşan boş kadrolar için görüşmek istediğim (.....) İlko İlaç çalışanıdır. İki firma arasında ki anlaşması gereği TSS alımı yapamadığımız bilgisine ulaştım. İlko ilaç, firmamızdan transfer yapabilirken bizimde firma olarak İlko ilaç' tan transfer yapabilmemiz, ilgili adaylar ile görüşebilmemiz için onay alabilirsem süreç daha sağlıklı ilerleyecektir. Konuyu bilgilerinize sunarım.

Saygılarımla.

25.01.2018 - (.....)> (.....)

Merhaba (.....),

Centilmenlik anlaşmasından dolayı TSS transferi yapmadığımız İlko ilaç son dönemde bizden sıkça adam almaya başladı.

Kadıköy Arven KVG' dan ayrılan (.....)ta buna bir örnek.

Uygun görüldüğü takdirde İlko ilaçta çalışan bir TSS ile Arven KVG Kadıköy bölgedeki eksik kadromuzu transfer ederek kapatmak isteriz.

Svg

26.01.2018 –(.....)> (.....)

(.....) Hanım Merhaba,

(.....) Bey'in maili üzerine nasıl bir geri dönüş yapıyor olalım,

Kolaylıklar,

Seçil

26.01.2018 - (.....)> (.....) İlkodan almıyoruz halen..

05.02.2018- (.....)> (.....)

Merhaba (.....) Bey,

Konu ile ilgili (.....) Hanım ile görüştük.

İlko firmasından transfer süreçlerimizde aday almamaya devam ediyor olacağız.

Kolaylıklar,

(.....)

Bulgu-69

(314) 06.02.2018-07.02.2018 tarihlerinde ARVEN ı KVG Kadıköy Bölge Yöneticisi (.....), SANOVEL Kardiyometobolik Grup Tanıtım Direktörü (.....), TOKSÖZ GRUP çalışanı (.....) ve SANOVEL çalışanı (.....) arasında geçen "*Ayrılan TSS Hakkında.*" başlıklı e-posta yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

06.02.2018 –(.....)> (.....)

(.....) Bey merhaba,

Kadıköy Bölge'den ayrılan TSS 'lerin isim listesi ve transfer oldukları firmaların listesi ektedir.

(.....)(4.500 tl)

(.....) İlko (4.350 tl)

(.....) Bilinmiyor

(.....) İlko (3.800 tl)

Saygılarımla.

07.02.2018 –(.....)> (.....)

Merhaba (.....),

Kadıköy Arven KVG' dan yılın başından beri 4 istifamız mevcut.

Bir bölgeden bu kadar zamanda 4 istifanın olması üzücü.

Çıkış mülakatlarını detaylı bir şekilde yapılması noktasında yardımlarını rica ediyorum.

Svg

(.....) 07.02.2018–(.....)> (.....); (.....)

Değerli Arkadaşlar;

İlko benim bildiğim kadarı ile bizim karşılıklı olarak personel alımında dikkatli olduğumuz firmalardan. 2 adayın İlkodan olması dikkatimi çekti. Detayını acaba bir araştırsak mı ?

Sevgilerimle;

(.....)

Bulgu-98

(315) 27.02.2018 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından eski ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'e gönderilen "*RE: (.....)CV*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

27.02.2018 - (.....)> (.....)

(.....) Hanım Merhabalar,
Aktif sanovel ve arven calısanlarını maalesef süreçlerimize dahil edemiyoruz, centilmenlik anlaşmamız sebebi ile.
Sevgilerimle

Bulgu-99

(316) 29.03.2018 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) tarafından eski ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) ve ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'ya gönderilen "*RE: (.....)CV*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

29.03.2018 -(.....)> (.....)

Günaydın (.....)
Sanovel , Arven ve Bilim off limit firmalarımız. Aramızda centilmenlik anlaşması var. Aktif çalışanları sürecimize dahil edemiyoruz.
Sevgilerimle.

Bulgu-60

(317) 26.06.2018 ve 29.06.2018 tarihlerinde BERKO çalışanı (.....) ile SANOVEL çalışanı (.....) arasında gerçekleşen Whatsapp yazışmasında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

26.06.2018

(.....): (.....) hn. (.....) ben, Berko ilac Ik muduru. Sizi aradım ama ulasamadim. Musait oldugunuzda konusabilirmiyiz. Görüşmek üzere. Selamlar

26.06.2018

(.....): (.....) hn. konusamadik ama bilgi icin paylasayim. Son dönemde ayni bölgeden yüksek ücret önerilerek çoklu alim yapiliyor. Bu durum patronlarımızında iliski icerisinde olmasi sebebi ile sorun olusturabilir. Satış tarafi bu durumdan rahatsiz karsilikli olusabilecek olumsuzluklarin simdiden onune gecmek icin bu sekilde ayni ekipten 3 kisiyi almak gibi bir uygulamanin önüne geçmemiz gerekiyor. Bu konuda karşılıklı sorun yasamamak adına sizi bilgilendireyim istedim. Görüşmek üzere. Selamlar

(.....): (.....) Bey, haklısınız.

Aynı bölgeden çoklu alım aslında kriter olarak çok dikkat ettiğimiz bir konu, hatta aslında daha önce de böyle bir şey yaşanmış (ben İK da değilken) ekip arkadaşlarımla konuşuyorum. Satış ekibimizle de paylaşacağım.

Bilgi için teşekkür ederim.

Lütfen kusura bakmayınız.

(.....): Tesekkurler hassasiyetiniz icin

Gorusmek uzere

Selamlar

Bulgu-100

(318) 26.07.2018 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'a gönderilen "*RE: (.....)cv – ruhsat uyum*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

26.07.2018 - ABDİ İBRAHİM calışanı(.....)> ABDİ İBRAHİM calışanı(.....) *Merhaba (.....),*

Sanovel ile aramızda bir centilmenlik anlaşması var bu nedenle orada çalışmakta olan kişileri ne yazık ki görüşmeye dahi çağıramıyoruz.

Paylaşımın için tekrar teşekkür ederiz.

Bulgu-101

(319) 06.08.2018 tarihinde ARVEN İlaç Ürün Tanıtım Müdürü (.....) tarafından TOKSÖZ GRUP İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'ya gönderilen "*Sivas TSS aday*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

06.08.2018-(.....)

(.....) Hanım,

Farma Sivas çalışan TSS (.....),17 Temmuz 2018 tarihinde istifa etmiş ve Santa Farma firmasına geçmiştir. Bölge yöneticisi (.....)'ın görüştüğü transfer adayları içinde uygun gördüğü tek TSS şu anda Santa Farma'da çalışmakta çok başarılı bir TSS'dir. Santa farma ile aramızda olduğu söylenen centilmenlik anlaşmasına rağmen, (.....)in bu firmaya geçmiş olmasından yani anlaşmanın ihlalinden ve Sivas'ın hem realizasyon hem de transfer aday bulma konusunda son derece sıkıntılı lokasyonlarımızdan olmasından yola çıkarak, ilgili TSS'in İK tarafında da transfer görüşme sürecinin başlatılabilmesi için yardımınıza ve onayınıza ihtiyacım var.

Sevgilerimle

(.....)

Bulgu-102

(320) 19.09.2018 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'a gönderilen "*Re: tecrübeli kalite güvence uzmanı personel adayı hkk.*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

19.09.2018 -(.....)> (.....)

(.....) Selam,

Arven ile centilmenlik anlaşmamız var maalesef değerlendirmeye alamıyoruz.

Sevgilerimle.

(.....)

Bulgu-103

(321) 04.12.2018 tarihinde Toksöz Grup Organizasyonel Gelişim ve Eğitim Müdürü (.....) tarafından Toksöz Grup yöneticisi (.....)'e gönderilen ve 04.12.2018 tarihinde Toksöz Grup yöneticisi (.....) tarafından Toksöz Grup Organizasyonel Gelişim ve Eğitim Müdürü (.....)'ya gönderilen ve bilgi kısmında Toksöz Grup yöneticisi (.....) ve Toksöz Grup çalışanı (.....)'nin yer aldığı "*Re: Abdi ibrahim centilmenlik anlaşması bilgilendirme*" başlıklı e-postalarda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

04.12.2018 –(.....)> (.....)

(.....) Bey merhaba,

İşe alım süreçlerimizde Abdi İbrahim(Aİ) ile centilmenlik anlaşmamız vardı, transfer konusunda Abdi İbrahim'den alım yapmıyorduk, Aİ de bizden almıyordu.

Abdi İbrahim bugün, tüm Tanıtım Müdürü ve Bölge Müdürlerine, bu anlaşmanın Bilim ile devam ettiğini ancak Sanovel ve Arven 'den transferin serbest olduğu konusu ile ilgili bir mail paylaşmış. Daha önceden Sanovel'de çalışıp bizden ayrılan ve şu anda Abdi İbrahim'de olan yöneticilerden de bu konuyu teyit ettik.

Abdi İbrahim geçen hafta sosyal medya hesaplarında ve kariyernette, 2019 için saha satış ekibini 500 kişi büyüteceğini paylaşmıştı.

Bu durum, bize de fırsat sunarken, önümüzdeki dönem için tehlike de içeriyor;

**Primler ödendikten sonra teklif değerlendirenler olabilir*

**Nisan ayından bu yana nakit masrafların ödenmesi, ticket, temsil harcamaları gibi konularında zaman zaman sıkıntı yaşanması,*

**Finansal ve Şirket satışıyla ilgili söylem ve belirsizlik olması, sağlıklı iletişimin sağlanamamış olması*

**Zam oranı konusunda belirsizlik, beklentinin karşılanıp karşılanamayacağı endişesi*

**şirketlerden yeteneği transfer (ücret, yan haklar vs) etme gücümüzün yukarıdaki sebeplerle azalması*

Önerim; şu anda ilaç şirketlerimizde 20 açık kadromuz var. Yukarıdaki sebeplerle sayı artabilir, 40-50 kişilik kısıtlı bütçede de olsa kurs açılması ve bütçe yapılması (ilk Q 2019/ (.....) TL) ve Abdi İbrahim 'den tüm pozisyonlarda biz de işe alımı açabilelim.

Görüş ve onayınıza sunarım.

Sevgi ve saygılarımla,

04.12.2018- (.....)> (.....)

Gerek yok su asamada. Alim yaparsa bakariz. Bizde aliriz o zaman.

Bulgu-104

(322) 04.12.2018 tarihinde ARVEN Eğitim ve Yetenek Yönetimi Müdürü (.....) ve eski ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) arasında gerçekleşen Whatsapp yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

04.12.2018

(.....): Sen abdi İbrahim desin değil mu i

(.....): Evet (.....) hanim devam şimdilik

(.....): Harika çok sevindim bende iyiyim

(.....): (.....) sana bir sorum Var kuzum

(.....): abdi İbrahim ile sanovel arasında centilmenlik

(.....): anlaşması vardı

(.....): TSs almamak

(.....): Üzerine

(.....): Ancak sızın müdürlere bir mail ile artık alınabileceği maili atıl mis Sanovelden alabilirsiniz diye

(.....): Bunu öğrenebilir mısın teyitte muhtaç bir bilgi geldi bana

(.....): Oğrenmeye calisirim (.....) hanim sizin icin

Bulgu-105

(323) 14.02.2019 tarihinde Toksöz Grup İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) tarafından Toksöz Grup Yetenek Kazanımı & İşveren Markası Uzmanı (.....)na gönderilen "*RE: Ücret Bilgisi*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

14.02.2019 - (.....)

(.....) Selam,

(.....) Hanım'la yaptığımız görüşme sonrası şirketimizin Bilim İlaç'la bulunan Centilmenlik anlaşması nedeniyle (.....)'nin alım sürecinin tekrar değerlendirilmesini rica ederim.

Teşekkürler, İyi çalışmalar

Bulgu-70

(324) 25.02.2019 ile 13.03.2019 tarihleri arasında Toksöz Grup çalışanı (.....) tarafından SANOVEL çalışanı (.....)'ya gönderilen "*RE: TSS ve BY kayıpları hakkında*" başlıklı e-postalarda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

25.02.2019 –(.....)> (.....)

Merhaba (.....) hn,

Daha evvel bizden 2 bölge müdürü transfer eden İlko ilaç geçen ay KVG 2 İstanbul bölge müdürümüz (.....)i transfer etmişti.

Bugün istifasını vermeye hazırlanan TSS (.....)ünde İlko ilaca gideceğini bugün öğrendim.

Bu durum KVG 2 ekibine zarar vermeye başladı. Bu çözülmenin devam edeceğini düşünüyorum.

IK seviyesinde konu hakkında alabileceğimiz bir önlem veya İlko ilacın IK' sı ile görüşme fırsatınız olursa bundan sonra oluşabilecek kayıpların bir nebze önüne geçmiş oluruz.

Yardımlarınızı rica ederim.

(.....) 25.02.2019 –(.....)> (.....)

(.....) Bey merhaba,

Bu geçişlerin, kayıpların bizi de üzdüğünü bilmenizi isterim. Ayrıca şimdiye kadarki geçişlerin KVG2'den olması da dikkat çekici, tesadüf mü yoksa oraya geçen (.....) Bey'den mi kaynaklı bilemedim. Çünkü burayla ilgili veriler de geçen Yöneticilerin elinde mevcut; Pazar data , analizler vs.

İLko İK 'na centilmenlik anlaşması konusunda hatırlatma yazısı gönderebiliriz. İK Müdürleri ayrılmıştı ve yeni birisi başlamış olabilir, konuyu bilmiyor olabilir .Umarım anlaşma, tek taraflı değildir.

Paylaştığınız için teşekkürler,

İyi haftalar,

13.03.2019 –(.....)> (.....)*(.....) hn,*

Geçen hafta ve bu hafta KVG1 ve KVG2 ekibinden toplam 5 TSS istifaen işten ayrıldı.

Bunlardan 3' ünün İLKO' da işe başlayacağı bilgisi bize geldi.

Aldığım duyuma göre primi bekleyen, prim yattıktan sonra İLKO' ya geçecek birkaç çalışanımız daha varmış.

İlko IK' ya centilmenlik anlaşmasını tekrar hatırlatmak bunları durdurur mu bilmiyorum. Kıdemi yüksek ve başarılı çalışanlarımızı alıyorlar.

Hatta aldıkları TSS ve BY' lerin kariyer yollarının açık olduğunu, yeni ihtiyaçlarda terfilerin bu transfer ettikleri TSS/BY' lerle kapanacağını belirtiyorlarmış.

Bu konuda bir aksiyon almazsak çalışan kaybetmeye devam edeceğiz.

Konuyu önceliklendirip gündeme almanın firma faydasına olacağını düşünüyorum.

İyi çalışmalar

(.....)

Bulgu-71

(325) 28.02.2019 tarihinde Toksöz Grup Yetenek Kazanımı & İşveren Markası Uzmanı (.....) tarafından ARVEN İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'ya gönderilen "*İlkodan aday*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

28.02.2019 - (.....) *(.....) Hanım,* *Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan daha çok saha ve merkez satış-pazarlama pozisyonlarından alım yapmayalım demiştiniz.* *Üretime İlko'dan aday alabilir miyim? Katı üretim için çok uygun bir başvuru gelmiş ☺*

Bulgu-72

(326) 13.03.2019 tarihinde Toksöz Grup Yetenek Kazanımı Yöneticisi (.....) tarafından Toksöz Grup Küresel İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'ye gönderilen "*RE: MONTERO MFE*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

13.03.2019 - (.....) *(.....) Hanım,* *Şu anda açık sayısı (.....); savunma alınacaklarla birlikte (.....) gibi olacak, (.....) kişiyi de havuz tutmak istiyor.* *Bu kişilerin ücret açısından bir avantajı olmamakla birlikte, rakip firmalardan (.....), Abdi İbrahim, GSK, Generica, Neutec gibi rakip firmaların büyük bir çoğunluğu 2 yıllık Tıbbi Mümessillik mezunlarını kadrolarında çalıştırıyorlar.* *Tıbbi Mümessillik mezunlarının UTE muafiyeti olmasından dolayı da kişi başı (.....) tutarında bir saving olacaktır. İlk etapta ÜTE masrafını ödemiyor olsak da, çalışanın bizde (.....) kalması durumunda geriye dönük ödeme yapıyoruz.* *(.....) firmaların ücret skalalarımızın çok üzerinde kalması, off limit firma sayımızın fazlalığı (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Generica, Santa Farma) özellikle de doğu bölgelerimizde yeterli sayıda adaya ulaşmakta zorlanmamıza sebep olmaktadır. Bizim de bu kişileri portföyümüze almamız bu sıkıntıyı aşmak açısından yardımcı olacaktır.* *Kariyer açısından ise eğitimlerini 4 yıla tamamlamaları koşuluyla bir üst pozisyona geçmeleri mümkün olabilecektir, kendileri için bu tip bir kariyer fırsatının çizilmesi ile aidiyet açısından fayda yaratacaktır.*

Bulgu-73

(327) 13.05.2019 tarihinde Toksöz Grup Küresel İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından Toksöz Grup Yöneticileri (.....) ve (.....)'e gönderilen "*RE: İşe Alım Centilmenlik Anlaşması hakkında*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

13.05.2019 - (.....) > (.....), (.....) *(.....) Bey, (.....) Bey günaydınlar,* *Son dönemlerde İlaç Satış Kadrolarımızdan, daha önceden centilmenlik sözleşmesi imzaladığımız bazı firmalara kayıplar yaşamakta olduğumuzu belirtmek isterim. Toksöz Ailesi olarak centilmenlik anlaşmamıza bizler ise halen sadık kalmaktayız.* *Daha önceden (.....) hanım sizlere bu konuyu bilgi ve görüş olarak sormuştu, ancak kayıpların sadece Satış kadrolarımızda değil, İlaç Üretim organizasyonumuzda da halen devam etmesi üzerine yeniden görüşünüzü sormak isteriz.*

İşe alımlarda Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica) alım yapmamaya devam edelim mi?

Görüşleriniz ricası ile…

13.05.2019 - (.....) > (.....)

Daha onceki bizden fabrika dahil ilko ve ai nin transfer ettiklerinin listesini atin. Beni ararlarsa listeyi gonderirim. Ancak sizde ai icin hazirlikli olun. Ilko onemli degil ama ai daha cok saldiracaktir bizim ekibe. Sonucta sadece 1 kisi almislar.

Bulgu-106

(328) 13.05.2019 tarihinde ARVEN İnsan Kaynakları Müdürü (.....) tarafından eski Toksöz Grup çalışanı (.....)'e gönderilen "*FW: Barış ARSLAN CV Hk.*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

13.05.2019 - (.....) > (.....)

Merhaba,

(.....) Bey gönderdi, ancak firma, centilmenlik anlaşmalı firma..[119]

Bulgu-81

(329) 22.02.2020 tarihinde ABDİ İBRAHİM'e iş başvurusu yapan (.....) isimli kişinin ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları e-posta hesabına (INFO@abdiibrahim.com.tr) gönderdiği mail ve 26.02.2020 - 27.02.2020 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM çalışanları (.....) ve (.....) arasında geçen *"İnsan Kaynakları Bilgi talep"* başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

22.02.2020 - (.....)) > Info (INFO@abdiibrahim.com.tr)

Merhaba (.....).
Tibbi tanitim temsilcisi olarak suanda neutec ilacta calismaktayim. Ilk sektor hayatim sanovel ilacta basladi. Sanovel ilacta uzun bir sure merkezi sinir sistemi calistim. Bir konu hakkinda sizlerden bilgi almak istiyorum. Tekirdag bölgesinde calisiyorum firmanizda calisan bircok arkadasim var. Şuanda mevcut bölgede nöroloji grubunuzda bosluk mevcut ancak insan kaynaklarinizin mevcut kriterleri sebebiyle suanda bulundugum firmada calisiyor olmam sebebiyle uygun olmadigini biliyorum. Varolan bu pozisyonda yeralabilmek icin yapabilecegim hicbirsey yok mu acaba. Cunku gercekten benim yillarca calismaktan keyif aldigim ve hala diyologum kopmadigi bu bransta yer almayi cok istiyorum. Sanovel calisirken yine centilmenlik anlasmasi kriterine takilmistim suanki durumda yine ayni durumla karsi karsiyayim. Konuyla ilgili geri donuste bulunursaniz cok sevinecegim. İlginize simdiden cok tesekkurler. Iyi calismalar.

26.02.2020 - (.....)> (.....) / Cc: (.....)

(.....), bu kişiyi arayıp nazik bir görüşme yapmak gerekecek. Desteğini rica edebilir miyim?

27.02.2020 – ABDİ İBRAHİM çalısanı (.....)> ABDİ İBRAHİM (.....) / Cc:(.....)

(.....) bey görüşmeye davet mi edeyim telefonda mı izah edeyim. Tam olarak nasıl bahsedeceğim (.....) niçin alım yapmadığımızı bi konuşalım mı?

Bulgu-107

(330) 07.09.2020 tarihinde SANOVEL Yöneticisi (.....) tarafından SANOVEL Yöneticisi (.....)'e gönderilen "*Ürün Tanıtım Uzmanı*İşe Alım Kriterleri*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

[119] Mail ekinde yer alan Word dosyasından şahsın BİLİM İLAÇ çalışanı olduğu görülmektedir.

07.09.2020-(.....)

(.....) Bey,

Bir süredir bende bekleyen Ürün Tanıtım Uzmanı İşe Alım kriterleri konumuz var, mevcut haliyle limitleyici ve oldukça ayrıştırıcı.

İşe Alımda, dünyadaki trend daha 'inclusive/ kavrayıcı' olmak yönünde, bizim bu anlamda gelişim alanlarımız var, iyileştirmeye de işe alım kriterlerimizden başlamayı öneriyorum.

TR'de 'diversity & inclusion' yeterince olgunlaşmamış konular. Biz Sanovel olarak bu alanda stratejik olarak bir takım adımlar atalım, çok acil bir gündem değil ama şirketin değerini/ algısını yatırımcı gözünde de arttıracak konular.

Mevcut Kriterler:

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

-Off-limit firmalar (Bilim İlaç, Generica, Santa Farma) (off-limit işine çok elzem olmadıkça girmeyelim, siz off-limitlerin kalktığını paylaşmıştınız, bu şekilde de devam edelim)

Önerdiğim değişikliklerinde hemfikir ise iş ilanlarını 'görevden ne bekliyoruz' sorusunda yola çıkarak güncelleyeceğiz, bence çağa da uyan bu.

Ne dersiniz? Bu değişiklikleri yapıp sahamıza güzel haberi verelim mi? Her yaptığım saha toplantısında istisnasız gündem oldu bu konu☺

Teşekkürler

Bulgu-108

(331) 23.03.2021 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) ve ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) arasında gerçekleşen Teams yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

23.03.2021

(.....): birde bir sorum olacak Bilim ilaç ile centilmenlik anlaşmamız var mı

(.....): hala calısmaya devam ediyorsa evet var. Sadece bilim ile var

(.....): yada hangi firma ile var mikrobiyoloji için bilim den birini önermişller de

(.....): hmmmm tamamdır iyi oldu bunu öğrediğim☺

(.....): sadece bilim ile var

(.....): sanovel ile de vardı bitirdik onu

Bulgu-15

(332) 14.06.2021 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından MICHAEL PAGE çalışanı (.....) ve ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'a gönderilen "*RE: Fabrika İK Uzmanı Pozisyonu Hk.*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

14.06.2021 -(.....)> (.....) *Merhaba,*

Adeca ve Biliç İlaç ile centilmenlik anlaşması detayını iletmemişim kusura bakmayın. Sanovelle de vardı ancak bitti.

(.....) teşekkürler, diğer aday (.....)'a test iletebiliriz gibi değil mi?

Bulgu-109

(333) 03.02.2022 tarihinde SANOVEL Kardiyometobolik Grup Tanıtım Direktörü (.....) tarafından SANOVEL Bölge Yöneticisi (.....)'e gönderilen "*RE: Bursa Aday UTE görüşmeleri hk.*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

03.02.2022 - (.....)

(.....) merhaba ,

Genveon ilaçtan ÜTU transfer etmiyoruz.

Başkada firma kısıtımız yok.

Başka bir adayı değelendirelim.

Svg

Bulgu-4

(334) 08.03.2022 tarihinde MENARINI çalışanı (.....) tarafından MENARINI çalışanı (.....) ve MENARINI çalışanı (.....)'na gönderilen *"2022 Firma Maaş Zam Oranları"* isimli e-posta yazışması aşağıdaki şekildedir.

08.03.2022 - (.....)> (.....), (.....)

Merhaba,

Firmaların GM veya direktörlerinden aldığım 2022 maaş zam oranları aşağıdadır.

(.....)

Astra Zeneca %48

(.....) 38%

Abbvie %40

Amgen %40

(.....)

(.....)%40

Sanovel %40

Genel sektör ortalaması %38-%40 arası.

Sevgiler,

(.....)

Bulgu-110

(335) 20.04.2022 tarihinde SANOVEL Yetenek Yönetimi Yöneticisi & İK İş Ortağı (.....) tarafından SANOVEL Kurumsal İletişim Direktörü (.....)'e gönderilen "*Değerlendirme & Onayın için: Mss-2 Adapazarı Adayları – Önlisans Mezuniyet*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

20.04.2022 - (.....)

(.....) merhaba,

Mss-2 Adapazarı yerleşik ÜTU arayışımız kapsamında BM toplam 10 aday ile görüşme gerçekleştirdi, 4'ünü TM&İK görüşmesine geçirdi.

- *1 aday Genveon ile centilmenlik anlaşmamız kapsamında süreci ilerletmedik*

...

Bulgu-19

(336) 07.08.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'e gönderilen "*RE: Deneyimli TTT İşe Alım Süreci – Kriter Seti Revizyonu ve Süreç Hk.*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

07.08.2022 -(.....)> (.....)*Tabii*

(.....) Bey

Servier ile üretim anlamında işbirliğimiz olduğu için centilmenlik anlaşmamız olan firmalar arasında.

Adeka bilim ve servier. Geçmişte Sanovel de vardı ancak yönetimin değişmesi ile listeden çıktı. Servier ile ilgili herhangi bir bilgi ulaşmadığı için listede.

Sevgiler

Bulgu-49

(337) 28.12.2022 tarihinde ARVEN çalışanı (.....) tarafından Toksöz Grup çalışanı (.....), ARVEN çalışanı (.....) ve Toksöz Grup çalışanı (.....)'e gönderilen "*Genveon Firması Araştırma*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

28.12.2022 -(.....)> (.....) *Merhaba Arkadaşlar,*

Genveon için bir araştırma yapar mısınız?

Mümessil kalitesi

MFE yaparak mı işe başlıyorlar,

Genellikle oradaki ÜTU lar hangi profilde

Saha çalışma şekilleri nasıl? Doktor, Ecz ağırlıklı çalışma şekilleri

Oradan bir ÜTU almak istesek nedenlerimiz ne olur? Bizimle uyum nasıl?

Ürün bazında

Pazar bazında

Çalıştıkları uzmanlık alanları

Çalışma şekilleri bazında

Çalışan kalitesi açısından

Ve aklınıza gelebilecek bizim için önemli ve öncelikli diyebileceğimiz alanları değerlendirerek bir araştırıp dönebilir misiniz 6 Ocak tarihine kadar. Bana bu kuralı ortadan kaldırabiliriz kanıtları lazım. ☺

Ve sanki Bilim ve Sanovel sonrası bir bu firma kaldı değil mi alımda yasaklı?

Sevgiler

Bulgu-111

(338) 21.02.2023 tarihinde SANOVEL Yetenek Yönetimi Yöneticisi & İK İş Ortağı (.....) tarafından Toksöz Grup Yetenek Kazanımı & İşveren Markası Uzmanı (.....) ve

25-34/810-474

SANOVEL Yetenek Kazanımı Uzmanı (.....)'ya gönderilen "*RE: ÜTU İşe Alım Hk.*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

> 21.02.2023 - (.....)
>
> *Arkadaşlar bir güncelleme:*
>
> *Genveon'dan kimseyi almıyoruz bu süreci de durduruyoruz şu an (.....) Bey ve (.....) Hanım şu an konuşuyorlar ve son karar 1 aday özelinde de hiç almayalım oldu.*
>
> *Çok sevgilerle,*

Bulgu-112

(339) 22.03.2023 tarihinde SANOVEL Yetenek Yönetimi Yöneticisi & İK İş Ortağı (.....) tarafından FarmaCity Çalışanı (.....)'a gönderilen "*RE: Aday önerisi – MEDİKAL MÜDÜR*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

> 22.03.2023 - (.....)
>
> *(.....) Hanım merhaba,*
>
> *Genveon ile centilmenlik anlaşmamız var dolayısıyla (.....)i dahil etmeyelim.*
>
> *Diğer 2 adayımızın çalıştığı terapötik alanı nedir mevcut şirketlerinde paylaşabilir misiniz ona göre değerlendirelim.*
>
> *Çok sevgilerle,*

I.3.27. SANTA FARMA Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(340) Dosya kapsamında SANTA FARMA hakkında elde edilen belgelere aşağıda tarih sırasıyla yer verilmektedir.

04284

Bulgu-95

(341) 31.10.2017 tarihinde ARVEN çalışanı (.....), ARVEN çalışanı (.....) ve TOKSÖZ GRUP çalışanı (.....) arasında geçen "*RE: Lise Terk Katı Ambalaj Opr. Hk.*" başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

> 31.10.2017 –(.....) > (.....), (.....)
>
> *Merhaba (.....) Hn.*
>
> *Aşağıda bilgileri bulunan Operatör adayının eğitim durumu Lise Terk'tir. Mevcutta deneyimsiz ortaokul ve lise terk mezunlarını "Eleman" statüsünde (.....) sözleşmeli alıp sonrasında "Operatör" yapıyoruz. Eğer bu durum istisna olacaksa onayınızı rica ederim.*

Sıra No	PERSONEL ADI	TECRÜBE (YIL)	ÇALIŞTIĞI FİRMA	ALDIĞI ÜCRET (BRÜT)	İSTEDİĞİ ÜCRET (BRÜT)	İK Öneri (Brüt)
(.....)	(.....)	(.....)	SANTA FARMA	(.....)	(.....)	(.....)

> 31.10.2017 –(.....) > (.....), (.....)
>
> *Santa farma ise biraz bekletelim, haber vericem*
>
> 31.10.2017 - (.....) > (.....), (.....)
>
> *(.....), bu adaya teklif yapmıyoruz*
>
> 31.10.2017 –(.....) > (.....)
>
> *(.....) Hn.*

(.....) bey çizelgeyi oluşturduğu için bir bilgi eksikliği var. Personel ile konuştuğumda 1,5 yıldır (.....)de çalışıyormuş eğer centilmenlik sözleşmesi nedeniyle engel varsa aşmış oluyoruz. Ancak Lise Terk olması ile ilgili karar sizlere ait.

31.10.2017 –(.....) > (.....)

Bu durumda teklif yapabiliriz. Teşekkürler,

Bulgu-101

(342) 06.08.2018 tarihinde ARVEN İLAÇ Ürün Tanıtım Müdürü (.....) tarafından TOKSÖZ GRUP İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'ya gönderilen "*Sivas TSS aday*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

06.08.2018-(.....)> (.....)

(.....) Hanım,

Farma Sivas çalışan TSS (.....),(.....) tarihinde istifa etmiş ve Santa Farma firmasına geçmiştir. Bölge yöneticisi (.....)'ın görüştüğü transfer adayları içinde uygun gördüğü tek TSS şu anda Santa Farma'da çalışmakta çok başarılı bir TSS'dir. Santa farma ile aramızda olduğu söylenen centilmenlik anlaşmasına rağmen, (.....)in bu firmaya geçmiş olmasından yani anlaşmanın ihlalinden ve Sivas'ın hem realizasyon hem de transfer aday bulma konusunda son derece sıkıntılı lokasyonlarımızdan olmasından yola çıkarak, ilgili TSS'in İK tarafında da transfer görüşme sürecinin başlatılabilmesi için yardımınıza ve onayınıza ihtiyacım var.

Sevgilerimle

(.....)

Bulgu-72

(343) 13.03.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Yetenek Kazanımı Yöneticisi (.....) tarafından TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü (.....)ye gönderilen "*MONTERO MFE*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

13.03.2019-(.....)> (.....)

(.....) Hanım,

Şu anda açık sayısı (.....); savunma alınacaklarla birlikte (.....) gibi olacak, (.....) kişiyi de havuz tutmak istiyor.

Bu kişilerin ücret açısından bir avantajı olmamakla birlikte, rakip firmalardan (.....), Abdi İbrahim, GSK, Generica, Neutec gibi rakip firmaların büyük bir çoğunluğu 2 yıllık Tıbbi Mümessillik mezunlarını kadrolarında çalıştırıyorlar.

Tıbbi Mümessillik mezunlarının UTE muafiyeti olmasından dolayı da kişi başı (.....) tutarında bir saving olacaktır. İlk etapta ÜTE masrafını ödemiyor olsak da, çalışanın bizde (.....) kalması durumunda geriye dönük ödeme yapıyoruz.

(.....) firmaların ücret skalalarımızın çok üzerinde kalması, off limit firma sayımızın fazlalığı (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Generica, Santa Farma) özellikle de doğu bölgelerimizde yeterli sayıda adaya ulaşmakta zorlanmamıza sebep olmaktadır. Bizim de bu kişileri portföyümüze almamız bu sıkıntıyı aşmak açısından yardımcı olacaktır.

Kariyer açısından ise eğitimlerini 4 yıla tamamlamaları koşuluyla bir üst pozisyona geçmeleri mümkün olabilecektir, kendileri için bu tip bir kariyer fırsatının çizilmesi ile aidiyet açısından fayda yaratacaktır.

25-34/810-474

Bulgu-73

(344) 13.05.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından TOKSÖZ GRUP Grup Müdürü (.....) ve TOKSÖZ GRUP Müdürü (.....)'e gönderilen "*İşe Alım Centilmenlik Anlaşması hakkında*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

13.05.2019-(.....)> (.....)

(.....) Bey, (.....) Bey günaydınlar,

Son dönemlerde İlaç Satış Kadrolarımızdan, daha önceden centilmenlik sözleşmesi imzaladığımız bazı firmalara kayıplar yaşamakta olduğumuzu belirtmek isterim. Toksöz Ailesi olarak centilmenlik anlaşmamıza bizler ise halen sadık kalmaktayız.

Daha önceden (.....) hanım sizlere bu konuyu bilgi ve görüş olarak sormuştu, ancak kayıpların sadece Satış kadrolarımızda değil, İlaç Üretim organizasyonumuzda da halen devam etmesi üzerine yeniden görüşünüzü sormak isteriz.

İşe alımlarda Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica) alım yapmamaya devam edelim mi?

Görüşleriniz ricası ile…

Bulgu-107

(345) 07.09.2020 tarihinde SANOVEL Yöneticisi (.....) tarafından SANOVEL Yöneticisi (.....)'e gönderilen "*Ürün Tanıtım Uzmanı***İşe Alım Kriterleri*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

07.09.2020-(.....)> (.....)

(.....) Bey,

Bir süredir bende bekleyen Ürün Tanıtım Uzmanı İşe Alım kriterleri konumuz var, mevcut haliyle limitleyici ve oldukça ayrıştırıcı.

İşe Alımda, dünyadaki trend daha 'inclusive/ kavrayıcı' olmak yönünde, bizim bu anlamda gelişim alanlarımız var, iyileştirmeye de işe alım kriterlerimizden başlamayı öneriyorum.

TR'de 'diversity & inclusion' yeterince olgunlaşmamış konular. Biz Sanovel olarak bu alanda stratejik olarak bir takım adımlar atalım, çok acil bir gündem değil ama şirketin değerini/ algısını yatırımcı gözünde de arttıracak konular.

Mevcut Kriterler:

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

-Off-limit firmalar (Bilim İlaç, Generica, Santa Farma) (off-limit işine çok elzem olmadıkça girmeyelim, siz off-limitlerin kalktığını paylaşmıştınız, bu şekilde de devam edelim)

Önerdiğim değişikliklerinde hemfikir ise iş ilanlarını 'görevden ne bekliyoruz' sorusunda yola çıkarak güncelleyeceğiz, bence çağa da uyan bu.

Ne dersiniz? Bu değişiklikleri yapıp sahamıza güzel haberi verelim mi? Her yaptığım saha toplantısında istisnasız gündem oldu bu konu☺

Teşekkürler

Bulgu-14

(346) 15.02.2021 tarihinde BİLİM İlaç İnsan Kaynakları İş Ortağı (.....) ile BİLİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) arasında geçen "*Centilmenlik anlaşmamız olan ilaç şirketleri hk*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

15.02.2021-(.....)> (.....)

(.....) merhaba,

Bana centilmenlik anlaşmamızın olduğu listeyi iletebilir misin?

Saygılarımla,

15.02.2021- (.....) > (.....)

Canım aşağıdakilere ilave (.....) da almıyoruz. Tabi bu firmalarda şu anda çalışıyor ise ayrılmış ise sorun yok.

Yasaklı İlaç Firmaları

Abdi İbrahim İlaç San. Ve Tic. A.Ş.

Adeka İlaç San. Ve Tic. A.Ş.

(.....) Santa Farma İlaç San. A.Ş.

(.....) Basel

Celtis

Next Pharma

(.....)

(.....)

04284

Bulgu-113

(347) 26.07.2023 tarihinde MENARINI İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ile Alexander Hughes Deren Ortakları İnsan Kaynakları ve Yönetim Danışmanlığı Hizmetleri Ltd. Şti. (ALEXANDER HUGHES) Yönetici Ortağı (.....) arasında gerçekleşen Whatsapp yazışmasında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

26.07.2023

(.....) Bu kadar uzun bir ara bir risk barındırır çünkü adaylar açısından,

(.....) Haklisinix

Ama su asamada elimizden gelemedi bi sey

(.....) Anlıyorum

Yarın (.....) ile görüşecek (.....) Bey

(.....) Evet doğru

İnsallah iyi geçecek

(.....) Sonrasında (.....) da dahil olmak üzere sıcak kalmaları için ben bir tur görüşürüm üçüyle de

(.....) harika olur.

(.....) Bey le siz görüşebildiniz mi?

(.....) Görüştüm

Patronuyla görüşüp dönüş yapmasını söylemişti (.....) Bey ona ama sizinle de konuştuğumuz gibi (.....), bunu zaten en uygun dille yapacağını söyledi ama ikimiz de zamanlamasının bir tekliften önce olamayacağını konuştuk

(.....) Bey, İtalya ile şu aşamada görüştüremeyeceğini belirtmiş sanırım ama kendisine.

(.....) Yani (.....) bunu ilerlemek için şart koşarsa, belki teklif almayacaksa aday, patronuna durumu şimdiden açması doğru olmaz.

(Önceki mesaja cevaben)Evet ancak konuşup izin alırsan ilerlerim demiş; o da tabii ki konuşacağım diyor ancak mantıken bu noktada konuşmasını beklemek ve süreçte ilerletmenin şartı olarak ileri sürmek bir açmaz oluyor

(.....) Yok o konuda da haklı elbette, biraz bekleyelim bakalım.

(.....) Başlangıçta bilmiyorduk biz de Santa Farma'nın offlimits olduğunu; şu an öyle bir olduğu anlaşılıyor

(.....)'le de bu konuyu konuşmak istiyorum nasıl bir çözüm bulabiliriz (.....) için diye

(.....) Tabii çok iyi olur.

(.....) Gün içerisinde arayayım o zaman

(.....) Bizim (.....) bey le 3 te toplantımız var, belki ondan önce (.....)le görüşme fırsatınız olursa, o toplantıda değerlendiririz.

I.3.28. SERVIER Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(348) Dosya kapsamında SERVIER hakkında elde edilen belgelere aşağıda tarih sırasıyla yer verilmektedir.

Bulgu-1

(349) 29.01.2020 ve 02.02.2020 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) ile ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) arasında geçen "*Transfer TTT süreci kısıtlamaları hakk.*" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır.

29.01.2020- (.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Yakın tarihte TTT transfer yapmaya ihtiyacım olacağı için bazı kısıtlamaları benimle paylaşmanızı rica edeceğim. (Centilmenlik anlaşmalı şirketler, sektör yaşı, benzer brick/branş/ürün... vs)

Teşekkürler

Selamlar

02.02.2020- (.....) > (.....)

(.....) Bey merhaba,

Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar aşağıdaki gibidir:

- *Adeka,*
- *Bilim,*
- *Servier,*
- *Alergan,*

- *Drogsan,*
- *Generica,*
- *Berko,*
- *Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed, Nextpharma ((.....) yıldan fazla çalışmamış olmalı)*

Geçmişinde (.....) deneyimi olmamalı

Geçmişinde aynı pozisyonda (.....) deneyimi olmamalı ((.....))

Sevgiler

(.....)

Bulgu-114

(350) 07.10.2020 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)a gönderilen "*İstifa Eden Kişilerden sektörde devam eden kişiler listesi*" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

07.10.2020- (.....)> (.....)

(.....) bey,

Bu yılın başından itibaren Abdi İbrahim'den (.....) kişi istifa ederek ayrılmıştır. Bunların içinden sektörde bir başka bir firmada kariyerine devam eden 69 kişinin fabrika, merkez destek , pazarlama ve saha ayrımında bilgileri aşağıdaki gibidir. Ekim ayından itibaren bu rapor aylık olarak takip edilecek ve sizlerle paylaşılacaktır.

Saygılarımla ,

(.....)

(TABLO)



07.10.2020- (.....)> ABDİ İBRAHİM mail grubu İK Yönetim

(.....)

Raporu paylaştım ama iki konu aklıma takıldı sabah erkenden cevap verebilirseniz sevinirim.

1. Servier ile centilmenlik anlaşması çerçevesinde kimseyi almamış olmaları lazım bir kişi görünüyor! Birde fonlarda fabrika yok bu ayrılan kişi nezaman hangi pozisyona gitti ? Giderken biliyormuyduk? Birde bir kişi de (.....) gitmiş onlarda da fabrika yok bu giden hangi pozisyon ve zaman gitti?

2. İse geçen (.....) bey fabrikada (.....) 2 kişinin (.....) ilaç'a gittiğini söylemişsiniz ama bu tabloda göremiyorum!

(.....),

Bu kişilerin hepsinin çıkış mülakatı var mı kontrol edermisin?

Teşekkürler.

(.....)

Bulgu-16

(351) 10.12.2021- 02.09.2022 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....), ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) ve çok sayıda ABDİ İBRAHİM çalışanının aralarında bulunduğu "*(.....)*" adlı Whatsapp grubunda geçen konuşmalar aşağıdaki gibidir.

10.12.2021

(.....): Adeka'dan almıyoruz merkeze diye bir güncelleme yapayım :D

(.....): Aaa

(.....): Digerlerinden farki ne ?

(.....) Benzer firmalarimiz var midir bulasmayacagimiz :)))))) ((((((:

(.....) Evet ya merkez kisiti olannyerleri de bir liste yapalim mi

(.....): (emoji olduğu düşünülen bilinmeyen simge paylaşılmıştır)

(.....): Soyleki centilmenlik anlasmamiz olan adeka bilim servierden saha merkez alamiyoruz digerleri saha icin kisitli dedigimiz firmalar oldugu icin merkeze aliyiruz

(.....) O mantikla dusunebilirsiniz

...

15.08.2022

(.....): biz adeka merkezden alım yapabiliyor muyduk

(.....): gm de kısıt yok diye biliyorum

(.....): bilim adekada hiçbir yere alamamamız lazım

(.....): direkt centilmenlik anlaşmamız var diye (.....) da sorulabilir

(.....): No dedi (.....)

(.....): Bilim adeka merkeze de no imis

...

02.09.2022

(.....) hellloo

(.....): ttt süreciyle ilgili bişi sormak istiyorum/istiyoruz (.....) ile

(.....): şöyle ki, servier önceden eğer mevcut firmasıysa ilerlemiyorduk hatta geçen (.....) da sormuştu gm için

ama pdf doküman yazmıyo

(.....)bi de (.....) ikilisi vardı onlara da no diyorduk bir değişiklik yok değil mi onda

(.....): (.....) sanovel için yazmıştı sanırım servier artık serbest

(.....): Burda yok şimdilik

(.....) o zaman bunu danışmana söylemek lazım elememiş olabilir (.....)

(.....): bi de onlar sürenden bağımsız yasaklılardı galiba

(.....): ne geçmişte çalışmış ne de şimdi çalışıyo olmamalı gibi

(.....): Bunu da iletelim

(.....) Yasakli firma listesini bir goz uzerinden gecelim sali gunu toplantida en guncelini koyalim ortaga

(.....) toplantı salı yok

(.....): evet adeka bilim de devam almamaya

(.....) Bu net listede var

(.....): (.....) ve (.....) yok

(.....): Oki mail dondururuz

(.....): martta (.....) bbeyden onay alınan versiyonda (.....) ile ilerlenmeyecek kararı vardı ama değil mi?

(.....): Bizim hatirladigimiz bunlar ciksin gibi bir karar yoktu

(.....) Kaliyor olmali

(.....): sadece berko için karar alınmıştı

(.....): (emoji olduğu düşünülen bilinmeyen simge paylaşılmıştır)

...

(.....) Hızlı bir sorum var sizlere

(.....) 2021'de bizden 2 kişi Servier'e gitmiş

(.....) NB sunumda sorabilir

(.....)1'ini ben HO ve CEO'ya raporlamışım

(.....) Diğerinin görüşmesini (.....) yapmış (.....)

(.....)bi maillerinize bakabilir misiniz raporlamış mıyız bu durumu

(.....) Servier'e gidenleri raporlanmamiz mi gerekiyor?

(.....) Servier bizim alım yapmadığımız yasaklı firmalardan, bu gibi firmalar alınca yazıyoruz genelde. Kesin raporlanır değil tabi ama alım yasak olduğu için bizden gidince de haber veriyoruz diyeyim

(.....) sağol (.....) ben bunu bilmiyordum…

Bulgu-17

(352) 16.03.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM (.....) isimli mail grubuna gönderilen "*Transfer TTT İşe* alım Süreci- Kriter Seti Revizyonu" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

16.03.2022- (.....) > ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

Değerli Yöneticilerimiz,

Sizlerden aldığımız geri bildirimler, İK olarak gözlemlerimiz ve Üst Yönetim ile yaptığımız değerlendirmeler sonucunda, Transfer TTT işe alım sürecini ve kriter setini aşağıdaki şekilde revize ettik:

-İşe alım sürecini (.....) ve (.....) olarak 2'ye ayırdık. Adayın hangi kategoriye girdiğiyle ilgili değerlendirme ve onay ilgili (.....) tarafından verilecektir

-(.....)

(TABLO)

[redacted]

-(.....)

-(.....)

(.....)

(.....).

Berko'yu kısıtlı işe alım listesinden çıkarttık

(TABLO)



-Revize ettiğimiz (.....)

Sevgilerimizle,

(.....)

Bulgu-18

(353) 20.04.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) gönderilen *"Transfer TTT Süreci Hk."* başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

20.04.2022 - > (.....)> (.....)

(.....) Bey,

Yenilenen transfer kriterlerimiz kapsamında kısıtlı alım yaptığımız firmalardan biri de Genveon.

(Transfer TTT kriterlerimizi bilgi amaçlı ayrıca ekte paylaşıyorum)

Kısıtlı firmalarla ilgili bakış açısı; görece az sayıda saha ekibi olan firmalardan belirli zaman aralıklarında transfer yapmak.

(.....) Abdi İbrahim olarak transfer işe alım trafiğimiz oldukça yoğun ve (.....) farklı bölüm olduğundan birbirinden bağımsız bölümlerin ihtiyaçları doğrultusunda ilgili firmalardaki TTT'ler ile görüşme yoğunluğu ve buna bağlı transfer işe alım sayımızdır. (.....) içerisinde ilgili firmadan (.....)'in üzerinde işe alım yaptığımızda firmalardan daha kontrollü olunması ile ilgili dönüşler alabiliyorduk.

Süha Bey'in de buradaki yaklaşımı (.....) kontrollü şekilde işe alım yapılması olmuştur. (.....)

Ancak şuan (.....) tarafında (.....) kişilik yeni bir grubun kurulması sürecindeyiz. Mayıs ayı içerisinde eğitimlerin tamamlanarak sahaya çıkmaları hedeflenmektedir. Bu gruba içeriden farklı gruplardan (.....) TTT'nin geçişini yapacağız. Ancak geri kalan sayı için transfer işe alım sürecini ilerletiyoruz. Zorlandığımız iller de olduğu için Genveon vb kısıtlı firmalardan gelen transfer talepleri için en azından (.....) içerisinde (.....) alım yapmadan farklı ilden olması durumunda ilerlemek istiyoruz.

Bu kapsamda bilginiz ve onayınız dahilinde ilerlemek isterim.

Çok teşekkürler

(.....) Ekteki belgenin içeriğinde;

YASAKLI FİRMALAR

(TABLO)



Bulgu-19

(354) 05.08.2022 – 07.08.2022 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) ile ABDİ İBRAHİM çalışanlarının olduğu "pazarlama.satisdirektorleri@abdiibrahim.com.tr" isimli toplu mail gönderilen *"RE: Deneyimli TTT İşe Alım Süreci - Kriter Seti Revizyonu ve Süreç Hk."* e-posta yazışmasında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

05.08.2022–(.....)>pazarlama.satisdirektorleri@abdiibrahim.com.tr

Değerli yöneticilerimiz,

Bildiğiniz üzere yılın geri kalan kısmında TTT açıklarımız için transfer projesi ile ilerleyeceğiz. Deneyimli TTT işe alım projesi kapsamında çalışmalarımıza başladık, buradaki aksiyonlarımızı sizlerle ayrıca paylaşacağız.

Hedefimiz projenin IK yönetiminde ele alınması , ilan destekleme ve reklam çalışmalarının yapılması, sektörde kriterlerimizi sağlayan havuzdaki tüm adaylara ulaşılması ve sürece dahil edilmesi olacak.

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Bu aksiyonlarla birlikte kriterlerimizde de bazı esneklikler sağlayacağız. Yapılan değerlendirmeler sonucunda son halini alan kriter setimiz ekteki gibi olup, esneklik sağlayacağımız başlıkları aşağıda bilgilerinize sunarız.

- *(.....)*
- *(.....). Önerilen adayları kontrollü bir şekilde (.....) bağımsız envanter/görüşme sürecine dahil edeceğiz. (.....) yapacak şekilde ilerleyeceğiz. (.....) yapılabilecek.*
- *(.....) Diğer bölüm/direktörlüklerde mevcut kritere uyan adaylar ile ilerleyeceğiz.*

(.....)

(.....) ile kriter setini ve süreç işleyişininin iletişimini ayrı bir mailde yapacağız. Hedefimiz önümüzdeki hafta ilanı yayınlayarak, yöneticilerimizi bilgilendirmek olacak. Süreç boyunca konsolide durumumuzu gösteren raporlarlamaları sizlerle paylaşacağız.

Şimdiden şirktemiz için hayırlı bir süreç olmasını diliyoruz.

Iyi haftasonları herkese,

Sevgilerimizle

(.....)

06.08.2022 –(.....) > (.....)(.....). *Süreci konuşurken buna özellikle bakalım seninle ve ekiple*

07.08.2022 –(.....) > (.....)

Tabii (.....) Bey

Servıer ile üretim anlamında işbirliğimiz olduğu için centilmenlik anlaşmamız olan firmalar arasında.

Adeka bilim ve servıer. Geçmişte Sanovel de vardı ancak yönetimin değişmesi ile listeden çıktı. Servıer ile ilgili herhangi bir bilgi ulaşmadığı için listede.

Sevgiler

Bulgu-20

(355) 08.08.2022 tarihli ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) ile ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) arasında geçen WhatsApp yazışmasında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

08.08.2022

...

(.....): sevgili (.....) BM TTT süreci ile ilgili son 2 ya da 3 yıllık kişilerin ne kadarı eğitim/transfer/içeriden bilgisi performansları, turnover durumları statüye göre ve hedef gerçekleşem realizasyoları gibibir bilgiye ihtiyaç var

(.....) bir çalışma olabilir mi ya da bizim elimizde

(.....): bu arada servıer listemizde olmayacak dedi DD

(.....): sadece adeka biim diyor

(.....): bunlar var sen mi vermiştin (.....)ya

(.....): güncellesek şu verileri bir de BM eklesek yeterli

(.....): Bunu tamamen (.....) hazırladı ben sadece dosya attim diye anımsıyorum

(.....) Bi bakayim

(.....): Bunu anlamadım

...

Bulgu-33

(356) 27.07.2023- 10.08.2023 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....), ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....), ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....), ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) ve ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....) arasında geçen "*Transfer Kriterleri 2023*" konulu e-posta konuşmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki gibidir.

27.07.2023- (.....)> ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

Merhaba,

Geçen gün konuşmamıza istinaden ekip içinde kullanılmak üzere bir yönerge hazırladım. Bilginize sunarım.

Sevgiler,

(.....)

31.07.2023-(.....)> (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

(.....) eline sağlık ben simdi inceleyebiliyorum. (.....) vs özellikle belirtmemişiz isim olarak en alt kısma ekleme yapsak nasıl olur? Şu da dahil mi bu da dahil mi gibi soruları engelleriz hem ne dersiniz?

01.08.2023- (.....)> (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu

(.....) *Merhaba ;*

Ticari olarak ortaklık ya da (.....) ürünlerini çalışmış (.....) gibi firmalarda çalışmış kişilerin geçmiş durumları / çalıştıkları dönemler / nasıl işten ayrıldıkları teyit edilerek işe alımlarında ilerlenebilir olarak en son kararda ilerliyorduk dimi ? Teyit etmek isterim .

Sevgiler

(.....)

02.08.2023- (.....)> (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....) *Evet son durum böyleydi diye anımsıyorum ben de herkes teyit versin de hizalanalım karıştırmamak adına ☺*

02.08.2023- (.....)> (.....), (.....), (.....) ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

Evet önceden bu firmalara no diyorduk ancak son dönemde mülakatta çıkış süreci vb detaylı olarak incelenerek ilerledik.

Aslında o yüzden de pdf dosyasına eklenmemişti ☺

03.08.2023- (.....) > (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....) *Bu bi guideline olacaksa bence ekleyelim, teyit etme ihtiyacı duyuyoruz öteki türlü. Bir de yeni biri de katılsa hepsini tek bir yerde derli toplu görmüş olur.*

BM'ye falan istediğinde atacağımız bir halde mi olacak? Genelde yazılı bir şey atmıyoruz ama emin olalım @(.....)

03.08.2023-(.....) > (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

Merhaba,

Ekleyebilirim tabii ama tek rica bu kategorideki firmaların isimleri eksik kalmaması adına sizin bilgilendirmenize ihtiyacım olacak. Bir de bunu yasaklı firma ya da cetilmenlik anlaşması gibi yazılar bize sıkıntı yaratacağı için sadece ekip içi kullanıma göre hazırlamıştım. BM'ler yazılı sorduğunda bile yazılı cevap vermeyip telefonla arayıp sözel bilgilendirme yapalım demiştik.

Sevgiler,

(.....)

09.08.2023- (.....) > (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

(.....) bu konuda döndük mü hatırlayamıyorum ama tekrar ediyorsam sorry

Firmalar şöyleydi;

(TABLO)



10.08.2023- (.....) > (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

(.....) selam,

Teşekkür ederim dönüş için eklemeleri yaparım ilk müsaitliğimde.

Sevgiler,

(.....)

10.08.2023- (.....) > (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

(.....) Servier *centilmenlikten çıkmıştı ve şu an sadece Adeka-Bilim ikilisi ile ilerlemiyoruz. (.....)yı da anlayamadım. O konuda da netleşirsek çok iyi olur.*

Sevgiler,

(.....)

10.08.2023- (.....)> (.....), (.....), (.....), ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)

Yok ben highlight ettiğim kısımları kastettim

Bulgu-115

(357) 09.12.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) ile ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) arasında "*Girlzzzzz*" adlı Whatsapp grubunda gerçekleşen yazışmada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

09.12.2023

(.....) *27 yıldır servierde calismis mart ayinda ayrilan birini degerlendirmiyoruz degil mi? tek deneyimi de burasi emin olmak icin sormak istedim size*

(.....) *niye*

değerlendiremeyiz

(.....) *servier yasaklida degil miydi celtisle mi karistirdim acabasi emin olamadim bi*

(.....) *evet evet*

servier eskiden centilmenlik olandı

sonra kalktı

onunla karışmış olabilir

(.....) *Tamam karistirdim o zaman oki ilerliyorum o halde*

...

04284

I.3.29. SIFI Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(358) Dosya kapsamında SIFI hakkında elde edilen belgeye aşağıda yer verilmektedir.

Bulgu-58

(359) 05.07.2021 tarihli ve BAUSCH&LOMB Genel Müdürü (.....)'ın e-posta hesabından elde edilen BAUSCH&LOMB eski Hukuk Müşaviri (.....) ve BAUSCH&LOMB İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e gönderilen ve bilgide BAUSCH&LOMB çalışanı (.....)'ın olduğu "RE: (.....) OTC Ophtha" konulu e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

05.07.2021- (.....) > (.....) / (.....) /(CC) (.....)

Günaydın;

Haftaya tatsız bir haberle başlıyorum ama Bayer'in kurulmakta olan Göz OTC takımına [redacted] *bölgeden* [redacted] *arkadaşımız geçiyor.*

(.....). *Şimdilik bildiğimiz bu kadar. Ben satış ve/veya IK müdürlerine ulaşmaya çalışacağım. Sifi'de kuruluş aşamasında bizim ekiple epey görüşmüştü ama biz arayınca almaya çekindiler. Burada maalesef geç kaldık.*

Direkt rakip bir butik firmadan bu sayıda eleman alınması iş etiğine aykırı. Daha önce (.....)'ya gönderdiğimiz ihtarı ekte gönderiyorum. Benzerini Bayer firmasına da gönderilmesi konusunda görüşlerinizi rica ederim.

(…)

05.07.2021- (.....)> (.....)/ (.....)/(CC) (.....)

Ben Cuma (.....) duymuştum. Bu gerçekten çok kötü olmuş ve hiç hoş değil aynı ekipten aynı anda [redacted] kişiyi almak. [redacted] konusunda malesef [redacted] olabiliyor ve tabi [redacted] olabilirler.

Toplam paketi öğrenme şansımız olur mu (.....)?

Bir de ihtar konusunda ben ok'im, İsterseniz hızlıca bir konuşalım. Ben zamanımı ayarlarım.

Sevgiler,
(.....)

05.07.2021- (.....)> (.....)/ (.....)/ (CC) (.....)

Az önceki toplantımızda bahsettiğim Rekabet Kurumu'nun, işgücü piyasasındaki centilmenlik anlaşmalarına yönelik, Nisan 2021'de 32 adet firma hakkında başlattığı soruşturmaya ilişkin duyuruya aşağıdaki linkten ulaşabilirsiniz.

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

Biz tabi burada Türk Ticaret Kanunu'nun haksız rekabet hükümlerinden doğan haklarımızı korumak amacıyla Bayer'e ihtarname göndereceğiz. Yine de bilgimiz olması açısından yukarıdaki duyuru linkini paylaşmak istedim.

(…)

I.3.30. WORLD MEDICINE Hakkında 4054 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

(360) Dosya kapsamında WORLD MEDICINE hakkında elde edilen belgeler aşağıda tarih sırasıyla verilmektedir.

Bugu-116

(361) 31.07.2023 tarihinde BİLİM çalışanı (.....)[120] ve GSK Ruhsatlandırma Uzmanı (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp görüşmesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir.

(.....): (…)

(.....): Abdi aradı beni kuzu

(.....): Arayışınız devam ediyor mu dedi evet dedim sbxhxh

(.....): Ama burda çalışmaya başladım diyemedim

(.....): Tekliflerini kabul ettim

(.....): Modunda konuştum

(.....): Centilmenlik anlaşması yaptık alamıyoruz

(.....): Sonlandırmak zorundayım dedi

(.....): 😅

[120] LinkedIn'de yer alan bilgilere göre yazışmanın gerçekleştiği 2023 yılı Temmuz ayı itibarıyla World Medicine İlaç San. ve Tic. AŞ'den ayrılarak Bilim İlaç San. ve Tic. AŞ'de işe başlamıştır.

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

Bulgu-117

(362) 31.07.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM Genel Merkez İnsan Kaynakları Operasyon Uzmanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM Ruhsatlandırma Yöneticisi (.....)'na gönderilen *"Ruhsatlandırma Adayl (.....)"* konulu e-posta iletisi aşağıdaki şekildedir.

31.07.2023-(.....)> (.....) *Merhaba,* *Aday notlarını iletmek isterim.* *(.....): Word medicine'dan 3 hafta önce ayrılmış. Bilim İlaç'la görüşüyormuş ve tekliflerini kabul etmiş, sözleşme imzalama aşamasındalar. Sürece dahil edilemedi.*[121] *(.....): Kozmetik alanında çalışıyor şuan. İlaç tecrübesi yok. 2 yıldır ruhsatlandırma yapıyor. Şuan (.....) çalışıyor. Avrupa süreçlerini yürütüyor. Yeni ürün geliştirme kısmı ile de ilgileniyor. Farklı sektörler görmek istiyor, ilaç merak konusu. Kozmetik keyifli ama kariyerini netleştirmek için ilaç deneyimi istiyor. Dikkatli bir profil olduğunu söyler. kendine güveniyor ve deneyim kazanmak istiyor. Ücret beklentisi Net 23 Bin TL. Olumsuz* *(.....) : YTÜ Biomühendislik mezunu. .Mikrobiyoloji lab staj yapmış. Arge stajını yapmış. Kozmetik firmasında ruhsatlandırma uzmanı olarak çalışıyor. İlaç deneyimi yok. İlaç firmalarında kendini geliştirmek istiyor. Ücret beklentisi Net 18 Bin TL. Olumsuz* *Bilginize.* *İyi çalışmalar.*

I.4. Değerlendirme

(363) 4054 sayılı Kanun'un "*Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar*" başlıklı 4. maddesinin ilk fıkrasında; "*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 eylemleri hukuka aykırı ve yasaktır.*" hükmü yer almaktadır.

(364) Söz konusu hüküm incelendiğinde, teşebbüsler arasında gerçekleştirilen ve amacı veya etkisi yahut potansiyel etkisi itibarıyla rekabeti sınırlayıcı nitelik taşıyan her türlü anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği kararının yasaklandığı görülmektedir. Sözü edilen kavramlara yönelik olarak 4054 sayılı Kanun'da herhangi bir tanıma yer verilmemekle birlikte, anlaşma ve uyumlu eylem kavramlarının oldukça geniş yorumlandığı anlaşılmaktadır. Nitekim 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin gerekçesinde; *"Bu Kanunun amacı rekabetin korunması olduğuna göre, rekabeti engelleyici, kısıtlayıcı veya bozucu teşebbüsler arası anlaşma ve uygulamaların yasaklanması gerekir. Maddenin amacı bakımından anlaşma, hukuki şekil şartlarına uymasa bile tarafların kendilerini bağlı hissettikleri her türlü uzlaşma ya da uyuşma anlamında kullanılmıştır. Anlaşmanın yazılı veya sözlü olmasının önemi yoktur."* denilmek suretiyle, rekabet hukukunda "*anlaşma*" kavramının borçlar hukukundaki "*sözleşme*" kavramından daha geniş bir kavram olduğuna dikkat çekilmekte ve bağlayıcı olma, yazılı şekil, yükümlülüklerin ifa edilmemesi halinde uygulanacak yaptırımın düzenlenmesi yahut yürürlük koşulları gibi herhangi bir şekil şartı aranmamaktadır.

[121] Vurgu raportörlerce eklenmiştir.

(365) Rekabet hukuku kapsamında şekil şartlarına bağlı olmayan anlaşma kavramının ortaya konulabilmesi için teşebbüsler arasında aynı yönde bir irade uyuşmasının ya da mutabakatın bulunması yeterli görülmektedir[122]. Anlaşma kavramının geniş yorumlanmasının temel amacı, her bir teşebbüsün kendi ticari politikalarını ve piyasadaki faaliyetlerini tek başına, bağımsız olarak belirlemesini sağlamaktır. Nitekim rekabeti bozucu nitelikteki anlaşmaların veya uyumlu eylemlerin varlığı halinde, teşebbüslerin bağımsız davranışlarının yerini, anlaşma taraflarının ortak çıkarlarına hizmet eden koordineli davranışlar almaktadır. Bu tür davranışlar, serbest piyasa ekonomisinden elde edilmesi beklenilen faydaları azaltarak kaynakların etkinsiz kullanılmasına ve serbest piyasa sisteminin sağladığı refahın piyasadaki aktörlere hak etmedikleri oranda dağılmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla ekonomik aktörlerin piyasada alacakları kararları bağımsız bir biçimde belirlemesini engelleyebilecek her türlü irade uyuşması, Kanun'un 4. maddesi kapsamına alınmaktadır[123].

(366) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin uygulanması bakımından önem arz eden bir başka husus, anılan madde kapsamına giren uygulamaların amaç veya etki unsurlarından sadece birini barındırmasının Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği sonucuna varılması için yeterli kabul edilmesidir. Dolayısıyla rekabeti kısıtlama amacı taşıyan anlaşmaların varlığı halinde ihlalin gerçekleşmesi için bu anlaşmanın uygulanması veya piyasada rekabeti bozucu etkilerinin görülmesi ya da bu etkilerin ispatı aranmamaktadır. Bu minvalde 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca teşebbüsler arasındaki rekabet karşıtı bir anlaşmanın salt etki doğurmaması, eylemin ihlal boyutunu değiştiren bir unsur olarak değerlendirilmemektedir[124]. Nitekim doğası itibarıyla rekabeti engelleme amacını taşıyan bir anlaşmanın piyasada uygulanmamış olması da ihlal tespitinin önünde bir engel teşkil etmemektedir[125].

(367) Fiyat tespiti, arz kısıtlaması, pazar veya müşteri paylaşımı gibi açık kısıtlamaların amacı itibarıyla rekabeti kısıtlayıcı olduğu ve söz konusu kısıtlamaları içeren anlaşmaların rekabeti kısıtlamasının kuvvetle muhtemel olduğu kabul edildiği için, bu tür anlaşmalar, pazardaki mevcut veya potansiyel etkilerinin incelenmesine gerek görülmeksizin yasaklanmakta ve teşebbüsler arasında ihlal niteliğinde bir irade uyuşmasının mevcut olup olmadığı üzerinde durulmaktadır[126].

(368) 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesine göre ise, bir teşebbüsün madde hükmünde yasaklanan davranışlarda bulunması ancak söz konusu teşebbüsün hâkim durumda olmasıyla mümkündür. 4054 sayılı Kanun'un 3. maddesinde hâkim durum şu şekilde tanımlanmaktadır:

> *"Belirli bir piyasadaki bir veya birden fazla teşebbüsün, rakipleri ve müşterilerinden bağımsız hareket ederek fiyat, arz, üretim ve dağıtım miktarı gibi ekonomik parametreleri belirleyebilme gücü".*

---

[122] Kurulun 01.04.2021 tarihli ve 21-18/229-96 sayılı kararı.
[123] Kurulun 25.03.2021 tarihli ve 21-17/209-87 sayılı kararı.
[124] Kurulun 01.07.2021 tarihli ve 21-33/446-222 sayılı kararı.
[125] Kurulun 08.04.2021 tarihli ve 21-20/247-104 sayılı (*Kaynak Ürünleri*); 17.09.2013 tarihli ve 13-54/756-316 sayılı (*Çimento Üreticileri*); 07.05.2007 tarih ve 07-38/410-158 sayılı (*Sağlık Gereçleri*); 08.05.2014 tarih ve 14-17/330-142 sayılı (*Kırıkkale Sürücü Kursları*) kararları.
[126] Kurulun 7.3.2011 tarihli ve 11-13/243-78 sayılı kararı (*Banka-1 Maaş Promosyon*); 18.04.2011 tarihli ve 11-24/464-139 sayılı kararı (*Otomotiv*); 08.03.2013 tarihli ve 13-13/198-100 sayılı kararı (*Banka-2 Faiz*); 18.02.2016 tarihli ve 16-05/117-52 sayılı kararı (*Sinop Hazır Beton*); 21.11.2016 tarihli ve 16-40/662-296 sayılı kararı (*Antalya Tur Operatörleri*); Danıştay 13. Dairesi 16.12.2015 tarihli, E.2015/4548, K.2015/4616 sayılı kararı (*Banka-2 Faiz*); Danıştay 13. Dairesi 06.04.2017 tarihli, E.2011/3814, K.2017/958 sayılı kararı (*Otomotiv*), 29.03.2018 tarihli ve 18-09/180-85 sayılı kararı (*Adıyaman Otogaz*).

(369) Tanımdan da anlaşılacağı üzere hâkim durum değerlendirmesi yapılırken, esasen, incelenen teşebbüsün rekabetçi baskılardan ne ölçüde bağımsız davranabildiği araştırılmaktadır. Hâkim Durumdaki Teşebbüslerin Dışlayıcı Kötüye Kullanma Niteliğindeki Davranışlarının Değerlendirilmesine İlişkin Kılavuz'un (Kılavuz) 10. paragrafında hâkim durum değerlendirmesinde göz önünde bulundurulan temel unsurlar; incelenen teşebbüsün ve rakiplerinin ilgili pazardaki konumu, pazara giriş ve pazarda büyüme engelleri ve alıcıların pazarlık gücü olarak sınıflandırılmaktadır.

(370) Yukarıda ifade edilen hususlar çerçevesinde işbu soruşturma konusunu oluşturan hususlara ilişkin açıklamalara izleyen bölümde yer verilmektedir.

I.4.1. Teorik Çerçeve

I.4.1.1. Etki Teorisi

(371) 4054 sayılı Kanun'un Kapsam başlıklı 2. maddesi; *"Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde mal ve hizmet piyasalarında faaliyet gösteren ya da bu piyasaları etkileyen her türlü teşebbüsün aralarında yaptığı rekabeti engelleyici, bozucu ve kısıtlayıcı anlaşma, uygulama ve kararlar ile piyasaya hâkim olan teşebbüslerin bu hâkimiyetlerini kötüye kullanmaları ve rekabeti önemli ölçüde azaltacak birleşme ve devralma niteliğindeki her türlü hukukî işlem ve davranışlar, rekabetin korunmasına yönelik tedbir, tespit, düzenleme ve denetlemeye ilişkin işlemler bu Kanun kapsamına girer."* şeklindedir. Maddenin gerekçesinde ise merkezleri Türkiye Cumhuriyeti sınırları dışında bulunan fakat Türkiye'de faaliyet gösteren teşebbüslerin de bu Kanun kapsamında bulunduğu ifade edilerek rekabet hukuku teorisinde "*etki prensibi*" olarak tanımlanan sistemin 4054 sayılı Kanun bakımından da benimsendiği belirtilmiştir. Etki teorisi çerçevesinde rekabet hukuku kuralları niteliği gereği, ihlalin temel unsurunu teşkil eden "etkileri" esas alınarak tanımlanmaktadır[127].

(372) Rekabet hukuku kurallarının ülke dışı uygulanmasının uluslararası kamu hukukunun esasları ile bağdaşmasında temel koşul, bu bağlantıyı meşru kılacak uygun bir illiyet bağının, yani etkinin bulunmasıdır[128]. Ancak böyle bir etkinin varlığı halinde rekabet hukuku kurallarının ülke dışında uygulanması mümkün olmakta ve ülkelerin yargılama yetkisinin kapsamının genişlediği kabul edilmektedir. Söz konusu yetkinin kullanımı kuşkusuz sınırsız olmayıp, ülkelerin uluslararası tanıma ilkesini[129] gözetmesi gerekmektedir.

(373) Rekabet hukuku kurallarının ülke dışında uygulanıp uygulanamayacağı hususu ilk kez ABD'de gündeme gelmiştir. Etki doktrininin ele alındığı *Alcoa*[130] kararında, Kanada, İngiltere, Fransa, Almanya ve İsviçre menşeli alüminyum üreticilerinin aralarında yaptığı anlaşma gereği, ABD'ye satış yapmamak konusunda uzlaştıkları, ABD ithalatını etkilemek "amacıyla" yapılan bu anlaşmanın, ABD'de "istenilen etkiyi doğurduğu" tespit edilmiştir. Etki doktrini bakımından "gerçek/fiili etki" ve "niyet"

---

[127] Kurulun 28.11.2017 tarih ve 17-39/636-276 sayılı kararı.

[128] Dere, Gülçin: "*Uluslararası Hukuk Bağlamında Rekabet Otoritelerinin Yetki Sorunu ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri*", Rekabet Kurumu Uzmanlık Tezleri Serisi, No. 127, s. 11

[129] Uluslararası tanıma ilkesi (*international comity*), devletlerarasında hukuken bağlayıcı olmamakla birlikte karşılıklı saygı ve menfaatlerin gözetilmesi esasına dayanmaktadır. Negatif tanıma ilkesi (*negative comity*), devletlerin yargısal çatışmalardan kaçınmak amacıyla birbirlerinin menfaatlerini gözetmeleri esasına dayanırken; pozitif tanıma ilkesi (*positive comity*) ise, bir ülkenin kendi sınırları içerisinde gerçekleşmekle birlikte rekabeti kısıtlayıcı etkilerini başka bir ülkede gösteren bir faaliyetin sonlandırılmasına yönelik yasal girişimlerin yapılması konusunda diğer devletten gelen talebi dikkate alması ve buna göre gerekli işlemleri başlatması esasına dayanmaktadır. Dere, s.7

[130] United States v. Aluminum Co. of America, 148 F.2d 416 (2d Circ. 1945).

unsurlarının ön plana çıktığı kararda, kartel anlaşması ABD dışında yapılmasına karşın Mahkeme *"…her ülkenin, sınırları dâhilinde neticeler doğuran ülke dışındaki davranışlarla ilgili olarak kendi vatandaşlığında olmayan kişiler hakkında da yükümlülükler getirebileceği"* değerlendirmesinde bulunarak, rekabete aykırı davranışların etkisinin iç piyasada hissedildiği sürece yabancı teşebbüsler hakkında yetki kullanımının mümkün olduğu sonucuna ulaşmış ve Sherman Kanunu'nu uygulamıştır.

(374) Etki doktrinine ilişkin olarak ABD içtihadının gelişiminde önemli bir yere sahip olan *Timberlane*[131] kararında da esasen *Alcoa* kararındaki formül dikkate alınmakla birlikte, uluslararası tanıma ilkesi doğrultusunda ülkelerin menfaatlerinin dengelenmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. Bu doğrultuda, Yüksek Mahkeme tarafından üç aşamalı bir test önerilerek aşağıdaki unsurların varlığı aranmıştır:

- ABD dış ticareti üzerinde gerçekleşmesi amaçlanmış ya da gerçekleşmiş bir etkinin bulunması,

- Bu etkinin davacıya ölçülebilir bir zarar verdiğinin ve rekabet kurallarının ihlaline yetecek büyüklükte olduğunun ortaya konulması amacıyla yüksek bir ispat standardının benimsenmesi,

- Uluslararası tanıma ilkesinin bir gereği olarak, ülke dışı yetki kullanımının haklı olarak ileri sürülebilmesi için, ABD'nin uluslararası menfaatleri ile diğer ülkelerin menfaatlerinin gözetilmesi.

(375) Avrupa Birliğinin İşleyişine Dair Anlaşma'nın (ABİDA) 101. ve 102. maddeleri, ülke dışı yetki kullanımı konusunda açık bir hüküm ihtiva etmemektedir. Bununla birlikte, rekabet kurallarının ülke dışında uygulanması bakımından emsal teşkil eden iki karar bulunmaktadır. Komisyon etki doktrinini uygulama konusundaki isteğini ilk kez Dyestuffs kararında, Belçika menşeli iştirakinin aracılığıyla gerçekleştirdiği uyumlu eylemlerden ötürü bir İngiliz şirketi olan Imperial Chemical Industries Ltd.'ye (ICI) ceza vermek suretiyle açıkça göstermiştir[132].

(376) ABİDA'nın 101. maddesine atıf yapan Komisyon, ilgili hükmün Ortak Pazar'da etki doğuran, rekabeti kısıtlayıcı tüm davranışlara uygulanabileceğini; bu nedenle rekabeti kısıtlayıcı davranışlarda bulunan teşebbüslerin AB sınırları içerisinde yahut dışında kurulu olmasının önem arz etmediğini belirtmiştir. Söz konusu kararın iptali istemiyle ICI tarafından açılan davada, rekabet hukuku kurallarının AB dışında kurulu bulunan teşebbüslere uygulanmasının mümkün olmadığı ileri sürülmüşse de, Hukuk Sözcüsü Mayras etki doktrinine dayanılarak Komisyonun kararının onanması gerektiğini önermiş ve ülke dışı yetki kullanımı için aşağıdaki koşulların sağlanması gerektiğini vurgulamıştır:

- Anlaşmanın veya uyumlu eylemin rekabeti doğrudan ve gecikmesiz olarak kısıtlaması,

- Rekabeti kısıtlayıcı davranışın etkilerinin makul olarak öngörülebilir olması,

- Ülkede sebep olunan etkinin önemli olması.

(377) Bununla birlikte Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD), Mayras'ın önerdiği yaklaşımı reddetmiş; bunun yerine yavru şirketin AB içerisinde ihlal teşkil eden davranışlarından

---

[131] Timberlane Lumber Co. v. Bank of America National Trust and Savings Association, 549 F. 2d 597 (9th Cir. 1976).

[132] Case 48/69 etc, ICI v. Commission (Dyestuffs) [1972] ECR 619.

ana şirketin sorumlu tutulabileceği esasına dayanan "ekonomik bütünlük teorisi"ne atıf yapmayı tercih etmiştir.

(378) Rekabet hukuku kurallarının ülke dışı uygulanması bakımından önemli olan bir diğer karar ise *Wood Pulp I*[133] kararıdır. Anılan kararda Komisyon, AB dışında bulunan ağaç hamuru üreticilerinin AB'deki müşterilerine uygulanacak fiyatlar üzerinde mutabakata vardıklarını ve doğrudan veya iştirakleri aracılığıyla AB'de yerleşik müşterilere satış yaptıklarını tespit etmiş; üreticiler arasındaki bu işbirliğinin AB'deki müşterilere duyurulan ve/veya uygulanan hamur fiyatlarına ve hamurların yeniden satış fiyatlarına olan etkisi nedeniyle ABİDA'nın 101. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir.

(379) Etki doktrini Türk rekabet hukukunda ilk olarak, İskenderun Demir-Çelik AŞ'nin koklaşabilir taşkömürünün yurt dışından deniz yoluyla nakli için açmış olduğu ihaleye ilişkin olarak alınan *İsdemir*[134] kararı ile uygulama alanı bulmuş ve yabancı menşeli teşebbüslerin faaliyetleri 4054 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmiştir.

(380) Kurulun, rekabet hukuku kurallarının ülke dışı uygulaması bakımından önem taşıyan bir diğer kararı *İthal Kömür*[135] kararıdır. İthal parça kömür pazarında rekabeti kısıtlayıcı anlaşmalar yaptıkları iddiası üzerine, Türkiye'ye kömür ihraç eden ve aralarında yurt dışında yerleşik teşebbüslerin de bulunduğu teşebbüsler hakkında yürütülen soruşturma sonucunda, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiğine karar verilmiştir.

(381) Türk rekabet hukuku mevzuatı ve uygulamaları çerçevesinde Türkiye dışında yerleşik olan teşebbüslerin Türkiye piyasalarına etkisi olan rekabeti kısıtlayıcı davranışlarına, söz konusu teşebbüslerin Türkiye'de kurulu iştiraklerinin olup olmadığına bakılmaksızın, 4054 sayılı Kanun'un uygulanabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Türkiye dışında yerleşik teşebbüslerin rekabeti kısıtlayıcı davranışlarının Türkiye piyasalarına etkisinin ölçülebilmesi için hangi kriterlerin uygulanması gerektiği konusunda ise, Türk rekabet hukuku mevzuatında açık bir düzenleme bulunmadığı, AB hukukunda da bu konudaki kriterlerin net bir şekilde ortaya konulmadığı görülmektedir. ABD hukukunda yer alan, etkinin "doğrudan", "önemli ("*significant*", kayda değer)" ve "amaçlanmış/öngörülebilir" olmasına ilişkin kriterlerin ise etki teorisinin gündeme geldiği dosyalarda somut olayın özelliklerine uygun olduğu ölçüde kısmen ya da birlikte esas alınabileceği değerlendirilmektedir.

I.4.1.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve

(382) Son yıllarda yapılan çalışmalarda, dünya genelinde işgücünün toplam gelirden aldığı payın düştüğü, ücretlerde görülen artışların işgücü verimliliğindeki artışın gerisinde kaldığı belirtilmektedir. Bu düşüş, işverenlerin çalışanların ücretlerini düşürmeye/baskılamaya ya da çalışma koşullarını rekabetçi seviyenin altında belirlemeye yönelik alıcı gücü hakkındaki tartışmaları gündeme getirmektedir.

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

---

[133] Wood Pulp I [1985] OJ L85/1.
[134] Kurulun 15.12.1999 tarihli ve 99-59/639-406 sayılı kararı.
[135] Kurulun 02.09.2010 tarihli ve 10-57/1141-430 sayılı kararı.

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

(384) Rekabet hukuku, ekonomik canlanmayı ve istihdamı öncelikli şekilde konumlandırması yönüyle işgücü piyasalarının serbest ve rekabetçi yapısına katkıda bulunmaktadır. Çalışanların serbest ve rekabetçi bir işgücü piyasasının sunduğu fırsatlardan mahrum kalmaması önem taşımaktadır. Dosya konusunu oluşturan çalışan ayartmama anlaşmaları ise işgücünün hareketliliğine, istihdamın verimliliğine yönelik önemli bir engel niteliğindedir.

(385) Birçok sektörde, çalışanların niteliğinin her geçen gün önem kazandığı ve teşebbüsler için çoğu zaman en önemli girdi unsurlarından biri olarak adlandırıldığı bilinmektedir. Konuya ilişkin literatürde de, çalışan ayartmama anlaşmalarının rakipler arasında işgücü pazarının alım tarafında monopson etkisinin oluşturulması amacını taşımakta olduğu ve anlaşmaya taraf teşebbüslerin işgücü maliyetlerini düşürebileceği belirtilmektedir[136]. Bir yandan teşebbüslerin çıktı pazarındaki rekabetçi güçleri açısından belirleyici olan çalışanlar diğer yandan teşebbüsler adına önemli maliyet kalemlerinden birini oluşturmaktadır. Emek için rekabet halinde olan teşebbüsler, rekabet etmekten karşılıklı olarak vazgeçmek suretiyle özellikle çalışan hareketliliği ile ücretlere ve diğer çalışma koşullarına yönelik anlaşmalar yapabilmektedir.

(386) Kurulun *Yaprak Tütün,*[137] *Çiğ Süt,*[138] *Kiraz*[139] ve *Kuru İncir*[140] kararları; mal ve hizmetlerin üretiminde kullanılan girdilere ilişkin rekabete aykırı anlaşmaları konu almaktadır. Anılan kararlarda çoğunluğu kartel teşkil eden anlaşmaların amaç yönünden ihlal oluşturduğu tespit edilmiştir. Teşebbüslerin başka bir önemli girdisi ise istihdam edilen çalışanlar bir diğer deyişle emek/işgücüdür. Rekabet hukuku uygulamasında girdinin türüne göre yaklaşımın değiştiği ya da kapsam tartışması yapıldığı söylenemeyecektir. Dolayısıyla emek/işgücü girdisi de hareketliliğinin sınırlandırılması gibi çalışanların ve tüketicilerin zararına olacak nitelikteki anlaşmaların konusu olabilecektir.

(387) Çalışan ayartmama anlaşmaları, emek için rekabet halinde olan teşebbüslerin, birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik olarak doğrudan veya dolaylı şekilde yaptıkları anlaşmalardır.[141] Ayartmama anlaşmalarının farklı form ve kapsamda oluşturulması mümkündür. Örneğin, yalnızca rakip teşebbüsün hâlihazırdaki çalışanlarının istihdam edilmemesi şeklinde bir anlaşmaya varılabileceği gibi, geçmişte rakip teşebbüste çalışmakla birlikte hâlihazırda çalışmayan/farklı bir teşebbüste çalışan personelin dahi istihdam edilmemesine yönelik anlaşmalara da varılabilmektedir. Benzer şekilde anlaşma tarafları arasında çalışanların ayartılmamasına yönelik bir süre sınırı saptanabilmektedir. Diğer yandan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli çalışan grupları özelinde yapılabileceği gibi teşebbüsün bütün çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabilmektedir.

---

[136]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.

[137] Kurulun 19.09.2002 tarihli ve 02-56/699-283 sayılı kararı.

[138] Kurulun 26.07.2006 tarih ve 06-56/714-204 sayılı kararı.

[139] Kurulun 24.07.2007 tarihli ve 07-60/713-245 sayılı kararı.

[140] Kurulun 16.03.2012 tarihli ve 12- 12/383-112 sayılı kararı.

[141] Rekabet Terimleri Sözlüğü, s. 51.

(388) Çalışan ayartmama anlaşmaları, rakipler arasında varılan uzlaşının katı şekilde uygulandığı bir yapıda, örneğin, tarafların birbirinden hiçbir koşulda çalışan transfer etmemesi yönünde bir uygulama ile sürdürülebileceği gibi, karşılıklı izin sistemi dâhilinde esnek şekilde de uygulanabilmektedir. Böylece taraflar, aralarındaki çalışan geçişini tamamen yasaklamamakta, yalnızca karşılıklı olarak rıza gösterdikleri geçişlerin önünü açmaktadır.

(389) Çalışan ayartmama anlaşmaları hakkında yapılan tespitlerin temelinde ise işgücü pazarının işleyişi yatmaktadır. Teşebbüsler için en önemli girdilerin başında gelen emek/işgücü, değerini çoğu zaman işgücü pazarındaki hareketliliği sayesinde kazanmaktadır. Teorik olarak her çalışanın hâlihazırdaki işverenine mutlak şekilde bağlı olduğu bir pazar görünümünde rekabetçi ücretlerden bahsedilemeyecektir. Zira çalışanını kaybetme riski olmayan bir teşebbüsün emek/işgücü girdisine atfedeceği değer düşebilecektir. Rekabetçi bir işgücü pazarında ise teşebbüsler emek/işgücü girdisine büyük önem atfetmekte ve özellikle emeğin üretimde kritik rolü haiz olduğu pazarlarda çalışanların istihdamı için kıyasıya rekabet etmektedir. Bu tip rekabetçi pazarlarda çoğu çalışan, ücretlerindeki hatırı sayılır artışları diğer teşebbüslere geçiş yaparak sağlamaktadır. Pazarın rekabet karşıtı anlaşmalarla kısıtlandığı, bir diğer ifadeyle çalışan hareketliliğinin suni olarak düşürüldüğü durumlarda ise teorik olarak çalışanların ücretlerinde meydana gelecek artışlardan mahrum kalacakları söylenebilecektir. Kimi zamansa çalışanların yeni bir teşebbüse transferindeki güdüsü doğrudan ücret seviyesiyle açıklanamamaktadır. Aynı ücreti yahut daha azını kazanacağı bir işe geçiş yapmak isteyen çalışanın da çok farklı gerekçeleri olabilecektir. Bunlar arasında işyerine ulaşım, çalışma koşulları, mesleki tatmin gibi birçok sebep sayılabilecektir. Her halükarda çalışan hareketliliğinin işverenler tarafından engellenmesiyle, çalışanın kendi refahı adına rasyonel bulduğu iş değişikliği kararını vermekten alıkoyulduğu açıktır.

04284

(390) Çalışan hareketliliğinin düştüğü, eş deyişle çalışanların farklı teşebbüslere transferinin engellendiği bir piyasada çalışanlar daha yüksek ücretler ve daha iyi koşullar sunan iş fırsatlarından mahrum kalacaktır.[142] Anılan bu husus Kurum tarafından iş gücü piyasasına ilişkin yapılan duyuruda da vurgulanmış, emek faktörünün teşebbüsler arasında sağlıklı bir şekilde geçişinin sağlanmasının hedeflendiği dile getirilmiştir.[143] Böylelikle bir yandan çalışanların rekabetçi seviyelerin altında kalan ücretlerle çalışmasının önüne geçilebilecekken, diğer yandan çalışanların daha etkin bir şekilde hizmet sunabilecekleri teşebbüslerce istihdam edilmesiyle ve fikirlerin/yeteneklerin teşebbüsler arasında yayılmasıyla teşebbüslerin küresel rekabetçiliğinin artması gibi faydalar elde edilebileceği ifade edilen hususlar arasındadır. Bunun yanında rekabetçi açıdan sağlıklı işleyen bir iş gücü piyasasının; iş gücünün niteliğinin artması, refahın haksız bir biçimde işçiden işverene aktarılmasının engellenmesi ve iş gücüne katılımın artması gibi çıktılar sağlaması da muhtemel görülen sonuçlar arasında sayılmıştır.

(391) Çalışan ayartmama anlaşmalarının etkilerine yönelik tespitlerin yukarıda izah edilen hususlarla sınırlanması da mümkün değildir. Bu konuda Portekiz Rekabet Otoritesi çalışan ayartmama anlaşmalarının bir yandan çıktı pazarındaki bir yandan iş gücü pazarındaki etkilerini ortaya koyan çalışmasıyla rehberlik sağlamaktadır.[144] Otorite

[142]OECD (2020), "Competition in Labour Markets", http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm, s. 28.
[143]https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/isgucu-piyasasina-yonelik-centilmenlik-ad8bc3379bea1eb11812e00505694b4c6
[144]https://www.concorrencia.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf

"çalışan ayartmama anlaşmalarının iş gücü pazarına potansiyel etkileri" başlığı altında bu anlaşmaların;

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

ifade etmiştir.

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

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

ifade edilmiştir.

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

(394) Çalışan ayartmama anlaşmalarının niteliği noktasında, günümüze kadarki uygulamanın esas olarak ücretlerin belirlenmesi ve çalışan ayartmama anlaşmaları gibi açık (*hard-core*) kartellere odaklandığı belirtilmektedir[145]. Başka bir deyişle bu anlaşma tipinin kartel gibi etki doğurabileceği vurgulanmaktadır. Nitekim Kurulun *Konteyner Şoförleri* kararında da, *"Esasen, işgücü pazarlarına yönelik rekabet hukuku uygulamasının esas kısmını oluşturan çalışanların maaşlarını sabitlemeye/çalışan ayartmamaya yönelik yapılan anlaşmalar pazarın alım tarafında kurulan kartellerden farklı değildir. Nitekim pazarın alım ya da satım tarafında bulunmaları farklılığı dışında; çalışan ayartmama anlaşmaları ile müşteri/pazar paylaşımı anlaşmalarının, ücret tespiti anlaşmaları ile fiyat tespiti anlaşmalarının temel bir farklılığı bulunmadığı gerek doktrinde gerekse de kararlar ile ortaya konulmuştur."* ifadeleriyle çalışan ayartmama anlaşmalarının çıktı pazarındaki kartellere benzer kabul edildiği görülmektedir.

(395) Keza Kurulun *Bfit* kararında[146] konuya ilişkin olarak, *"Rakipler arası maaş sabitleme anlaşmaları bunu doğrudan sağlarken, çalışan ayartmama anlaşmaları, çalışanların daha yüksek maaşlı işlere geçme imkânlarını kısıtlayarak zaman içerisinde maaş artışlarının baskılanmasına neden olmaktadır. Diğer alım kartellerinde olduğu gibi, işgücü piyasasında rekabeti kısıtlayan teşebbüslerin katlandıkları işgücü maliyetini azaltarak kârlarını artırması mümkün olup bu kâr artışının da teoride belirli rekabetçi pazar koşulları altında, çıktı pazarında tüketicilere refah artışı olarak yansıma ihtimali bulunmaktadır. Ancak bu anlaşmalar işgücü piyasasında çalışanların refahında çok daha çarpıcı şekilde azalmaya sebep olmakta ve işgücü pazarında, rakipler arası müşteri paylaşımının çıktı pazarlarında yaratacağına benzer etkiler yaratmaktadır. Bu çerçevede bu anlaşmaların yatay pazar paylaşımı anlaşmalarına benzer anti-rekabetçi etkiler doğuracağı, işgücü piyasasında çalışanların iş değiştirme imkânlarını sınırlayarak dolaylı olarak maaşların sabitlenmesine yol açacağı öngörülmektedir."* değerlendirmelerine yer verilmiştir.

(396) Bu kapsamda Kurulun iş gücü pazarına yönelik olarak vermiş olduğu kararlara bakıldığında; *İzmir Konteyner* kararında,[147] İzmir merkez ve çevre ilçelerinde yer alan limanlara/limanlardan karayoluyla konteyner taşımacılığı yapan teşebbüslerin, çalışan maaşlarını sabitlemeye yönelik anlaşmalar yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Kurulun *Hastane* kararında[148] ise, Samsun ve Bursa illerinde faaliyet gösteren bazı hastanelerin çalışan transferini engellemek suretiyle iş gücü piyasasındaki rekabeti sınırladıkları tespit edilmiştir.

(397) Diğer taraftan gerek literatürde gerekse yurt dışı otorite kararlarında bu anlaşmaların amaç yönünden rekabeti kısıtladığı belirtilmektedir. Zira pazarın çıktı tarafında yapılan pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarından temel bir farklılığı bulunmayan bu türden

---

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

[146] Kurulun 07.02.2019 tarih ve 19-06/64-27 sayılı kararı.

[147] Kurulun 02.04.2020 tarih ve 20-18/248-118 sayılı kararı.

[148] Kurulun 24.02.2022 tarih ve 22-10/152-62 sayılı kararı.

anlaşmalara etki temelli yaklaşmak, çıktı pazarındaki pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarına etki temelli yaklaşmaktan farksız olacaktır.

(398) Konu hakkında diğer rekabet otoritelerinin rehberlerine ve kararlarına da rastlanmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), 2016 yılında Federal Ticaret Komisyonu (*Federal Trade Comission*-FTC) ve Adalet Bakanlığı'nın (*Department of Justice*-DOJ) yayımladığı İnsan Kaynakları Uzmanları İçin Anti-tröst Rehberi'nde (Rehber)[149], hâlihazırda kurulmuş bir meşru işbirliği (bir devralma veya hizmet sözleşmesi gibi*)* ile ilgili ve bu işbirliği açısından makul bir şekilde gerekli olmayan anlaşmalar açık çalışan ayartmama anlaşması olarak kabul edilerek *per se* ihlal niteliğinde değerlendirilmiştir. Ayrıca Rehber'de, resmi veya gayri resmi, sözlü veya yazılı olup olmadığı fark etmeksizin, teşebbüslerin çalışan ayartmama anlaşmaları yapmaktan kaçınması gerektiği ve konunun adli soruşturmalara da konu edileceği açıklanmıştır. Yine bu anlaşmaların, ilgili iş gücü pazarlarında rekabeti, fiyat belirleme ya da pazar paylaşımı anlaşmaları gibi düzeltilemez şekilde ortadan kaldırdığı, teşebbüsler arası herhangi bir anlaşma bakımından da makul bir şekilde gerekli olmadığı ve çalışanları daha iyi iş olanakları için pazarlık edebilme imkânından mahrum bırakmak suretiyle rekabeti engelledikleri ifade edilmiştir. Diğer taraftan ABD'de meşru bir işbirliğinin parçası olan anlaşmalar için ise etki temelli yaklaşımlar benimsenmektedir.

(399) ABD'deki uygulamaya bakıldığında 2010 yılında DOJ'nin duyurduğu *Adobe* davasıyla[150] başlayan Silikon Vadisi Davaları'nın öne çıktığı görülmektedir. Silikon Vadisi'ndeki önde gelen teknoloji şirketlerinin birbirlerinin çalışanlarına iş teklif etmeme konusunda anlaştığını belirten DOJ, anlaşmanın *per se* ihlal yarattığını öne sürmüştür.[151] Benzer diğer bir dava ise *Lucasfilm* davasıdır.[152] DOJ'un bu tipten anlaşmalara karşı tutumunun zaman içinde zayıflamadığı görülmektedir. Nitekim 2021 yılı içerisinde, DOJ tarafından bir çalışan ayartmama anlaşmasının adli olarak soruşturulmasıyla başlayan ilk dava duyurulmuştur.[153] Bu anlamda ABD'de açık çalışan ayartmama anlaşmalarının *per se* niteliğinin netleştiği söylenebilecektir.

(400) Avrupa Birliği (AB) örneklerine bakıldığında Avrupa Komisyonu nezdinde bir örneğe rastlanmazken üye ülkelerde alınan kararlara bakıldığında ABD'ye benzer yaklaşımlara rastlandığı söylenebilecektir. AB üyesi ülkelerde, rekabet otoriteleri çalışan ayartmama anlaşmalarını, kartel tanımı kapsamında işbirlikçi stratejiyi gösteren anlaşmaların bir parçası olarak değerlendirmektedir. Söz konusu kararlarda bu anlaşmaların amaç ihlali olarak kabul edildiği de görülmekte, bu tip anlaşmalar ulusal rekabet kanunlarına ile ABİDA'nın 101. maddesine aykırı olarak kabul edilmektedir. İspanya rekabet otoritesinin 2010 yılında aldığı kararında[154], tespit edilen navlun sevkiyatı karteli dâhilinde çalışanları işe alma ile ilgili koşullar üzerinde de anlaşmaya varıldığı, dolayısıyla rekabetin amaç bakımından kısıtlandığı tespit edilmiştir.

---

[149] *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.*

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

[151] https://www.justice.gov/atr/case-document/complaint-0, para. 3, Erisim Tarihi: 01.08.2020.

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

[153] https://globalcompetitionreview.com/gcr-usa/department-of-justice/doj-brings-first-criminal-no-poach-case

[154] https://www.cnmc.es/expedientes/s012008; http://ec.europa.eu/competition/ecn/brief/04_2010/es_freight.pdf.

(401) Fiyat tespiti, arz kısıtlaması, pazar veya müşteri paylaşımı gibi açık kısıtlamaların söz konusu olduğu yatay anlaşmaların rekabeti kısıtlaması kuvvetle muhtemel olduğundan, bu tür anlaşmalar, pazardaki mevcut veya potansiyel etkilerinin incelenmesine gerek görülmeksizin amaç bakımından ihlal olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca gerek hukuken gerek iktisadi olarak doğası gereği rekabeti aşırı ölçüde sınırladıkları ve rekabet üzerindeki olumsuz etkilerini bertaraf edecek nitelikte ekonomik faydalar yaratabilme ihtimallerinin oldukça düşük olduğu varsayılan bu türden anlaşmaların muafiyet koşullarını sağlayamayacağı değerlendirilmektedir.

(402) Fransız rekabet otoritesinin ise 2017 yılında, PVC ve linolyum (muşamba) zemin kaplaması alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin kurdukları kartel ile ilgili verdiği kararda[155], ilgili teşebbüslerin fiyat anlaşmasının yanı sıra belirli müşterileri veya rakipleri ile ilgili olarak; işe alım politikası, satış organizasyonu veya yeni ürün numuneleri konularında kendi iç yönetimlerinde benimseyecekleri stratejiler hakkında anlaştıklarını tespit etmiştir. Karara konu olan çalışan ayartmama anlaşması ile ilgili olarak ise anlaşmanın bir centilmenlik anlaşması ile hayata geçirildiği ve teşebbüslerin istihdam politikalarına ilişkin stratejik belirsizliğin ortadan kaldırıldığı ifade edilmiştir. Otorite ayrıca bu tip anlaşmaların çalışanları iş fırsatlarından mahrum bıraktığını vurgulamıştır. Sonuç olarak karara konu anlaşmalar amaç bakımından ihlal olarak nitelendirilmiştir.

(403) Genel olarak rekabet hukuku uygulamasında teşebbüslerin bir ihlale taraf olup olmadığının değerlendirilmesi bakımından teşebbüsler arasındaki ilişkiler önem taşıyabilmektedir. Teşebbüsler arasında yatay veya dikey yahut hem yatay hem dikey özellikleri aynı anda içeren ilişkiler bulunabilmektedir. Teşebbüslerin faaliyet gösterdikleri pazara da bağlı olarak, bu tür ilişkiler teşebbüsler arasındaki anlaşmanın yatay anlaşma veya dikey anlaşma olarak adlandırılmasıyla farklı sonuçların doğmasına sebebiyet vermektedir. Özellikle rakipler arası yatay anlaşmaların, rekabetçi açıdan hassas unsurları içerdiği ölçüde, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi açısından ihlal oluşturma riski artmaktadır. Diğer yandan bir anlaşmanın yatay veya dikey olarak nitelenmesi bu anlaşmanın tabi olacağı tebliğleri ve kılavuzları da belirlemekte, içtihat kapsamında da farklı tipteki anlaşmalara yönelik farklı yaklaşımlar benimsenebilmektedir.

(404) Yukarıda belirtildiği üzere işgücü pazarlarına yönelik anlaşmaların incelenmesinde işgücüne yönelik girdi pazarı esas alınmaktadır. Teşebbüsler çıktı pazarında dikey bir ilişki içinde bulunsa dahi eğer aynı insan kaynağı için rekabet halindelerse aralarındaki ilişki de yatay bir rekabete işaret edecektir. Bu nedenle genel olarak işgücü pazarında teşebbüsler arasındaki ilişkinin yatay olduğu varsayılabilecektir. Bununla birlikte teşebbüsler arasında işgücü pazarının dışında dikey bir ilişki bulunması halinde bu ilişkinin 4054 sayılı Kanun açısından sonuca hiçbir etkisinin bulunmadığı söylenememektedir. Zira bir dikey sözleşme kapsamında öngörülen çeşitli rekabet yasakları yan sınırlama doktrini kapsamında incelenebilmektedir.

(405) Bu çerçevede aşağıda yan sınırlama doktrini hakkında kısa açıklamalara yer verilmektedir.

I.4.1.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve

(406) Yoğunlaşma işlemi ya da hizmet anlaşmaları gibi çeşitli iş birlikleri, teşebbüslerin birbirlerinin çalışanları ile etkileşime geçmesine neden olabilmektedir. Bahse konu iş

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

birlikleri ile amaçlanan hedeflere ulaşabilmek adına ise yapılan anlaşmalarda taraflara rekabet etmeme yükümlülüğü veya rekabet etmeme yükümlülüğü ile benzer ya da bu yükümlülüğü tamamlayıcı nitelikte çalışan ayartmama koşulları getirilebilmektedir. FTC ve DOJ tarafından yayımlanan Rehber'de de ifade edildiği üzere meşru bir işbirliği ile ilgili ve bu işbirliği açısından makul bir şekilde gerekli olan çalışan ayartmama anlaşmalarının, *per se* ihlal niteliğinde değerlendirilen açık çalışan ayartmama anlaşmalarının dışında tutulması gerekmektedir.

(407) Bir anlaşmanın taraflarına getirilen ve anlaşmanın özünü oluşturmamakla birlikte, anlaşma ile ulaşılmak istenen hedeflerin tutturulması için gerekli ve bu hedeflerle doğrudan ilgili olan kısıtlamalar olarak nitelendirilen yan sınırlamaların yoğunlaşma işlemleri kapsamında değerlendirilmesine ilişkin bilgilere Birleşme ve Devralmalarda İlgili Teşebbüs, Ciro ve Yan Sınırlamalar Hakkında Kılavuz'da (Yan Sınırlama Kılavuzu) yer verilmiştir. Bu kapsamda, bir birleşme ya da devralma işlemi kapsamında getirilen rekabet etmeme yükümlülüğünün "doğrudan ilgililik" ve "gereklilik" ölçütlerini sağlayıp sağlamadığının incelenmesi gerekmektedir.

(408) Yan Sınırlama Kılavuzu'nun 50. ve 51. paragrafı uyarınca sınırlamaların doğrudan ilgili olabilmesi için *"yoğunlaşma işlemi ile aynı kapsam veya zamanda yapılması yeterli olmayıp, ana işlem ile ekonomik olarak yakından ilişkili olması ve yoğunlaşma sonucu oluşacak yeni yapıya sorunsuz bir geçiş için öngörülmüş"* olması, gereklilik ölçütünün karşılanabilmesi için ise *"ilgili sınırlamanın yoğunlaşma işleminin gerçekleşmesi için zorunlu olması ya da sınırlama olmaksızın asıl işlem bakımından önemli ölçüde belirsizlik ve maliyet artışı olması"* gibi durumların varlığı gerekmektedir.

(409) Öte yandan Yan Sınırlama Kılavuzu'nun 53. - 57. paragrafları uyarınca bir sınırlamanın gerekliliği tespit edilirken, sınırlamanın niteliğinin yanı sıra süresi ve kapsamı ile rekabeti en az kısıtlayan alternatif sınırlama olup olmadığı da dikkate alınmalıdır:

- Süre: Süre bakımından üç yılı aşmayan rekabet etmeme yükümlülüklerinin genel olarak makul olduğu kabul edilmektedir. Ancak, müşteri bağımlılığının daha uzun sürmesi ve devredilen *know-how*'ın niteliği gereği gerekli olması durumunda, somut olayın gerektirdiği ölçüyü aşmamak kaydıyla üç yılı aşan rekabet etmeme yükümlülüklerinin de yan sınırlama kapsamında değerlendirilmesi mümkün olabilmektedir. Öte yandan, ortak girişimlerde ana teşebbüslerin ortak girişimle rekabet etmemesine yönelik uzun süreli ya da süresiz rekabet etmeme yükümlülükleri yan sınırlama olarak kabul edilebilecektir.
- Kapsam:
  - Konu: Rekabet etmeme yükümlülüğü kural olarak işlem öncesinde devre konu ekonomik birimin faaliyet alanını oluşturan mal ve hizmetlerle sınırlı olmalıdır. Gelişim aşamasını tamamen ya da büyük ölçüde tamamlamış, ancak henüz pazarlama aşamasına geçilmemiş mal ve hizmetler de bu kapsama dâhil edilebilecektir.
  - Coğrafi Alan: Rekabet etmeme yükümlülüğü, işlem öncesinde satıcının faaliyet gösterdiği alanlarla sınırlı olmalıdır. Bununla birlikte, satıcının yeni bölgelere girmek için yatırım yapmış olması gibi istisnai durumlarda bu bölgeler bakımından getirilen sınırlama da gerekli ve makul kabul edilebilecektir.
  - Kişi: Satıcının kendisi ve satıcı ile ekonomik bütünlük oluşturan iktisadi birimler ve acenteleri bakımından getirilen kısıtlama makul kabul

edilebilecek iken bunun ötesinde, özellikle satıcının bayileri ya da kullanıcılar bakımından getirilen rekabet etmeme yükümlülüğü gerekli ve ilgili bir sınırlama olarak kabul edilmeyecektir.

(410) Yan Sınırlama Kılavuzu'nun 58. paragrafına göre ise bir devralma işleminde satıcıya getirilen, devre konu teşebbüsün çalışanlarını istihdam etmeme şartının rekabet etmeme yükümlülüğü ile benzer şekilde değerlendirileceği ifade edilerek süre ve kapsam bakımından sağlaması gereken hususlara tekrar değinilmemiştir. Ancak rekabet etmeme yükümlülüğün konu bakımından getirilen *"devre konu ekonomik birimin faaliyet alanını oluşturan mal ve hizmetlerle sınırlı"* olma koşulu göz önünde bulundurulduğunda istihdam etmeme şartı bakımından da böyle bir sınırlamanın getirilmesi gerekecektir. Bu konuda Portekiz Rekabet Otoritesi, iş gücü piyasalarına ilişkin çalışmasıyla rehberlik sağlamaktadır[156]. Otorite, çalışmasının "*Yoğunlaşma işlemleri bağlamında çalışanlar için getirilen çalışan ayartmama hükümleri*" başlığı altında, Yoğunlaşmalarda Doğrudan İlgili ve Gerekli Sınırlamalara İlişkin Komisyon Kılavuzu'na atıfta bulunarak istihdam etmeme şartının yan sınırlama olarak kabul edilebilmesi için konu bakımından kapsamının, "kilit çalışanlarla" yani belirli bir *know-how* ya da *goodwill*'e[157] sahip çalışanlarla sınırlı olması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca gelişim aşamasını tamamen ya da büyük ölçüde tamamlamış ancak henüz pazarlama aşamasına geçilmemiş mal ve hizmetlerle ilgili kilit çalışanlar da bu kapsama dâhil edilebilecektir.

(411) Yukarıda yer verilen açıklamalar her ne kadar yan sınırlamaların yoğunlaşma işlemleri kapsamında değerlendirilmesine ilişkin olsa da teşebbüsler arası hizmet anlaşmalarında getirilen çalışan ayartmama koşulları da benzer bir değerlendirmeye tabi tutulabilecektir[158]. Nitekim aşağıda yer verileceği üzere, ABD Bölge Mahkemelerince teşebbüsler arası çeşitli anlaşmalar bu kapsamda ele alınmıştır.

(412) *eBay* davasının nihai kararında[159] mahkeme, *eBay*'in rakipleriyle çalışan ayartmama anlaşmaları yapmasını yasaklarken, teşebbüsün; danışmanlar veya danışanlar, denetimciler, dış kaynak sağlayıcıları, İK şirketleri, geçici istihdam sağlayanlar, yeniden satıcılar ve orijinal parça üreticileri ile yapacağı anlaşmalar için gerekli olan hükümleri yasaklamadığı görülmektedir. Bu kapsamda da mahkeme meşru bir iş birliği anlaşmasının işlerliği için gerekli olan hükümlerin yasaklanmadığını belirtmektedir. Diğer taraftan çalışan ayartmama hükümlerinin meşru iş birliği anlaşmalarının kapsamında kalması ve yasaklanmaması için çeşitli şartlar öngörülmüştür. Bu kapsamda yazılı bir esas anlaşmaya yönelik düzenlenen çalışan ayartmama hükümlerinde;

---

[156] Portekiz Rekabet Otoritesi (*Autoridade da Concorrência*-AdC) (2021), *"Labour Market Agreements And Competition Policy"*, https://www.concorrencia.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf, syf. 34-36.

[157] Bir firma devralındığında tanınan maddi olmayan varlıklar *goodwill (şerefiye)* olarak tanımlanmaktadır. Bir şirketin marka adının değeri, iyi çalışan ilişkileri, patent veya tescilli teknolojiler bu tanımın örneklerinden bazılarıdır. https://www.investopedia.com/terms/g/goodwill-impairment.asp

[158] Rekabet Terimleri Sözlüğü'ne göre yan sınırlamalar, *"Bir anlaşmanın taraflarına getirilen ve anlaşmanın özünü oluşturmamakla birlikte, anlaşma ile ulaşılmak istenen hedeflerin tutturulması için gerekli ve bu hedeflerle doğrudan ilgili olan kısıtlamalardır."* Bkz. https://www.rekabet.gov.tr/tr/Sayfa/Yayinlar/rekabet-terimleri-sozlugu/terimler-listesi?icerik=a6ac954b-e348-4885-84cf-afe655d31468. Tanımdan da anlaşılacağı üzere yan sınırlama doktrini 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamındaki "anlaşmalar" bakımından da uygulanabilecektir.

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

- hangi esas anlaşmaya yan sınırlama olarak getirildiği kesin şekilde gösterilmesi,
- yalnızca esas anlaşmaya dâhil olması öngörülen çalışanları etkileyecek şekilde dar tasarlanması,
- makul bir belirlilikte hangi çalışanların kapsamda olduğunu içermesi,
- hükümlerin uygulanmasını sonra erdirecek kesin bir tarih yahut olay belirtilmesi,
- anlaşmanın tüm taraflarca imzalanması

gerekmektedir.

(413) ABD mahkemelerince *per se* ihlal sayılmayabilecek çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin tespitler içeren diğer bir karar ise *Knorr-Bremse* kararıdır[160]. Nihai kararda mahkeme, meşru bir iş birliğinin yan sınırlaması niteliğindeki makul çalışan ayartmama hükümlerinin yasaklanmayacağını ifade etmiştir. Mahkeme bu çalışan ayartmama hükümlerinin;

- yazılı olması ve taraflarca imzalanması,
- hangi esas anlaşmaya yan sınırlama olarak getirildiğinin kesin şekilde gösterilmesi,
- yalnızca esas anlaşmaya dâhil olması makul şekilde öngörülen çalışanları etkileyecek şekilde dar tasarlanması,
- makul bir belirlilikte hangi çalışanların kapsamda olduğunu belirtmesi,
- hükümlerin uygulanmasını sona erdirecek kesin bir tarih yahut olay belirlenmesi

gerektiğini ifade ederek *eBay* kararı ile benzer bir yaklaşım ortaya koymaktadır.

(414) Yine ABD'de geçici sağlık çalışanı istihdam eden *AYA* ve *AMN* isimli iki teşebbüs arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının incelendiği kararda Temyiz Mahkemesi teşebbüsler arasında iki temel ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Bu ilişkilerden ilki *AYA*'nın *AMN* vasıtasıyla geçici hemşire sağlamasından doğan dikey ilişkidir. Diğer yandan teşebbüsler hem geçici sağlık çalışanlarının istihdamı adına hem de hastanelere istihdam sağlama açısından yatay seviyede rakip konumundadırlar. Mahkeme teşebbüsler arasında yapılan çalışan ayartmama anlaşmasının taraflar arasındaki dikey sözleşmenin sınırlarını aşması nedeniyle saf bir dikey anlaşma olmadığını, doğrudan tarafların kendi bünyelerinde istihdam edeceği çalışanlara da etki ettiğini, bu nedenle ortada yatay bir anlaşma bulunduğunu vurgulamıştır. Diğer yandan Temyiz Mahkemesi, Bölge Mahkemesi'nin bu tipten hükümlerin bir açık çalışan ayartmama anlaşması olup olmadığını değerlendirmesi gerektiğini, bu kapsamda ayartmamaya ilişkin hükümlerin kapsamı ve niteliği uyarınca taraflar arasındaki ilişki açısından bir yan sınırlama niteliği taşıyıp taşımadığının saptanacağını ifade etmiştir[161].

(415) ABD'de görülen diğer bir davada[162], müşterilerine taşımacılık şirketlerinden aldığı hizmetler vasıtasıyla lojistik çözümleri sağlayan *Pittsburgh Logistics* (*PLS*) ile bir

[160] United States v. Knorr-Bremse AG and Westinghouse Air Brake Technologies Corporation, No. 1:18-cv-00747 (D.D.C. 2018).
[161] https://www.justice.gov/atr/case-document/file/1338731/download, ET: 06.04.2023.
[162] *Pittsburgh Logistics Systems, Inc. v. Beemac Trucking, LLC and Beemac Logistics, LLC*, 2021 WL 1676399 (Pa. Apr. 29, 2021).

taşımacılık şirketi olan *Beemac* arasındaki sözleşmede yer alan çalışan ayartmama hükümleri ele alınmıştır. Anılan hükümler *Beemac*'in (ve *Beemac*'in acenteleri ile taşeronlarının) *PLS*'nin çalışanlarını bir yıllık sözleşme süreci ve takip eden iki yıl boyunca ayartmamasına yöneliktir. *PLS*'nin dört çalışanının *Beemac* tarafından istihdam edilmesinden sonra *PLS*'nin açtığı davada anılan çalışan ayartmama hükmünün uygulanabilir olup olmadığı tartışılmıştır. Mahkeme vardığı sonuçta, anılan hükümlerin gerek *Beemac*'in acentelerini ve taşeronlarını gerekse de sözleşme süresi boyunca *PLS* ile çalışmayan çalışanları kapsaması sebebiyle çok geniş olduğunu ifade ederek ilgili hükümleri uygulanabilir bulmamıştır.

(416) Bir diğer kararda, huzurevlerine yetişmiş sağlık personeli sağlayan *ProTherapy* isimli teşebbüsün, huzurevleriyle yaptığı çalışan ayartmama anlaşmasının ihlal edildiği iddiası incelenmiştir[163]. Huzurevleri *ProTherapy* ile olan sözleşmelerini sona erdirdikten sonra farklı bir teşebbüs ile anlaşmış ve yeni teşebbüsün *ProTherapy*'nin çalışanlarını ayartmasına dolaylı olarak yardım etmiştir. Mahkeme yaptığı incelemede *ProTherapy*'nin huzurevleri ile yaptığı anlaşmaya koyduğu ayartmama hükümlerinin *ProTherapy*'nin meşru ticari menfaatini korumak açısından makul şekilde gerekli olduğuna hükmetmiş ve huzurevleri aleyhine para cezasına hükmetmiştir.

(417) Meşru bir dikey sözleşmenin parçası olarak düzenlenen çalışan ayartmama anlaşmasının incelendiği diğer bir karar ise *H&P* kararıdır[164]. Karara konu olan olayda, *Omron* tarafından *H&P*'ye lisans sözleşmesi dâhilinde bir yazılım kullandırılmakta ve taraflar arasındaki anlaşmaya eklenen çalışan ayartmama hükmü ile *Omron*'un mevcut veya teşebbüsten ayrılmasının üstünden iki yıl geçmemi

(418) ş çalışanları arasından, lisans konusu yazılım yahut donanım çerçevesinde *H&P*'ye yardım eden personelin *H&P* tarafından ayartılmaması öngörülmektedir. Hüküm içinde, *Omron*'un çalışanlarının *H&P*'ye başvurmaları durumunda veya *H&P*'nin iş ilanı vermesi gibi genel yöntemlerle istihdam edilmesinde ise sakınca bulunmadığı belirtilmiştir. Sözleşme imzalandıktan sonra *H&P* tarafından açılan davada, *H&P*'nin *Omron*'un iki çalışanını ayarttığı iddiasıyla lisans sözleşmesinin feshedildiği, bu hükümlerin *per se* ihlal olduğu gerekçesiyle uygulanabilir olmadığı ileri sürülmüştür. Yapılan incelemede mahkeme, çalışan ayartmama anlaşmasının açıkça meşru bir işbirliğinin parçası niteliğinde olduğunu, anlaşmanın teşebbüsün bütün mühendislerini kapsamadığını ve yalnızca lisans konusu ürünlerin geliştirilmesiyle ilgili mühendislerine uygulandığını ifade ederek yan sınırlama niteliğindeki bu hükmün *per se* ihlal yaratmayacağını belirtmiştir.

(419) Yukarıda yer verilen ABD uygulaması çerçevesinde, ABD'de meşru bir iş birliğiyle ilgili ve bu iş birliği açısından gerekli olduğu saptanan çalışan ayartmama anlaşmalarının *per se* ihlal kabul edilmediği görülmektedir. Mahkemelerin dosya bazında farklı yaklaşımlar geliştirdiği, somut bir dikey ilişki üzerinden sonuca ulaşan kararların yanı sıra *eBay* ve *Knorr-Bremse* kararlarında genel nitelikli çerçeve şartlar öngörüldüğü söylenebilmektedir.

(420) AB uygulamasına bakıldığında ise Komisyon nezdinde yoğunlaşma işlemleri dışında iş gücü pazarındaki anlaşmaların yan sınırlama niteliğini ele alan bir karara rastlanmamaktadır. Bununla birlikte Hırvatistan Rekabet Otoritesi'nin, iki bilişim şirketi arasındaki bilişim hizmetleri ve danışmanlık sunulmasına ilişkin sözleşmenin uygulanabilmesi amacıyla tarafların yalnızca o işin yürütülmesiyle ilgili olan

[163] *ProTherapy Associates, LLC v. AFS of Bastian, Inc.,* 2012.
[164] *Helmerich&Payne International Drilling Co., v. Schlumberger Technology Corporation* (Case No.17-CV-358-GKF-FHM), 26.12.2017.

çalışanlarının, hizmetin sunulduğu süre boyunca ayartılmamasına yönelik anlaşmasını incelediği kararda konuya ilişkin tespitlere yer verilmiştir[165]. Otorite; bilişim sektöründe iş gücü açısından yüksek talebin ve sınırlı arzın olduğunu, ayrıca teşebbüsler arası geçiş yapan çalışanların yüksek seviyede sirkülasyon yarattığını ifade etmiştir. Bu sebeple Otorite, sözleşme tarafı teşebbüsün diğer teşebbüsün çalışanlarını ayartması durumunda sözleşmenin uygulanamamasının söz konusu olacağını belirtmiştir. Böylece çalışan ayartmama anlaşması esas sözleşmedeki işlerin yürütülmesiyle doğrudan ilgili, gerekli ve makul olarak nitelendirilerek yan sınırlama olarak kabul edilmiştir.

(421) Ülkemizdeki uygulamaya bakıldığında, Kurulun yan sınırlama doktrinini uyguladığı kararlar genel olarak, 4054 sayılı Kanun'un 7. maddesi kapsamındaki değerlendirmeleri içermektedir. Bununla beraber Kurulun taraflar arasındaki dikey nitelikte sözleşmeleri değerlendirdiği kimi kararlarında da yan sınırlama kavramına değindiği görülmektedir[166]. Yine ciro eşiklerinin altında kalması dolayısıyla doğrudan 7. madde kapsamında incelenmeyen bazı ortak girişim anlaşmalarındaki hükümler de yan sınırlama olarak değerlendirilmektedir[167]. Söz konusu kararların yanı sıra Kurulun iş gücü piyasalarına ilişkin tespitlerinde de yan sınırlama doktrinin uygulama sahasının yoğunlaşma işlemleri ile sınırlı olmadığı anlaşılabilmektedir. Kurul *Konteyner Şoförleri* kararında "*Gerçekten de meşru işbirlikleri yahut anlaşmalar içerisinde yer alan iş gücü pazarına ilişkin sınırlamalara etki temelli değerlendirmelerle yaklaşmanın doğru olduğu değerlendirilmektedir. Keza Komisyon ve Kurul da aşağıda açıklanacağı üzere yan sınırlama doktrini içerisinde bazı kararlarında çalışan ayartmama anlaşmalarını yan sınırlama olarak değerlendirmiştir. Bununla birlikte örneğin devralma, ortak girişim, ortak alım gibi genel çerçevedeki anlaşmaların uygulanması açısından öngörülmemiş sınırlamaların amaç bakımından ihlal olarak değerlendirmesi mümkündür.*" ifadeleriyle yan sınırlama doktrininin yoğunlaşma işlemleri dışında yapılan çalışan ayartmama anlaşmaları için de uygulanacağını ortaya koymuştur.

(422) Yukarıda yer verilen değerlendirmeler ışığında, sözleşme konusu iş birliğinin sürdürülebilirliği açısından gerekli, sözleşme konusu hizmet kapsamında çalışan personellerle sınırlı, sözleşmenin sona ermesinden sonrası için getirilen yükümlülükler bakımından makul süre sınırını aşmayan çalışan ayartmama anlaşmaları yan sınırlama olarak kabul edilebilecektir.

(423) Öte yandan, yan sınırlamalar ile muafiyet uygulamasının birbirinden ayırt edilmesi önem arz etmektedir. Zira Komisyon da bu hususa özel bir vurgu yapmaktadır[168]. Nitekim muafiyet kapsamında rekabeti sınırlayıcı bir anlaşmanın doğurduğu faydalar ile söz konusu faydaların oluşan kısıtlamaları ne ölçüde dengelediği değerlendirilirken yan sınırlama doktrininin uygulanmasında ise rekabet yanlısı ve rekabet karşıtı etkilerin değerlendirilmesi gibi bir yaklaşım söz konusu değildir. Bu doğrultuda, mehaz uygulamada ilgili madde kapsamında ihlal teşkil eden bir anlaşma, yalnızca muafiyet koşullarını sağlaması halinde yasaktan muaf tutulabilecekken esas anlaşmaya yardımcı nitelikte yan sınırlama hükümlerinin ise kural olarak ABİDA'nın 101. maddesinin kapsamının dışında tutulduğu söylenebilecektir.

---

[165]CCA vs. KOIOS savjetovanje d.o.o., Zagreb, https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)41/en/pdf.

[166]Kurulun 21.08.2013 tarihli ve 13-48/671-28 sayılı; 28.08.2012 tarihli ve 12-42/1318-431 sayılı kararları.

[167] Kurulun 24.10.2013 tarihli ve 13-59/823-348 sayılı kararı.

[168]Bkz. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004XC0427(07)&from=EN. para. 30.

(424) AB mevzuatına paralel olarak Türk rekabet mevzuatında da belli şartları taşıdığı için makul sayılan ve yan sınırlama olarak kabul edilen uygulamalar 4054 sayılı Kanun'un 4. ve 6. maddelerinden korunmaktadır. Bu durum Yan Sınırlamalar Kılavuzu'nun 47. paragrafında "*Yan sınırlamalara Kanunun 4 üncü ve 6 ncı maddelerinin uygulanması mümkün değildir. Ancak, yan sınırlama niteliği taşımayan sınırlamalar Kanunun 4 üncü, 5 inci ve 6 ncı maddelerinin kapsamında değerlendirilebilir.*" ifadeleriyle açık bir şekilde belirtilmiştir. Bu doğrultuda, yan sınırlama koşullarını taşımayan sınırlamalar 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi çerçevesinde bir ihlale konu olabilecek ve teknik olarak 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesi çerçevesinde muafiyet değerlendirmesine tabi tutulabilecektir.

I.4.1.4. Rekabet Hukukunda Bilgi Değişimine İlişkin Teorik Çerçeve

(425) Rekabet hukukunda bilgi değişimi, aynı pazarda faaliyet gösteren oyuncuların tek taraflı ya da karşılıklı olarak, rakiplerin stratejik davranışlarına ve kararlarına etki eden veya etki etme potansiyeli bulunan ticari bilgilerin paylaşılması olarak tanımlanmaktadır. Esasen tarafların kartel oluşumlarına yönelmesindeki temel hedefin rakibin stratejik davranışlarını bilerek belirsizliği ortadan kaldırmak olduğu söylenebilir. Nitekim rakipler arasında gerçekleştirilen bilgi değişimleri; teşebbüslerin rakiplerinin satış fiyatı, üretim miktarı, müşteriler, stok durumu gibi stratejik bilgilerine erişmelerini sağlayarak rekabeti sınırlayıcı, rakipler arasında koordinasyon doğurucu veya uygulanmakta olan bir kartel anlaşmasının takibini kolaylaştırıcı etkilere sahip olabilir.

(426) Bu noktada rakipler arasında bir kartel kurulduktan sonra bilgi değişimi yapılması kurulan mutabakatın takibinde ayrı bir yere sahip olmaktadır. Bu kapsamda Kurul kararlarında bilgi değişimi, bir ihlalin kolaylaştırıcı bir unsuru veya doğrudan ihlalin kendisi[169] olarak değerlendirilmektedir.

(427) Türk rekabet hukuku uygulamasında rakipler arasındaki bilgi değişimi, 4054 sayılı Kanun'un 4. ve 5. maddeleri kapsamında değerlendirilmekte olup Yatay İşbirliği Kılavuzu'nda (Kılavuz) yer alan esaslar çerçevesinde şekillenmektedir. Kılavuz'da da belirtildiği üzere bilgi değişimi teşebbüslerin, rakiplerin pazar stratejileri hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Pazarın yoğunlaşma derecesi, şeffaflığı[170], istikrarı, karmaşıklığı ve pazardaki teşebbüslerin benzerliği gibi unsurların yanı sıra paylaşılan bilginin niteliği de rakipler arası bilgi değişiminin rekabet hukukunda sonuç doğurması bakımından etkili olmaktadır.

(428) Rakipler arasında paylaşılan bilginin niteliği konusunda ise paylaşıma konu bilginin rekabete duyarlı yani stratejik bir bilgi olup olmadığı önemlidir. Kılavuz'da fiyata, miktara, müşterilere, maliyetlere, cirolara, satışlara, alımlara, kapasiteye, ürün niteliklerine, pazarlama planlarına, risklere, yatırımlara, teknolojilere, AR-GE programlarına ilişkin ve benzeri bilgilerin rekabete duyarlı bilgi kabul edildiği, fiyat ve miktara ilişkin bilgilerin stratejik niteliği en yüksek bilgiler olduğu, bunları maliyet ve talebe ilişkin bilgilerin takip ettiği belirtilmiştir.

(429) Paylaşılan bilginin niteliğinde dikkate alınması gereken diğer unsurlar ise paylaşılan verinin güncel olup olmadığı[171], pazarı kapsayıp kapsamadığı, toplulaştırılmış mı

---

[169] Kurulun 28.11.2017 tarih ve 17-39/636-276 sayılı ile 18.04.2021 tarih ve 11-24/464-139 sayılı kararlarında rekabete hassas bilgi paylaşımı başlı başına bir ihlal olarak değerlendirilmiştir.

[170] Kurulun 21.11.2013 tarih ve 13-64/904-384 sayılı kararında Petrol Sanayi Derneği üyelerinin aralarında fiyat listelerini her ay düzenli olarak paylaşmasının pazardaki şeffaflığı artırdığına vurgu yapılmıştır.

[171] Kurulun 13.02.2020 tarih ve 20-10/109-65 sayılı kararında paylaşılan verilerin geçmişe dönük veriler içerdiğine vurgu yapmıştır. Ayrıca 13.03.2019 tarih ve 19-12/155-70 sayılı kararda rakip teşebbüslerin

teşebbüs bazında veri mi olduğu, verilerin paylaşım sıklığı ve paylaşılan bilgilerin gerçek anlamda kamuya açık olup olmadığıdır. Bu bağlamda geçmiş tarihli verilerin paylaşımının güncel ve geleceğe dönük stratejik verilerin rakipler arasında paylaşımına kıyasla rekabeti kısıtlama olasılığı daha düşüktür. Bunun yanında teşebbüsün bireysel verilerinin tespitini güçleştirecek şekilde toplulaştırılmış verilerin paylaşımının teşebbüs bazlı verilerin paylaşımına kıyasla daha düşük oranda rekabeti kısıtlayıcı etkisi bulunmaktadır[172].

(430) Öte yandan rakipler arasında sık aralıklarla ve düzenli olarak yapılan bilgi paylaşımları, teşebbüslerin pazarda ortak bir anlayışa ulaşmasını ve anlaşmadan sapanların izlenmesini kolaylaştırarak işbirlikçi sonuç riskini artırmaktadır. Rakip teşebbüsler aralarında açıkça paralel bir piyasa politikası uygulamayı kararlaştırmasa dahi zaman içinde bilgi paylaşımı sonucunda kendi stratejileri ile rakip stratejilerini uyumlu hale getirmeye başlayabilirler.

(431) Ayrıca Kılavuz'da tek taraflı paylaşımlar için bir teşebbüs tarafından rakibine gönderilen bilgiye, rakip tarafından böyle bir bilgiyi almak istemediğine ilişkin net bir karşılık verilmemesi durumunda teşebbüsün bu bilgiyi kabul ettiği ve pazardaki davranışlarını buna göre değiştirdiğinin varsayılacağı belirtilmektedir. Bu bağlamda fiyat, arz miktarı, satış stratejisi, maliyet gibi rekabete duyarlı stratejik verilere ilişkin bilgi içeren bilgi değişimleri tek taraflı olarak sunulduğunda dahi rekabet ihlali olarak değerlendirilebilmektedir.

(432) Bilgi değişiminin taraflar arasındaki bilgi asimetrisini ortadan kaldırması ve teşebbüslerin rakipleriyle kendilerini kıyaslayarak daha rekabetçi faaliyetlerde bulunmasını sağlaması gibi etkinlik kazanımları bulunabilmektedir[173]. Ancak bu kazanımların yukarıda detaylı olarak açıklandığı üzere paylaşılan bilginin niteliği ve pazar koşulları dikkate alınarak olay bazında değerlendirilmesi gerekmektedir.

I.4.2. Teşebbüsler Hakkında Değerlendirme

I.4.2.1. ABBVIE Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(433) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde ABBVIE hakkında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ve 6. madde kapsamında hâkim durum ve hâkim durumun kötüye kullanılmasına ilişkin değerlendirmelere aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

I.4.2.1.1. ABBVIE'nin 4054 Sayılı Kanunun 4. Maddesini İhlal Edip Etmediğine İlişkin Değerlendirme

(434) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde ABBVIE ile ayrı ayrı olmak üzere ABDİ İBRAHİM, JOHNSON&JOHNSON, PFIZER, MENARINI, GSK, MERCK ve GSK/ PFIZER/ SANOFI/ NOVARTIS/ MERCK/ AMGEN/ NOVO NORDİSK/ ASTRAZENECA arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

ABBVIE ile ABDİ İBRAHİM Bakımından Yapılan Değerlendirme

(435) 02.02.2020 tarihli ve ABDİ İBRAHİM'in iç yazışması niteliğindeki "*Transfer TTT süreci kısıtlamaları hakk.*" başlıklı Bulgu-1, ABDİ İBRAHİM'in tıbbi tanıtım temsilcisi

---

güncel ve geleceğe dönük fiyat listelerine erişerek birbirlerinin üretim miktarlarını ve birim maliyetlerini hesaplayabilecekleri dikkate alınarak ihlal tespiti yapılmıştır.

[172] Kurulun 15.04.2004 tarih ve 04-26/287-65 sayılı kararı.

[173] Kurulun 03.05.2018 tarih ve 18-13/238-111 sayılı, 14.11.2019 tarih ve 19-40/655-280 sayılı kararları.

transferinde görüşme yapmadığı firmaları listelemektedir. Bulguda ALLERGAN'ın transfer görüşmesi yapılmayan firmalar arasında sayıldığı görülmektedir.

(436) Taraflara ilişkin bilgilerde ifade edildiği üzere Kurul 11.10.2019 tarih ve 19-35/517-213 sayılı kararı ile ABBVIE tarafından ALLERGAN'ın tek kontrolünün devralınmasına yönelik işleme izin vermiş olup ABBVIE'nin verdiği bilgiye göre bu işlemin kapanışı 1 Ağustos 2023 tarihinde gerçekleşmiştir. Dolayısıyla bu tarih itibarıyla ALLERGAN, ABBVIE kontrolüne geçmiştir. Belgenin 2020 tarihli olması ve ABBVIE'nin ALLERGAN'ın kontrolünü daha sonraki bir tarihte elde etmesi dikkate alındığında, ilk olarak ABBVIE'nin, kontrolünü devralmadan önceki bir dönemde ALLERGAN'ın gerçekleştirdiği bir rekabet ihlalinden sorumlu tutulup tutulmayacağı belirlenmelidir.

(437) AB rekabet hukukunda, bir birleşme ve devralma işlemi neticesinde tüzel kişilik sona erdiğinde, halefiyet ilkesi gereği rekabet hukuku ihlallerinden doğan sorumluluğun halef olan teşebbüse geçtiği kabul edilmektedir.[174] Türk hukukunda bir hukuk öznesine ait devredilebilir hak veya borçların başka bir hukuk öznesine geçirilmesinde ve sorumluluğu belirlemede külli halefiyet ilkesi kabul edilmektedir.[175] Bir başka ifadeyle, külli halefiyet (kendiliğinden geçiş) prensibinin anlamı devralan ortaklığın, ortadan kalkan ortaklığın yerine doğrudan geçmesidir.

(438) Bu bağlamda, devralan teşebbüsün, külli halefiyet ilkesi gereğince, devrolunan teşebbüsün hak ve borçlarından sorumlu olduğu değerlendirmektedir. Kurul da çeşitli kararlarında benzer şekilde *"şirketin yeni sahipleri tarafından şirketin tüm hak ve borçlarıyla birlikte devralınmış olması, şirketin 4054 sayılı Kanun'u ihlal etmesinden dolayı sorumluluğunun da mevcut şirkette devam ettiği anlamına gelmektedir. Bu durum, Türk Ticaret Kanunu'nda belirtilen "külli halefiyet" ilkesine de uygunluk arz etmektedir"* değerlendirmesinde bulunulmuştur[176].

(439) Buna göre, birleşme veya devralma işlemlerinde, yeni kurulan veya devralan teşebbüs, devredilen teşebbüsün hak ve borçlarından sorumlu olmaktadır. Nitekim rekabet ihlalinin devralma işlemi sonrasında da devam etmesi nedeniyle külli halefiyet ilkesi gereği devralan teşebbüsün sorumluluğuna gidilmesi hukuka uygunluk arz etmektedir.

(440) Bu ilke teşebbüsün ihlalin gerçekleştiği dönemde faaliyeti olmasa dahi, ekonomik halef olması nedeniyle ihlalden sorumlu tutulabileceği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla 2019 tarihinde Kurulun izin verdiği ancak 2023 tarihinde kapanan bir işlem dolayısıyla ABBVIE, 2023 tarihi öncesinde ALLERGAN'ın taraf olduğu ihlallerden sorumlu tutulabilmektedir. Bu nedenle Bulgu-1 kapsamında ALLERGAN'ın yer alıyor olmasından dolayı külli halefi ABBVIE ve ABDİ İBRAHİM arasında bu bulgu dolayısıyla bir ihlal oluşup oluşmadığı değerlendirilmelidir.

(441) Teorik çerçeve böümünde yer verildiği üzere çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından yan sınırlama doktrininin bazı durumlarda uygulanabilir olması, çalışan ayartmamaya yönelik bir ihlalin var olup olmadığı bakımından yapılacak değerlendirmede ABDİ İBRAHİM ve ABBVIE arasındaki ticari ilişkinin niteliğini önemli hale getirmektedir. Zira taraflar arasında meşru bir ticari ilişkinin yan sınırlaması

---

[174] ERSOY ZENGİN, Bahar; Rekabet Hukuku İhlallerinde Cezaların Şahsiliği İlkesine Bir İstisna: Ekonomik Devamlılık Prensibi, Rekabet Dergisi, C.2, S.2, 2020, s. 4-43.

[175] Danıştay 13. Dairesi 25.03.2008 tarih ve E:2006/2437, K:2008/3350 sayılı kararı ve İdari Dava Daireleri Kurulu 06.03.2013 tarih ve E:2008/3084, K:2013/793 sayılı karar.

[176] Kurulun 09.02.2006 tarihli ve 06-11/143-33 sayılı Kastamonu Şehirlerarası Yolcu Taşımacılığı, 04.03.2021 tarihli ve 21-11/155-64 sayılı İzmir Karayolu Konteyner Taşımacılığı, 06.01.2022 tarihli ve 22-01/6-3 sayılı Şişecam kararları.

niteliğindeki çalışan ayartamama kısıtları 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına girmemektedir.

(442) Taraflar arasındaki ticari ilişki Kurulun ALLERGAN ile ABDİ İBRAHİM arasında imzalanan Lojistik Dağıtım Sözleşmesi (LDS)'nin bireysel muafiyet bakımından değerlendirildiği 17.06.2010 tarihli ve 10-44/784-261 sayılı kararda, ayrıntılıca ele alınmaktadır. İlgili kararda ALLERGAN Grubu şirketleri ile ABDİ İBRAHİM Grubu şirketleri arasında imzalanan LDS bireysel muafiyet bakımından değerlendirilmiş ve LDS'ye bireysel muafiyet verilmemiştir. Bu kararda muafiyet verilmemesinin gerekçesi yalnızca dağıtım faaliyetlerini içeren LDS'nin 2.9. maddesindeki rekabet yasağının, ALLERGAN ürünleri ile rekabet edebilecek eşdeğer ürünlerin ABDİ İBRAHİM Grubu tarafından piyasaya sürülebilmesini engellediği olarak ifade edilmiştir. İlgili kararda aynı zamanda Kanun'un 5. maddesinin (d) fıkrasındaki koşul bakımından değerlendirilen bildirim konusu LDS'nin 2.9. maddesindeki rekabet yasağının sözleşmeden çıkarılması durumunda 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinin birinci fıkrasında sayılan koşulları karşılayan LDS'ye bireysel muafiyet tanınabileceği belitilmiştir.

(443) Yukarıda yer verilen Kurul kararına da konu edinildiği üzere ALLERGAN ve ABDİ İBRAHİM arasında bir dağıtım ilişkisi bulunmakta ve Kurul bu dağıtım ilişkisine sözleşmedeki rekabet etmeme yükümlülüğünün olmadığı durumda bireysel muafiyet tanınacağını şu şekilde ifade etmektedir: "*LDS'nin 2.9. maddesindeki rekabet yasağının sözleşmeden çıkarılması durumunda 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinin birinci fıkrasında sayılan koşulları karşılayan LDS'ye bireysel muafiyet tanınabilecektir.*"

(444) Diğer yandan LDS'nin 2.8. maddesindeki rekabet yasağı hakkında karar kapsamında özel bir değerlendirme yapılmamıştır. Oysa ilgili karara konu LDS'nin 2.8. maddesi ise şu şekildedir: *"Taraflar, personelin Varlık Devri Sözleşmesi kapsamında AGN Türkiye'ye nakline halel getirmeksizin, Süre boyunca ve bundan sonraki on iki (12) ay süresince diğer Tarafın herhangi bir çalışanı veya yöneticisini kendi şirketine çekmek, işe almak ve kullanmak için kendi başına veya başka herhangi bir kişi, kurum, kuruluş ve örgütle ilişki halinde (bunların çalışanı, yöneticisi, acentesi, danışmanı ve diğer sıfatlar da dahil olmak üzere) doğrudan veya dolaylı (örneğin bilgi sağlamak yoluyla) faaliyetlerde bulunmayacaklardır."*

(445) Öncesinde ifade edidiği üzere ilgili hükme yönelik bir değerlendirme 17.06.2010 tarihli ve 10-44/784-261 sayılı kararda yer almamaktadır. İlgili kararda bu hükmün 4054 sayılı Kanun'a aykırılığına yönelik Kurul tarafından herhangi bir tespitte bulunulmamamış olması dolayısıyla ALLERGAN ve ABDİ İBRAHİM arasında LDS aracılığıyla kurulan dağıtım ilişkisinde, çalışan ayartamama hükmünün zımnen bir yan sınırlama olarak kabul edildiğini göstermektedir.

(446) LDS, ALLERGAN ürünlerinin ABDİ İBRAHİM tarafından ecza depolarına dağıtılmasını düzenleyen dikey bir anlaşmadır. Anlaşmanın 2.1. maddesi ile ABDİ İBRAHİM'e ürünlerin dağıtımı için münhasır yetki verilmekte, 2.9. maddesi ile ise sözleşmenin ilk 5 yıllık süresi boyunca ABDİ İBRAHİM'e rekabet yasağı getirilmektedir. İlgili sözleşmenin süresi yürürlük tarihinden sonra 10 yıl olup sürenin sonunda sözleşme yazılı olarak anlaşılıp daha erken feshedilmemiş yahut başkaca bir şekilde sonlandırılmamışsa kendiliğinden sona erecektir. Ek olarak yazılı bir anlaşma olmaksızın taraflar arasındaki ilişkinin yenilendiği ya da devam edeceği şeklinde yorumlanamayacağı ancak aksi kararlaştırılmadıkça ilişkinin sözleşmeye tabi olacağı kararlaştırılmıştır. Çalışan ayartamama hükmünün kapsamı ise "…*diğer Tarafın*

herhangi bir çalışanını veya yetkilisini ayartmayacaklarını, teşvik, ikna etmeyeceklerini veya istihdamını sağlamayacaklarını" şeklinde karşılıklı ve geniş belirlenmiştir. ABBVIE'nin verdiği bilgiye göre LDS 01.07.2020 tarihinde sonlanmıştır.

(447) Bu bilgiler ışığında çalışan ayartmama hükmü 01.07.2021 tarihine kadar geçerli olup Kurul kararı uyarınca bu tarihe kadar yan sınırlama niteliğindedir. Belgenin tarihi 02.02.2020 olup ilgili tarih taraflar arasındaki LDS'de yer alan çalışan ayartmama hükmünün Kurul tarafından meşru bir ticari ilişkinin bir yan sınırlaması olarak görüldüğü dönem içerisinde kalmaktadır. Belgede transfer yapılamayacak çalışan ticari tanıtım temsilcisi olarak ifade edilmiş olup yan sınırlama niteliği bulunan hükmün kapsamı geniş olarak belirlendiğinden bu çalışanların yan sınırlama kapsamında kaldığı değerlendirilmektedir.

(448) Yukarıda açıklanan gerekçelerle ALLERGAN ile ABDİ İBRAHİM arasında LDS ile kurulan dağıtım ilişkisi dolayısıyla geçerli olan çalışan ayartamama hükmünün bir yan sınırlama olduğu ve Bulgu-1'in kapsam ve süresinin bu sözleşme kapsamındaki hükmü karşıladığı bu sebeple halefiyet ilkesi gereği ALLERGAN'ın külli halefi ABBVIE için Bulgu-1'in, ABBVIE ile ABDİ İBRAHİM arasında centilmenlik anlaşması vasıtasıyla çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğunu göstermediği değerlendirilmektedir.

ABBVIE ile JOHNSON&JOHNSON Bakımından Yapılan Değerlendirme

(449) JOHNSON&JOHNSON'ın iç yazışması olan 14.09.2021 tarihli Bulgu-2 JOHNSON&JOHNSON'ın insan kaynakları departmanının iki çalışanı arasında teklif verilecek bir çalışana yönelik sürece ilişkin konuşmayı içermektedir. Bulguda "*önce genel müdürümüz kısaca (.....) bey ile konuşmak ister hassasiyetle yaklaşıyoruz"* ve *"benim anladığım adaya teklif vereceğiz aday kabul ederse sen iletişim yapcaksın"* denilmektedir.

(450) ABBVIE'nin savunmasında söz konusu Teams yazışmasına yönelik olarak genel müdür (.....)'nun ilgili çalışan adayının JOHNSON&JOHNSON'da çalışmaya başlayacak olacağından haberdar olmadığını, yazışmanın söz konusu işe alıma dair olası bir temasa ilişkin olduğunu ve JOHNSON&JOHNSON çalışanlarının bu gibi bir temasın sadece çalışan adayının iş teklifini kabul etmesi halinde olabileceğini konuştuğunu belirtmektedir.

(451) JOHNSON&JOHNSON ise ilgili yazışma bakımından bir iç yazışma olduğu, karşılıklı iradeyi göstermediği, ilgili yazışmanın sadece ticari bir nezaketi gösterdiği, bulgunun konusunun çalışan transferlerinden kaçınmaya yönelik bir anlaşma olmadığı ve söz konusu iç yazışmanın bir adaya yapılan teklif ve sonrasında planlanan işlemlerle ilgili olduğuna yönelik bir savunmada bulunmuştur.

(452) Taraflara yönelik bir diğer bulgu olan Bulgu-5'te JOHNSON&JOHNSON'ın insan kaynakları departmanının iki çalışanı arasında ABBVIE çalışanı (.....)'nın JOHNSON&JOHNSON'da işe alım sürecine dair bir yazışma yer almaktadır. 09.08.2022 tarihli ve JOHNSON&JOHNSON'ın insan kaynakları departmanının iki çalışanı arasında geçen iç yazışma niteliğindeki Bulgu-5, işe alınan/alınacak adaylarla iletişim ve teklif vermeye ilişkin bilgiler içermektedir. Bulguda "*Evet yani özellikle ABBVIE adayları ile görüşmedik bile önceliklendirmedik diyebiliriz"* , "*Evet sadece alım değil iletişim de yapmadık o da öenmli*" ve *"Ek olarak şunu da söylemek isterim ben adaya headhunt olarak ulaştım telefonda pozisyonu aktardım ilgilenmesi durumunda ilana başvurmasını rica ettim kendisi de başvurduktan sonra sürece başladık"* ifadeleri yer almaktadır.

(453) Her iki bulgu birlikte değerlendirildiğinde Bulgu-2 ve Bulgu-5 içeriğinde işe alım öncesinde bir anlaşma kapsamında rakiple bir iletişim gerçekleştirerek çalışan istihdamının engellenmediği, işe alım sürecinin sonrasında/teklif verilir verilmez kurulacak bir iletişiminden bahsedildiği ve hatta süreç ile ilgili bilginin adaydan gitmesinin istendiği anlaşılmaktadır. Bu bakımdan bulgular JOHNSON&JOHNSON'ın ABBVIE'den çalışan transfer ettiğini göstermekte ancak taraflar arasında bir iletişimden bahsedildiği görülmektedir. Bu noktada bu iletişimin içeriği ve sebebi önem arz etmekte olup iletişimin çalışanın JOHNSON&JOHNSON'ın işe alım teklifini kabul ettikten sonra gerçekleştirilmesi planlandığından taraflar arasında çalışan transferinin engellenmesi ile ilgili olmadığı değerlendirilmektedir.

(454) ABBVIE'nin savunmasında; Bulgu-5'e konu olan iki JOHNSON&JOHNSON çalışanı arasında geçen WhatsApp konuşmasına yönelik olarak; (.....)'nun söz konusu ABBVIE çalışanının JOHNSON&JOHNSON'da çalışmaya başlayacağından haberdar olmadığını, JOHNSON&JOHNSON çalışanlarının işe alım süreciyle ilgili bazı hususları, (.....) ile olası bir temasa hazırlık yapıyormuş gibi konuştuklarını ve JOHNSON&JOHNSON çalışanlarının, geçiş konusunu çalışanın kendisinin beyan etmesi gerektiğini, doğrudan kendilerinin (.....)'na haber vermelerinin çalışan adayını garipseyebileceği bir duruma sokacağını ve bu nedenle (.....) ile ancak çalışan adayının JOHNSON&JOHNSON'a transfer olduğunu açıkladıktan sonra iletişime geçileceğini tartıştıklarını belirtmektedir.

(455) Aynı zamanda ABBVIE savunmasında ABBVIE ve JOHNSON&JOHNSON'ın belli endikasyonlarda rakip olduğunu ve bu alanlarda rekabet ettiğini, 2021 yılında JOHNSON&JOHNSON'ın ABBVIE'ye yönelik saldırgan bir tutum sergilediğini, ABBVIE'nin medikal departmanı çalışanlarını transfer etmek için oldukça agresif bir şekilde ilgili departman çalışanlarına eriştiğini, yaşanan durumun ABBVIE perspektifinden JOHNSON&JOHNSON'ın özel olarak saldırgan bir tutumu olarak değerlendirildiğini, ABBVIE Genel Müdürü (.....)'nun JOHNSON&JOHNSON'ın bu yöndeki saldırgan tutumuna istinaden JOHNSON&JOHNSON'ın Genel Müdürü ile iletişime geçerek ABBVIE çalışanlarının özel olarak hedeflenmesinin haksız rekabet teşkil ettiğini ve ABBVIE'nin JOHNSON&JOHNSON'ın bu davranışlarına ilişkin olarak yargı yoluna başvurmayı değerlendirdiğini belirtmiştir.

(456) JOHNSON&JOHNSON ise ilgili yazışmanın bir iç yazışma olduğuna ve karşılıklı iradeyi ortaya koymadığına, yazışmanın JOHNSON&JOHNSON'nun tek taraflı ticari hassasiyetini yansıttığına, JOHNSON&JOHNSON'nun 2021 yılında medikal pozisyonu için işe alım süreci yürüttüğü insan kaynakları şirketinin JOHNSON&JOHNSON iradesinden bağımsız olarak ilgili birimde çalışan tüm ABBVIE çalışanlarına tek tek ulaştığına, bu durumun ABBVIE tarafında doğrudan ve sadece kendi şirketlerinin hedeflendiğine dair bir algı yarattığına, ABBVIE'den konu ile ilgili rahatsızlığın JOHNSON&JOHNSON'a iletildiğine, bu rahatsızlığın ABBVIE çalışanlarının JOHNSON&JOHNSON tarafından istihdam edilmesine yönelik değil sadece insan kaynakları şirketinin tutumuna yönelik olduğuna ve ABBVIE ile JOHNSON&JOHNSON arasında birbirlerinden çalışan almama konusunda bir anlaşma seviyesine varmadığına yönelik savunmada bulunmuştur.

(457) Bulgularda geçen ABBVIE ve JOHNSON&JOHNSON arasındaki iletişimin sebebinin tarafların birbirlerinden çalışan transferini engellemekten ziyade haksız rekabet hükümleri ile ilgili olabileceği hem savunmalardan hem de bulgu içeriklerinden anlaşılmaktadır. Hem ABBVIE hem de JOHNSON&JOHNSON'ın birbirlerinin çalışanlarıyla işe alım süreçlerini yürütmeye devam ettiği savunmalarından ve bulgu içeriğinden de anlaşılmakta olup söz konusu teşebbüslerin aralarındaki iletişimin

tarafların da ifade ettiği gibi TTK hükümleri açısından bir görüşme mahiyetinde olduğu, çalışan iş teklifini kabul ettikten sonra gerçekleştirilmesinin planlandığı, hatta mümkünse bu iletişimin adayca sağlanması gerektiği, tarafların birbirlerinden çalışan aldığı ve çalışan transferi amacıyla rakip teşebbüs çalışanlarıyla görüşmeler gerçekleştirdiği görülmektedir. Ayrıca dosya kapsamında bu iki bulgu dışında herhangi bir bulgu da bulunmamaktadır.

(458) Bu bilgiler çerçevesinde ABBVIE ile JOHNSON&JOHNSON arasında gereçekleşen iletişimin çalışan taransferini engellemeye yönelik olduğu ilgili bulgulardan ortaya konulamadığı ve taraflar birbirinden çalışan transfer ettiği için ABBVIE ve JOHNSON&JOHNSON arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

ABBVIE ile PFIZER Bakımından Yapılan Değerlendirme

(459) Bulgu-3'te yer alan ve ABBVIE Kamu İlişkileri Sorumlusu (.....) ile (.....) Pfizer[177] arasında 19.01.2022 tarihinde gerçekleşen WhatsApp yazışmasında PFIZER çalışanı olduğu anlaşılan (.....) adlı kişinin (.....)'na "*Firmalar eczanelerde hastaya ilaç satılırsa iskontolu uyguluyorlar ya", "Siz hangi üründe bunu yapıyorsunuz", "Bizde geçelim istiyoruz"* ifadelerine karşın (.....)'nun "*Sgk iskontosu dışında başka bir iskontomuz yok diye biliyorum"* şeklinde yanıt verdiği görülmektedir.

(460) Söz konusu ifadelerde PFIZER Türkiye Resmi İlişkiler Müdürü (.....)'ın, ABBVIE'nin iskonto uygulayıp uygulamadığını öğrenmek istediği, buna karşılık ABBVIE Kamu İlişkileri Sorumlusu (.....)'nun SGK'nin yasal olarak uyguladığı kamu iskontosu haricinde ek olarak iskonto uygulamadıklarını içeren bir bilgi verdiği görülmektedir. Bu kapsamda ilgili belgenin ABBVIE ve PFIZER arasında rekabete hassas bilgi paylaşımını içerip içermediğinin tarafların savunmaları, gönüllü iskontoların niteliği ve SGK ile yapılan görüşmeler ışığında değerlendirilmesi gerekecektir.

(461) Bulgu-3'e ilişkin PFIZER tarafından yapılan savunmada; ilaçların geri ödeme kapsamında SGK tarafından ödenmesini sağlamak amacıyla ilacın kategorisine göre farklılaşan oranlarda kamu kurum iskontosu uygulanması gerektiği, kamu kurum iskontosunun ilaç firmaları tarafından depocu fiyatına uygulandığı ve bu sayede tüm ilaçların eczaneye kamu kurum iskontosu uygulanarak ulaştırıldığı, PFIZER'in (.....) isimli ilacı için bu uygulamayı araştırdığı ve (.....) bazı ilaç firmalarının da benzer iş modelini uyguladığının bilindiği, yeni modelde ilaç sağlayıcılarının eczanenin SGK'ya ilacı fatura ettiğinde reçetesi olan bir endikasyon için satıldığının teyit edildiği, bu aşamadan sonra depolara ve eczanelere iskontonun takip eden ayda uygulandığı ancak bu takibin zor olduğu ve organizasyonunun karmaşık bir hâl aldığı, kamu kurum iskontosunun uygulanmasına yönelik AİFD'den kanuni görev ile eczane mağduriyetlerinin hatırlatıldığı bir uyarı yapıldığı, bahsi geçen uyarı sonrasında kamuya açık kaynaklardan araştırma yapıldığı ve kamu kurum iskontosu uygulanmayan ilaçların eczane odalarının internet sayfalarında paylaşıldığının görüldüğü, bulguda yer alan ifade ile sorulmak istenenin eczaneler tarafından kamu kurum iskontolu fiyatlarla hasta olmayan kişilere yapılan endikasyon dışı ve ihracat satışlarının ilaç firmaları tarafından önüne geçilmesini sağlayan bu iş modelinin nasıl işlediğini öğrenmek olduğu, yazışmanın yapıldığı tarihte ABBVIE'nin *(.....)* isimli ilaç ile rekabet edebilecek büyüme hormonları alanında herhangi bir ürününün bulunmadığı, PFIZER ile ABBVIE arasında ilgili ürüne ilişkin bir yatay ilişki bulunmadığı için ortada bir stratejik bilgiden bahsetmenin mümkün olmadığı ve soruda paylaşılması beklenen

[177] "(.....) Pfizer" isimli kişi PFİZER'da çalışan (.....)'tır.

bilginin kamuya açık olduğu, dolayısıyla rekabete duyarlı bilgi paylaşımı yapılmadığı hususları belirtilmiştir.

(462) ABBVIE tarafından söz konusu 19.01.2022 tarihli bulguya ilişkin olarak yazılı savunmasında özetle; ALLERGAN'ın ABBVIE Grubu tarafından global olarak satın alınmasının akabinde iki grubun ABBVIE tüzel kişiliği altında birleştiği, birleşme işleminin 01.08.2023 tarihinden itibaren yürürlüğe girdiği, söz konusu WhatsApp yazışmasının birleşme işlemi gerçekleştirilmeden önceki döneme ait olduğu, bulgudaki WhatsApp yazışmasının, (.....)'nun ALLERGAN'da kamu ilişkileri alanında çalıştığı bir dönemde gerçekleştirildiği, (.....)'nun gelen soruyu savuşturmak amaçlı soyut ve tek seferlik yanıt verdiği, bu durumun teşebbüsler arasında paylaşılmasının hassas bilgi değişimi olarak nitelendirilemeyeceği, ALLERGAN'ın eczanelere yönelik bir indirim politikası olup olmadığının PFIZER tarafından herhangi bir eczaneden ya da ecza deposundan da son derece kolay şekilde ulaşılabilecek bir bilgi olduğu ifade edilmiştir.

(463) Bu noktada tekraren dile getirilmelidir ki halefiyet ilkesi gereği 2019 tarihinde Kurulun izin verdiği ancak 2023 tarihinde kapanan bir işlem dolayısıyla ABBVIE, 2023 tarihi öncesinde ALLERGAN'ın taraf olduğu ihlallerden sorumlu tutulabilmektedir. Bu nedenle Bulgu-3 kapsamında ALLERGAN'ın yer alıyor olmasından dolayı külli halefi ABBVIE ve PFIZER arasında bu bulgu dolayısıyla bir ihlal oluşup oluşmadığı da değerlendirilmelidir.

(464) Türkiye ilaç pazarında fiyat regülasyonu yoğun şekilde uygulanmakta olup sektörün tüm seviyelerinde *(depocu satış fiyatı, eczacı satış fiyatı ve perakende satış fiyatları)* fiyatlar kamu otoriteleri tarafından belirlenmektedir. Ayrıca ilacın SGK tarafından geri ödenecek kamu fiyatı belirlenirken ilacın orijinal ya da eşdeğer olması, orijinal ilaçlar için piyasada eşdeğerinin olup olmadığı, fiyat koruması bulunması ve ilacın depocuya satış fiyatı gibi özelliklerine göre Sağlık Uygulama Tebliği'nin 'Uygulanacak İndirim Oranları' başlıklı 4.4.1 maddesi çerçevesinde ilaçlara farklı oranlarda zorunlu kamu iskontoları uygulanmaktadır. Sağlık Uygulama Tebliği m. 4.4.1/3 fıkrasında ise ilaçlarda oluşabilecek durum değişikliklerine ilişkin iskonto uygulamaları Kurum (SGK) tarafından değerlendirilir ifadesi yer almaktadır. Bu kapsamda da bir ilaç firması herhangi bir ilacı için zorunlu kamu iskontoları dışında ilave iskonto uygulamak istediğinde bu teşebbüsün SGK'ya başvurması ve SGK'dan onay alması gerekmektedir[178].

(465) Belge kapsamında PFIZER çalışanı tarafından edinilen bilginin ABBVIE çalışanın verdiği "*Sgk iskontosu dışında başka bir iskontomuz yok diye biliyorum"* şeklinde ifade edilen bilgi olduğu görülmektedir. Bu çerçeve teşebbüs tarafından elde edilen kamu kurum iskontosu dışında iskonto uygulanmadığı bilgisinin niteliği değerlendirilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu İlaç Geri Ödeme Yönetmeliği'nin 12. maddesinde kamu kurum iskontolarının artırılma taleplerinin SGK tarafından değerlendirileceği, bu değerlendirmeler sonucu yapılan düzenlemelerin her hafta Çarşamba günü Kurum resmi internet sitesinden yayımlanacağı, yayımlanan listenin ise yayımı takip eden ikinci gün yürürlüğe gireceği düzenlenmiştir. Bu kapsamda SGK'nın resmi internet sisteminde yayınlanan duyurular incelendiğinde de gönüllü iskonto oranlarının her hafta çarşamba günü Kurum sitesinde yayınlandığı görülmektedir[179]. Aşağıda

[178] https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/Ilaclarda-Uygulanacak-Kamu-Kurum-Iskontosu-Baremlerinin-Degistirilmesi-2024-10-25-10-56-42 E.T.28.10.2024.
[179] https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/Bedeli-Odenecek-Ilaclar-Listesinde-Yapilan-Duzenlemeler-Hakkinda-Duyuru-202441-2024-10-23-03-12-25 E.T.28.10.2024.

23.10.2024 tarihinde yayınlanan duyuruda yer alan excel tablosundan bir kesite yer verilecektir.

Görsel 1: 23.10.2024 Tarihinde Yayımlanan Liste Örneği

BEDELİ ÖDENECEK İLAÇLAR LİSTESİNDE (EK-4/A) BANT HESABINDAN ÇIKARILAN İLAÇLAR

İlaç Adı	Eski Barkod-1	Eski Barkod-2	Eşdeğer İlaç Grubu	Terapötik Referans Grubu	Listeye Giriş Tarihi	Aktifleme Tarihi	Pasifleme Tarihi	Uygulanan İndirim Oranlarına Esas Durumu	Depocuya Satış Fiyatı 91,17 TL ve üzeri ise	Depocuya Satış Fiyatı 60,52 (dahil)-91,16 TL (dahil) arasında ise	Depocuya Satış Fiyatı 31,62 TL (dahil)-60,51 TL (dahil) arasında ise	Depocuya Satış Fiyatı 31,61 TL ve altında ise	Özel İskonto	Eczacı İskonto Oranı
%10 DEKSTROZ 1000 ML SOL (POLIFARMA SETLI SISE)			E208L					FIYAT KORUMALI	40,00%	10,00%	0,00%	0,00%		0-2,5%
%10 DEKSTROZ 1000 ML SOL (POLIFARMA SETLI TORBA)			E208L					FIYAT KORUMALI	40,00%	10,00%	0,00%	0,00%		0-2,5%
%5 DEKSTROZ SUDAKI COZ BFS 100 ML (DEVA SETSIZ SISE)			E318C		14.04.2016			FIYAT KORUMALI	64,00%	34,00%	24,00%	24,00%	24,00%	0-2,5%
CARBAGLU 200 MG DAGILABILIR TABLET (60 TABLET)			E889A		26.01.2024			EŞDEĞER	40,00%	30,00%	22,00%	12,00%	12,00%	0-2,5%
ESOBLOK 40 MG IV ENJ VE INF ICIN TOZ ICEREN 1 FLK			E337C		03.12.2015			EŞDEĞER	28,00%	18,00%	10,00%	0,00%		0-2,5%

(466) Bu kapsamda hem SGK ile yapılan görüşmelerden hem de Kurum resmi sitesinde yayınlanan duyurulardan anlaşılacağı üzere gönüllü iskonto uygulanıp uygulanmaması her ne kadar ilaç firmalarının ticari kararı olarak değerlendirilse de bu iskontoların SGK tarafından onaylanıp yayınlanmadan önce yürürlüğe girmediği anlaşılmaktadır.

(467) Bulguda yer alan PFIZER çalışanı tarafından ABBVIE çalışanına gönderilen "*Firmalar eczanelerde hastaya ilaç satılırsa iskontolu uyguluyorlar ya, Siz hangi üründe bunu yapıyorsunuz"* ifadelerinden ve ABBVIE çalışanı tarafından "*Sgk iskontosu dışında başka bir iskontomuz yok diye biliyorum"* şeklindeki cevabından hangi ilaç için kamu kurum iskontosu dışında iskonto uygulanmadığının belirsiz olduğu anlaşılmaktadır. Yine SGK ile yapılan toplantıda gönüllü iskonto oranlarının kural olarak kamuya açık şekilde yayınlandığı bununla birlikte istisnaen eğer iskonto uygulanıyorsa uygulanan oranların teşebbüslerden gelen talepler üzerine gizli tutulabileceği belirtilmiş olup bu iskonto oranlarının gizli tutulduğu hallerde dahi iskonto oranlarına ilişkin bilgilerin saha çalışanları tarafından herhangi bir çaba gösterilmeksizin kolaylıkla öğrenilebilecek bilgiler olduğu ifade edilmiştir. Bu çerçeve gönüllü iskonto uygulanıp uygulanmadığı bilgisinin kamuya açık olduğu sadece uygulandığı durumda ve talep edilmesi halinde oran bilgisinin gizli olarak yayınlandığı anlaşılmaktadır. İncelemeye konu belgeye ilişkin dönemde ABBVIE tarafından gönüllü iskonto uygulanmadığı bilgisi edinilmiş olup bu çerçevede gizli tutulması yönünde bir talebi de olmadığı anlaşılmaktadır.

(468) Nitekim ilaç sektöründe gönüllü iskonto uygulanıp uygulanmadığı SGK tarafından her hafta yayınlanan listeler ve bu kapsamda oluşan pazarın şeffaflığı çerçevesinde kamuya açık bir bilgi olarak değerlendirilecektir. Bu kapsamda taraflar arasındaki iletişimde geçen kamu kurum iskontosu dışında herhangi bir iskonto uygulanmadığına ilişkin bilginin rakipler arasında paylaşılması hususunun, pazardaki belirsizliği azaltarak pazarda iş birlikçi sonuç olasılığını artırma riski taşıyabilecek "stratejik" bir bilgi teşkil etmeyeceği, pazar araştırmalarıyla kolayca edinilebileceği anlaşılmaktadır. Bu çerçeve yukarıda açıklanan gerekçelerle ALERGAN'ın külli halefi ABBVIE ile PFIZER arasında rekabete hassas bilgi değişimi olmadığı değerlendirilmektedir.

ABBVIE ile MENARINI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(469) Bulgu-4'te MENARINI'nin sektördeki diğer teşebbüslerden maaş zam oranlarına ilişkin bilgi elde ettiği görülmektedir[180]. Bu kapsamda belgenin niteliğini anlayabilmek adına ilgili firmalara 2022 yılına ilişkin çalışanlarına yapmış oldukları maaş ve yan hak zam oranlarına dair duyuruları hakkında bilgiler sorulmuştur.

(470) MENARINI tarafından konu ile ilgili Nisan ve Temmuz aylarında maaş artışları yapıldığı belirtilmiştir. Ayrıca MENARINI tarafından yıllık maaş iyileştirmesinin (.....) ayı civarında yapıldığı, bu artışın kişilerin performansına bağlı olduğu, artış döneminde herhangi bir genel duyuru yapılmadığı, MENARINI'nin olağan maaş iyileştirme döneminde çalışanın birim yöneticisi, İK departmanı ve nihai olarak şirket yönetimi tarafından kişi özelinde onaylanan ücret artış oranının çalışan bazlı olarak birim yöneticisi tarafından çalışan ile paylaşıldığı, bu paylaşımın kişiye özel bir mektup vasıtasıyla veya sözlü olarak yapıldığı bilgisi verilmiştir. MENARINI tarafından ayrıca 2022 yılı (.....) ayı için ise ücretlerde yapılacak iyileştirmelere ilişkin duyurunun prim alanlar ile almayanlar arasında farklılıklar olması nedeniyle sabit bir oran belirtilmeksizin yapıldığı ifade edilmiştir.

(471) ABBVIE tarafından Kuruma sunulan cevabi yazılarda ise, ABBVIE'nin 2022 yılında çalışan maaşlarına ilişkin ara dönem (*off-cycle)* artışı ve genel maaş artışı (*merit)* olmak üzere iki şekilde düzenleme yaptığı, genel maaş artışını Nisan ayında yaptığı, yüksek enflasyon nedeniyle 2022, 2023 ve 2024 yıllarında, bu olağan artışlara (Nisan) ek olarak ara dönem maaş artışları (*off-cycle*) da yapıldığı, ABBVIE'nin veri politikası gereği 2022 Şubat/Mart döneminde gerçekleştirilen maaş artış bildirimlerine ilişkin şirket içi yazışmalara (e-postalara) erişilmesinin mümkün olmadığı, ancak çalışanlara 2021 Aralık ve 2022 Nisan arasında ABBVIE Türkiye'nin aldığı tüm ücret artış aksiyonlarını kapsayacak şekilde total ücret büyümesini gösteren mektuplar dağıtıldığı, Nisan 2022 tarihi itibarıyla çalışan maaşlarına ilişkin alınan aksiyonlara dair 18 Şubat 2022 tarihinde çalışan toplantısı gerçekleştirilerek bilgi verildiği, fakat bu toplantıya ilişkin ABBVIE nezdinde bir kaydın bulunmadığı ifade edilmiştir.

(472) ABBVIE tarafından baz ücret güncellemelerini içeren söz konusu mektupların 21 Şubat - 25 Şubat 2022 tarihleri arasında çalışanlar ile paylaşılmak üzere yöneticilere dağıtıldığı belirtilmiştir. Kuruma ibraz edilen mektup örneklerinde her bir çalışana çalışan özelinde ayrı oranlarda *(.....)* zam artışı hesaplaması yapıldığı ifade edilmiştir.

(473) Aynı zamanda ilgili cevabi yazılarda da ABBVIE'nin her yıl (.....) ayında gerçekleştirmeyi planladığı genel maaş artışına (*merit*) ilişkin bütçeyi (.....) aylarında belirlediği ifade edilmektedir. Ek olarak her bir çalışana fiilen uygulanan maaş artış oranının ise, temel olarak, ilgili çalışanın birim yöneticisi tarafından belirlenen performans notuna göre oluştuğu belirtilmiştir. Nitekim 2022 yılı (.....) ayı özelinde yapılan maaş artışının (.....) yılının (.....) ayında %(.....) olarak bütçelendiği ve bütçelenen maaş artış oranının tüm çalışanlara yeknesak uygulanmadığı, çalışanların performans notuna göre değiştiği akabinde ise (.....) aylarında bütçelenen %(.....)'lik genel maaş artışının yüksek enflasyon sebebiyle 2022 Ocak/Şubat aylarında %(.....) olarak güncellendiği belirtilmiştir. 2022 Nisan ayı için maaş artışının çalışan özelinde

[180] Soruşturma tarafları olan ve bulguda adı geçen diğer teşebbüslere de 2022 yılına ilişkin yapmış oldukları ücret zam oranı sorulmuş olup ilgili değerlendirmelere teşebbüsün kendi değerlendirmesinde yer verilmiştir.

fiilen en düşük %(.....) en yüksek %(.....) oranında uygulandığı belirtilmiştir[181]. ABBVIE'nin bildirdiğine göre maaş zam oranları her bir teşebbüs çalışınına özel olarak duyurulmakta ve bu duyurular bazen e-posta bazen sözlü bazen de doğrudan ücret artışını bordroya yansıtmak gibi yöntemlerle çalışana iletilmektedir.

(474) Bulgunun değerlendirilebilmesi için öncelikle bulgunun içeriğinin rekabete hassas bir bilgi olarak değerlendirip değerlendirilemeyeceğin tespiti gereklidir. Bulgudan anlaşıldığı üzere, bulguda yer alan teşebbüse ait ücret zam oranı bilgisi genel müdürlerden edinilmiştir. Her ne kadar teşebbüslerin maaş zam oranının kişinin ünvanı, çalışma yılı, prim ve belirlenen hedefe uyma gibi birçok parametreye göre birey bazında değişebildiği dile getirilse de paylaşıma konu olan verinin ve sektörde yapılacak maaş zam oranlarının teşebbüsler arasında paylaşılmasının işverenin çalışanın maaş artışına ilişkin kararında baskılayıcı etki doğurabileceği değerlendirilmektedir. Bu sebeple ilgili bilginin rekabete hassas ticari bir bilgi olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim her çalışan özelinde ayrı uygulanan ücret artışının olduğu bir sistemde genel müdürden ortalama bir rakamın öğrenilmesi diğer teşebbüsün kamuya açık kaynaklardan kolaylıkla elde edebileceği bir veri değildir. Dolayısı ile ilgili ücret artışı bilgisinin emek piyasasında özellikle ücret belirleyici pozisyonunda olan genel müdür seviyelerinde öğrenilmesinin çalışan ücret artışlarında baskılayıcı olabileceği değerlendirilmektedir.

(475) Bu noktada bulgu tarihi ve bulguda yer alan genel müdürlerden öğrenildiği ifade edilen zam oranının, gerçekte ABBVIE tarafından hangi oranda belirlendiği ve çalışanlarına ne zaman duyurulduğunun karşılaştırılması gerekmektedir.

(476) 08.03.2022 tarihinde MENARINI Genel Müdürü diğer firmaların genel müdürleri ve direktörlerinden aldığını bahsettiği 2022 maaş zam oranlarında ABBVIE için %(.....) bilgisini şirket içinde paylaşmaktadır. ABBVIE tarafından genel zam oranlarının kendi şirketi içindeki çalışanları ile 18.02.2022 tarihinde paylaşıldığı belirtilmektedir. Taraf savunmasında bu oranların %(.....) ile %(.....) arasında değiştiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere 2022 yılında ABBVIE'nin ortalama ~%(.....) oranında zam yaptığı, bulgu içeriği ile de söz konusu oranın büyük oranda uyduğu anlaşılmaktadır.

(477) Değerlendirilmesi gereken bir diğer husus da MENARINI Genel Müdürünün bu bilgiyi edindiği tarih ile ABBVIE tarafından zam oranının ne zaman çalışanlarına duyurulduğudur. Zira zam oranlarının çalışanlara duyurulması ile bu bilginin güncelliğini yitirdiği ve geçmişe dayalı hatta kamuya açık hale geldiği ileri sürülebilecektir. Bulgunun tarihi 08.03.2022 olduğundan MENARINI Genel Müdürünün bu bilgiyi bu tarihte elde ettiği kabul edilmiştir. Diğer yandan ABBVIE savunmasında Nisan ayında yapmış olduğu ücret zammına ilişkin duyurusunu çalışanlarına 18.02.2022 tarihinde yaptığını, ancak bu toplantıya dair bir kaydın mevcut olmadığını, çalışanlara bireysel mektuplarla kendi oranlarının toplantı sonrası iletildiğini ileri sürmektedir. Savunma bu şekilde olmakla birlikte sunulan mektup örneklerinin oluşturulduğu Word belgelerinin son değişiklik tarihi olarak 25.02.2022 tarihinin olduğu görülmektedir. Bu sebeple MENARINI tarafından bilginin kamuya açık kaynaklardan elde edilmiş olabileceği ya da bu bilginin geçmişe ait bir bilgi olduğu değerlendirilmektedir. Ek olarak taraflar arasında iletişimi gösteren başkaca bir delil de mevcut değildir.

[181] Taraf, bu analizi yaparken bir önceki yıl Temmuz ayı ertesinde işe giriş yapılması, ALLERGAN'dan devir alınan çalışanların yemek ücreti sebebiyle yapılan olağandışı düzenlemeleri dışarıda bıraktığını ve bunlar dahil edildiğinde ücret artışlarının %(.....) - %(.....) aralığında olabildiğini ifade etmiştir.

(478) Tüm bu sebeplerle Bulgu-4'te geçen yazışma dolayısıyla ABBVIE ve MENARINI'nin rekabeti duyarlı bir bilgi paylaşımı gerçekleştirmediği değerlendirilmektedir.

ABBVIE ile GSK Bakımından Yapılan Değerlendirme

(479) Bulgu-6'da yer alan ve MICHAEL PAGE çalışanı tarafından 24.10.2022 tarihinde GSK çalışanına gönderilen e-postada; ABBVIE'de işe yeni başlamış (.....) için GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'nun "*Yeni Abvie (ve Abvie No go)",* GSK Solunum İş Birimi Direktörü (.....)'ün ise *"ABBVIE off limit değil miydi? Neyse evet 2 ay olmuş ama bence görelim*" notunu düştüğü görülmektedir.

(480) Bulgu-6'da yürüyen bir işe alım sürecinden bahsedilmekte ve GSK tarafından ABBVIE için*"off limit"* veya *"no go"* denilmekle birlikte buna rağmen adayla görüşülmek istenmektedir.

(481) Bulgu-7'de yer alan ve 02.11.2022 tarihinde GSK İşe Alım Lideri (.....) ile GSK Türkiye Medikal Direktörü (.....) arasında gerçekleşen yazışmada; "*Medikal departmanımızın olası işe alım ihtiyaçları için GMM ve SML rolleri için external mapping çalışması yaptık. İlgi roller için uygun olabilecek ve Tıp fakültesinden mezun olan profilleri listeye ekledim. Mappinglere AZ, ABBVIE ve Janssen'den şuan işe alım yapmadığımız için aday eklemedim. Ancak bu şirketlerde çalışan profilleri de görmek isterseniz listeye ekleyebilirim."* ifadesi bulunmaktadır.

(482) Buna göre GSK medikal departmanda olası işe alım ihtiyacı için uygun dış adayları seçtiği bir liste oluşturmakta, ilgili listeye ABBVIE, ASTRAZENECA ve JOHNSON&JOHNSON'dan işe alım yapmadıkları için aday eklememektedir. Ek olarak mailde GSK İşe Alım Lideri, GSK Türkiye Medikal Direktörü'ne bu adayları görmek istemesi halinde listeye ekleyebileceğini belirtmektedir. Bu bulgu kapsamında yürüyen bir işe alım sürecinden bahsedilmemekte ileriki dönemde olası bir ihtiyaç haline hazırlık amacıyla uygun dış adayların bulunduğu firmalar belirlenmeye çalışılmaktadır.

(483) Bulgu-8'de yer alan ve 06.12.2022 tarihinde GSK İşe Alım Lideri tarafından GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü ve GSK Solunum İş Birimi Direktörü gönderilen e-postada; "*Offlimits şirketler AstraZeneca, ABBVIE, The Janssen dışında kalan..."* ifadelerinin kullanıldığı görülmektdir.

(484) Bulgu-9'da yer alan 08.02.2023 tarihinde MICHAEL PAGE çalışanı ile GSK İşe Alım Lideri, GSK Solunum İş Birimi Direktörü, GSK Aşı İş Birimi Direktörü, GSK Klasik Markalar İş Birimi Direktörü arasında gerçekleşen ve bilgide GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü ve GSK İnsan Kaynakları Müdürü'nün yer aldığı e-postalarda "*Solunum" ve "Aşı" İş Birimi özelinde sürdürdüğümüz işe alım süreci için limitli firmalar (AstraZeneca, ABBVIE, J&J) dışında kalıp sürece dahil olan firmalar*" ifadesinin yer aldığı görülmektedir. İlgili bilgiye göre belirtilen işe alım süreci için ABBVIE, ASTRAZENECA ve JOHSON&JOHNSON limitli firmalardır.

(485) Bulgu-7'yi destekler şekilde Bulgu-8 ve Bulgu-9'daki söz konusu ifadelerden GSK'nın, aralarında ABBVIE'nin da olduğu bazı firmalarda çalışan personelleri işe alım süreçlerine dahil etmediği anlaşılmaktadır. Bulgu-6'da ise tek başına ABBVIE için limitli firma ifadesi kullanılmaktadır. Ancak bu noktada GSK'nın bu işe alım konusundaki kısıtlı yaklaşımını ortaya koyan iradesinin tek taraflı bir irade mi yoksa rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşıya yol açacak şekilde iki farklı teşebbüsün iradesine mi bağlı olduğu rekabet ihlalinin tespiti bakımından belirleyicidir.

(486) Dosya kapsamında GSK'nın bahsedilen firmalardan işe alım yapmamak konusundaki iradesi belgelerden açık olarak ortaya konulurken, belgeler kapsamında karşı tarafın

iradesini yansıtan karşılıklı bir iletişimden, herhangi bir anlaşmadan ya da uzlaşıdan bahsedilmemektedir. Zira belgelerden ilkinde "*AZ, ABBVIE ve Janssen'den şuan işe alım yapmadığımız için aday eklemedim*" ifadesi ile sadece GSK tarafının iradesini yansıtan bir durumdan bahsedilmekte, diğer iki belge olan MICHEALPAGE yazışmalarında ise *"Offlimits şirketler … dokunabildiğimiz şirketler…"* ve *"…limitli firmalar… "* denilmekte ve bu tanımlamanın yapılmasında karşı tarafın iradesinin de bulunduğunu ortaya koyan herhangi bir başka bilgiye yer verilmemektedir. Hatta Bulgu-6'da GSK, ABBVIE adayı ile ABBVIE limitli olmasına rağmen görüşmek istemekte bu anlamda GSK'nın limitli olarak nitelediği firma çalışanları ile görüşme gerçekleştirebildiği de görülmektedir. Buna ilave olarak ABBVIE, ASTRAZENECA ve JOHNSON&JOHNSON'da yapılan incelemelerde tarafların GSK ile çalışan alımı konusunda rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşı içerisinde olduğunu ortaya koyabilecek herhangi bir başka bulguya da rastlanmamış durumdadır.

(487) Bu bakımdan ilgili bulgular dolayısıyla ABBVIE ve GSK arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu ortaya konulamamaktadır.

Bulgu-10 Bakımından Yapılan Değerlendirme

(488) 05.06.2023 tarihinde Teva İlaç Kamusal İlişkiler Yöneticisi (.....) ile ABBVIE Ankara Kamu İlişkileri Sorumlusu (.....) arasında gerçekleşen Bulgu-10'da yer alan WhatsApp görüşmesinde, ABBVIE çalışanının TEVA çalışanı (.....)'dan bir tanıdığının iş görüşmesi için yardım istediği, TEVA çalışanının ise işe alım konusunda "*Yazdım alladım pülledim*", *"Açıkça biçilmiş kaftan dedim"*, *"Hazırlıklı olsun , fiyat geri ödeme de biliyor musun diye sorabilir takibini yapıyorum, ama bir uzman kadar öğrenmek istiyorum diye çevirsin"* ifadelerinden yardımcı olmaya çalıştığı anlaşılmaktadır. İlgili bulguda aynı zamanda centilmenlik anlaşması ifadesi de geçmekte bu bağlamda ihlal niteliği ve taraflarının belirlenmesi önem taşımaktadır. Bulgunun taraflarını belirleyebilmek adına hem TEVA hem de ABBVIE açısından durum değerlendirilecektir.

(489) TEVA açısından, TEVA çalışanı (.....)'ın sektörde tanıdığı bir teşebbüse mi CV'yi ulaştırdığı veya TEVA'da çalışması nedeniyle TEVA için mi bu işe alım sürecinde destek olmaya çalıştığı bilgisine ilgili bulgudan ulaşılamamakta ayrıca iş başvurusunda bulunan kişinin güncel durumda hangi teşebbüse alınıp alınmadığı hususu bilinmemektedir. Bu nedenle (.....)'ın "*Sanovel ile centilmenlik anlaşmamız varsa olmaz sorayım ık ya dedi"* ifadesinden hangi teşebbüsü kastettiği anlaşılamamaktadır. Aynı şekilde yine (.....)'ın "*Abdi ve Ilko ile var bildiğim kadarı ile ama Sanovel vardır hiç bilmiyorum*" ifadesinden ABDİ İBRAHİM ve İLKO ile centilmenlik anlaşması bulunan tarafın kim olduğu net bir şekilde gösterilememektedir. Ayrıca "*Sanovel vardır hiç bilmiyorum*" ifadesinden bilginin duyum veya varsayımdan ibaret olup olmadığı da açıklığa kavuşturulamamaktadır.

(490) ABBVIE açısından değerlendirildiğinde ise, ABBVIE çalışanının istemde bulunması sebebiyle durumun ABBVIE tarafını ilgilendiren bir husus içermediği, başvurunun ABBVIE'ye yapılmış olması durumunda zaten (.....) yerine ABBVIE çalışanına başvurmanın daha mantıklı olacağının açık olduğu değerlendirilmektedir.

(491) İlgili bulguda teşebbüslerin açık iradelerini ortaya koyan bir eylem bulunmamakta, iki arkadaşın konuşmalarında öznel yargıların bulunduğu görülmektedir. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde bu bulgu özelinde tarafların net bir şekilde ortaya konulamadığı, ihlal isnadında bulunabilmek için gerekli olan unsurların sağlanmadığı değerlendirilmiştir.

ABBVIE ile AMGEN/ ASTRAZENECA/ GSK/ MERCK/ NOVARTIS/ NOVO NORDISK/ PFIZER/ SANOFI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(492) Bulgu-11'de, MERCK ile beşeri ilaç sektöründe faaliyet gösteren bazı rakip teşebbüs çalışanlarının doğrudan iletişimi görülmektedir. Söz konusu yazışmada yer alan Excel tablosunda çalışan maaş artış oranlarına ve yan haklara ilişkin başlıkların bulunduğu ve tablo içeriğindeki verilerin güncel ve/veya geleceğe yönelik bilgiler olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim MERCK'ten elde edilen 11.07.2023 tarihli Bulgu-11'de GSK çalışanı (.....) tarafından, PFIZER çalışanı (.....) ve (.....)'e, SANOFI çalışanı (.....)'a, NOVARTIS çalışanı (.....)'a, MERCK çalışanı (.....)'na, (.....)[182] uzantılı e-posta adresini kullanan AMGEN çalışanına, (.....) uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanına ve ASTRAZENECA çalışanı (.....)'e şirketlerinin geleceğe yönelik ücret zam/artış oranları planlarının yer aldığı "*catch-up notes*" isimli bir mail ve ekinde Excel belgesi gönderilmiştir.

(493) İlgili ekte yer alan Excel belgesinde ABBVIE, AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI'ye ait olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam, toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgileri yer almaktadır. Ayrıca ilgili Excel belgesinde bu sayılan bilgilerle birlikte teşebbüslere ait ek not/açıklamaların yer aldığı bir sütun bulunmaktadır. Teşebbüslere ilişkin yapılan açıklama sütununda ABBVIE için *"%(.....)lik zam oranı ikiye bölünerek Ocak'ta %(.....), Nisan'da %(.....) olarak uygulandı."* ifadeleri yer almaktadır.

(494) Bulgu-11'in ekinde yer alan diğer bir belge ise günlük net yemek ödeneğinin olduğu Tablo-12'de yer verilen *"Meal Allowance"* başlıklı tablodur. İlgili belgede ABBVIE için günlük yemek miktarının (.....) TL olduğu bilgisinin teşebbüsler arasında paylaşıldığı görülmektedir.

04214

(495) Bu çerçevede ilgili belgede yer alan ifadeler teşebbüslerin geleceğe yönelik stratejik hedeflerini belirlemede kilit rol oynamaktadır. Nitekim bu şekilde çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından öğrenilmesi ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesi piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabilecektir. Excel belgesinde yer alan geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadeler diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce belirlemesini engellemektedir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

(496) Yukarıda yer alan bulguların oluşturulması aşamasında rakipler arasında maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerine ilişkin olan güncel ve/veya geleceğe yönelik zam, ücret vb. bilgilerin paylaşıldığı görülmekte olup bu iletişimin de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edebileceği değerlendirilmektedir. Özellikle rakiplerin geleceğe yönelik davranışlarını içeren bu tür bilgi değişimleri, teşebbüslerin rekabetçi bir piyasada kendi parametreleri çerçevesinde alması gereken kararlar bakımından belirsizliği ortadan kaldırmakta, rakiplerin maliyetlerinin benzeşmesine, pazarın şeffaflaşmasına ve böylece rekabetin kısıtlanmasına yol açmaktadır. İşgücü pazarında bu etkiler işverenlerin en güçlü rekabet aracı olan ücretlerin baskılanmasıyla sonuçlanmaktadır. Teşebbüslerin çalışanlarına sundukları ücret ve yan hakların

[182] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'in (.....) olduğu değerlendirilmektedir.

birbirlerine yapay yolla benzeştirilmesi ayrıca, çalışanların iş değişikliklerini azaltıcı etki doğurabilecek ve farklı teşebbüslerdeki çalışma koşullarının birbirine yakınsamasına neden olabilecektir.

(497) Bu noktada ABBVIE'nin diğer teşebbüslerden farklı bir durumu bulunmaktadır. Şöyle ki GSK tarafından ABBVIE hariç diğer teşebbüslerin çalışanlarına bu mail gönderilirken, ABBVIE'nin bu mailin alıcısı olmadığı görülmekte, ancak bulgu içeriğinde ABBVIE'nin zam oranlarından bahsedilmektedir. Bir başka ifade ile 11.07.2023 tarihli Bulgu-11'de mail silsilesinde ABBVIE yer almamaktadır. Her ne kadar bulgu içeriğinde yer alan verilerin ABBVIE'nin Kuruma sunmuş olduğu cevabi yazıda 2023 yılı için 1 Ocak 2023 tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde tüm çalışanlar için %(.....) olarak *(merit)* ücret artışı, 1 Nisan 2023 tarihi itibariyle geçerli olacak şekilde ücret artışı bütçesinin %(.....)'inin daha kullanıldığı, *off-cycle* olarak da 1 Temmuz 2023'ten itibaren %(.....) ücret zam artışı yapıtığı bilgisi ile uyumlu olsa da ilgili bilgilerin nereden elde edildiği daha açık bir anlatımla bu bilgilerin ABBVIE tarafından MERCK'e sağlandığı ortaya konulamamaktadır. Bunun yanı sıra mailin içeriğinde yer alan diğer teşebbüslere ait geleceğe dönük olan verilere ABBVIE'nin vakıf olup olmadığı da söz konusu bulgu içeriğinden anlaşılamamaktadır. Zira ABBVIE ilgili malinin alıcısı konumunda değildir.

(498) Yerinde incelemede elde edilen bulguların çalışan maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerinin planlanan artış oranlarına işaret ettiği, bilgi değişimine konu yazışmanın ABBVIE hariç rakip teşebbüslerin insan kaynakları yöneticileri arasında gerçekleştiği, insan kaynakları yöneticilerinin maaşların belirlenmesi konusunda teşebbüsün yetkili birimleri olduğu göz önüne alındığında, bu bilgi paylaşımının teşebbüsün maaş belirleme kararı üzerindeki belirsizlikleri ortadan kaldıracak şekilde rekabeti kısıtlayıcı bir amaca hizmet ettiği, gelecekte uygulanması planlanan maaş artış oranları ve yan haklar gibi rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılmasının emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olacağı değerlendirilmektedir. ABBVIE bakımından ise bulguda geçen zam oranı bilgisinin gerçekleşen zam oranı ile örtüştüğü ancak ilgili mail içeriğindeki geleceğe dönük teşebbüs bilgilerinin alıcısı konumunda olmadığı bu sebeple ihlale taraf olmadığı değerlendirilmektedir.

(499) Bu kapsamda mailde iletişim kurulan AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI arasında emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olduğu ve bunun 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal eden bir anlaşma/uyumlu eylem niteliği bulunduğu ancak ABBVIE'nin söz konusu ihlale taraf olmadığı değerlendirilmektedir.

ABBVIE ile MERCK Bakımından Değerlendirme

(500) Bulgu-12'de 17.07.2023 tarihinde MERCK ile ABBVIE üst düzey yöneticileri arasında geçen yazışmada, (.....) ile (.....) arasında 2023 yılında ücret artışları hakkında "*2023 sizin 50 gozukuyor ve planned 20 (ocak herhalde) thc*", "*2023 55, Ama bir kısmını erken kullandık*" ifadelerinin yer aldığı görülmektedir.

(501) Bu kapsamda taraflardan 2023 yılı için yapmış oldukları ücret artış oranları hakkında bilgi talep edilmiştir. 18.10.2024 tarih ve 57856 sayılı MERCK tarafından sunulan cevabi yazıda özetle; ücret artış oranlarının belirlenmesine ilişkin süreçlerin global yönetimce yürütüldüğü, Global Ücretlendirme Departmanı'nın ekonomik göstergeleri, şirketin imkanlarını, iş piyasasındaki hareketlilikleri dikkate alarak global genel merkezdeki Merck Yönetim Kurulu'na bir artış bütçesi önerdiği, ücret artış oranlarının Global Yönetimce onaylandığı ve inisiyatifin global tarafta olduğu bu süreçte MERCK

Türkiye'nin bir dahlinin bulunmadığı ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra MERCK'ün globalde yürütülen bu sürece Türkiye'deki makroekonomik ve mikroekonomik gelişmelere dair girdi sağlayarak katkıda bulunduğu, 2023 yılında gerçekleşen ücret artışlarında MERCK'ün doğrudan müdahalesi olmadığı ve kendisinin lokal bir kuruluş olarak ücretlendirme süreçlerinde karar verici konumda olmadığı belirtilmiştir. Ayrıca 2023 yılı içerisinde MERCK bünyesinde Nisan ve Temmuz aylarında olmak üzere iki ayrı tarihte ücret artışı gerçekleştirildiği, MERCK nezdinde olağan ücret artış döneminin (.....) ayı olduğu, ilk ücret artışının Nisan 2023'te yapıldığı ve ücret artış oranlarının Merck Global tarafından belirlenen kademe bazlı ayrıştırmalı yaklaşım doğrultusunda belirlendiği, 2022 yılının Kasım ayında yapılan Merck Global Yönetim Kurulu'nda, Türkiye'nin de içerisinde bulunduğu birçok ülke için ücret artış oranının %(.....) larak belirlendiği, öte yandan yine Merck Global Yönetim Kurulu'nun, Rol 1 & 2 olarak isimlendirilen ve daha düşük ücret seviyesindeki çalışanlar için çalışanların yaşam koşullarını dengeleyebilmek ve yaşam maliyetlerinden daha az etkilenmelerini temin etmek için %(.....) oranında ek bir genel artış oranı uygulandığı, bu zam oranlarının, kademeler özelinde farklılık arz ettiği için Şubat 2023'te yapılan toplantıda ilgili yöneticilere gerekli bilgilendirmenin yapıldığı, Nisan 2023'te ise çalışanlara genel nitelikte bir bilgilendirme yapıldığı[183], ikinci ücret artışının ise Temmuz 2023 tarihinde gerçekleştirildiği ve tüm çalışanlara %(.....) oranında genel zam uygulandığı, bu artış oranının bağımsız araştırma firmalarının raporlarına dayanılarak belirlendiği ve yine Merck Global Yönetimi tarafından onaylanarak uygulamaya konulduğu, bu oranın 2023 yılının Temmuz ayı içerisinde tüm çalışanlara duyurulduğu[184] belirtilmiştir.

(502) ABBVIE tarafından ise 2023 yılında gerçekleştirdiği ücret zammına ilişkin olarak; 2022 yılının Haziran ayında, 2023 yılı için ücret artış bütçesi planladığı, Ocak 2023'te gerçekleşen ve tüm çalışanlara %(.....) olarak uygulanan ücret artışının şirket içerisinde Aralık 2022'de Antalya'da gerçekleşen Liderlik Forumu sunumu ile 25 Aralık 2022 tarihinde duyurulduğu, Nisan 2023'te gerçekleşen ücret artışı ile tüm çalışanlara aynı kriterlere bağlı olarak, bu kriterlerin uygulanması sonucu her bir çalışan özelinde ayrışan oranlarda ücret artışı uygulandığı, Nisan 2023 için belirlenen ortalama %(.....)'lik artış bütçesinin 16 Ocak 2023'te gerçekleşen "Toplam Kazanç Planlama Eğitimi" ile yine yönetici konumundaki ABBVIE çalışanlarına duyurulduğu[185], Nisan

---

[183] MERCK tarafından 18.10.2024 tarihinde MERCK çalışanı (.....) tarafından MERCK çalışanı (.....)'na gönderilen "*Duyuru: Nisan 2023 Bordro Ödemeleri*" konulu, ücret artışlarının 2023 Nisan ayı itibarıyla geçerli olacağı, ücret bilgilerinin ilgili yöneticiden öğrenebilceği ya da "kişiye özel ve gizli" ücret mektupları ve ayrıca bordrodan da görülebileceğinin ifade edildiği bir e-posta paylaşılmıştır.

[184] MERCK tarafından 25 Temmuz 2023 tarihinde (.....) tarafından tüm MERCK Türkiye çalışanlarına uygulanan %(.....)'lik ücret artışının önceden onaylandığını resmi onayın ise 26 Temmuz'da olacağını ifade eden bir e-posta paylaşılmıştır. Ardından bu maile karşılık olarak (.....) tarafından 25 Temmuz 2023 tarihinde "*Re: Additional salary increase Turkey*" konulu bir maille 25 Temmuz'da maaşların ödendiği, 26 Temmuz'da verilecek onayın paylaşılması halinde fark ücretlerinin buna göre ödeneceği belirtilmiştir. (.....) tarafından ise buna karşılk 26 Temmuz 2023 tarihinde onayın kesinleşmesi halinde bildirileceği ancak yine de uygulamaya başlanabilceği şeklinde bir cevap verildiği görülmektedir. İlgili mailin iletilmesinden yaklaşık 15 dakika sonrasında (.....) tarafından (.....)'na devam edebileceğine ilişkin bir mail daha gönderilmiştir. Akabinde (.....) tarafından "(.....)" isimli bir mail grubuna, (.....) ve (.....)'na *"Duyuru & Bilgilendirme: Genel"* isimli bir mail gönderilmiştir. 26 Temmuz 2023 tarihli bahse konu mailde *"Pazardaki gelişmeler kapsamında 1 Temmuz 2023 itibarıyla tüm çalışanlarımızın mevcut brüt ücretlerine % (.....) oranında "Genel Ücret Artışı"nın gerçekleştiğini paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz. Söz konusu artış, bu yılın Temmuz ayından başlayarak geçerli olup, Temmuz bordrosundan doğan farkların ödemeleri, 27 Temmuz Perşembe günü yapılacaktır."* içeriği bulunmaktadır.

[185] ABBVIE tarafından 16 Ocak 2023'te gerçekleştiği belirtilen "Toplam Kazanç Planlama Eğitimi" sunumu Kuruma ibraz edilmiştir. Bu kapsamda ilgili sunumun içeriğinde 16 Ocak'ta ücret artış bütçesi, *lumpsum* ödeme alanları vb. düzeltmeler yapılmamış haliyle ücret artışı ve planlaması, 17 Ocak'ta

2023'te her bir çalışan özelinde gerçekleşen fiili ücret artış oranının ise Şubat – Mart 2023 döneminde yöneticiler tarafından "ücret artış mektubu" paylaşıldığı[186], 1 Temmuz 2023 tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde tüm çalışanlar için %(.....)'lik ara dönem (*off-cycle*) ücret artışı yapıldığı, %(.....)lik ara dönem maaş artışının 11 Temmuz 2023 tarihinde gerçekleşen şirket içi toplantı ile tüm çalışanlarına duyurulduğu[187] ifade edilmiştir.

(503) Bulgu-12'nin içeriği ve tarafların açıklamaları birlikte değerlendirildiğinde teşebbüsler arasında paylaşılan bilginin teşebbüsün gelecek kararları üzerinde etkiye sahip olacak bir bilgi değişiminin rakip iki genel müdür seviyesinde gerçekleştiğini ortaya koyduğu değerlendirilmektedir. Ancak ilgili bulgunun paylaşıldığı 17.07.2023 tarihi itibarıyla soruşturma tarafı olan ABBVIE'nin yöneticilerine Ocak 2023'te gerçekleşen ve tüm çalışanlara %(.....) olarak uygulanan ücret artışını şirket içerisinde Liderlik Forumu sunumu ile 25 Aralık 2022 tarihinde duyurduğu görülmektedir. Nisan 2023 için belirlenen ortalama %(.....)'lik artış 16 Ocak 2023'te gerçekleşen "Toplam Kazanç Planlama Eğitimi" ile yine yönetici konumundaki ABBVIE çalışanlarına duyurulmuştur. İlgili Power Point sunumunun Kuruma ibraz edildiği, sunumun oluşturulma tarihinin 25.10.2020 tarihi olduğu ve son değiştirme tarihinin ise 16.01.2023 olduğu görülmektedir. İlgili sunumda artış oranı bazlı ve bütçe yüzdesi bazlı ücret artışlarının %(.....) olduğu görülmektedir. Benzer şekilde 1 Temmuz 2023 tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde tüm çalışanlar için %(.....)'lik ara dönem (*off-cycle*) ücret artışının 11 Temmuz'da duyurulduğu, Kuruma ibraz edilen sunumun oluşturulma tarihinin 29.09.2022 ve son değiştirme tarihinin 11.07.2023 olduğu görülmektedir. Bu kapsamda ABBVIE'nin yapacağı/yaptığı zam oranlarının kendi yöneticileri tarafından ne zaman öğrenildiği tam olarak tespit edilemesede en geç 11.07.2023'te duyurulmuş olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla 17.07.2023 tarihli Bulgu-12'de yer alan ABBVIE'nin ücret zam oranı bilgisinin paylaşıldığı dönem itibarıyla ABBVIE çalışanlarına duyurulmuş olduğu değerlendirilmektedir.

(504) Bu çerçevede 17.07.2023 tarihili bulguda geçen yazışmaların 11.07.2023 tarihinde şirket içinde yönetici seviyesindeki kişilerle paylaşıldığı, bulgu içeriğindeki belgenin geçmişe ait veriler içerdiği dolayısıyla ABBVIE ve MERCK arasında rekabete duyarlı bir bilgi paylaşımı gerçekleşmediği değerlendirilmiştir.

I.4.2.1.2. ABBVIE'nin 4054 Sayılı Kanunun 6. Maddesini İhlal Edip Etmediğine İlişkin Değerlendirme

(505) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde, ABBVIE bakımından 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında iddiaların özetine, yapılan toplantılara, hâkim durum analizine ve hâkim durumun kötüye kullanılıp kullanılmadığına ilişkin değerlendirmelere aşağıda sırasıyla yer verilmektedir.

---

düzeltmeler tamamlandıktan sonra, yeni ücretlerin geldiği noktanın kontrol edilerek bir üst yöneticiye onaya gönderilmesi ve 20 Şubat'tan itibaren toplam kazanç mektuplarının indirilmesi ve toplam kazanç iletişimlerinin planlandığı belirtilmektedir.

[186] Sunulan mektup örneğinde yıllık ücret artışının %(.....) oranında olduğu ve 1 Nisan itibarıyla geçerli yeni yıllık baz ücreti bilgisinin sunulduğu ancak sunulan mektubun çalışana iletilme tarihinin bulunmadığı görülmektedir.

[187] ABBVIE tarafından sunulan Power Point Sunusunda 2023 Temmuz off-cycle ücret artış sürecinde, 1 Temmuz 2023 itibarıyla tüm çalışanlara baz ücretlerinde %(.....)'lik bir artış uygulandığı, günlük yemek yardımının ise (.....) TL olarak güncellendiği ifade edilmektedir.

İddiaların Özeti

(506) İhbarcı tarafından ABBVIE'nin hâkim durumunu kötüye kullandığı iddiası ile ilgili olarak özetle;

Hastalara İlişkin Veri Toplayarak Hekimlerin Reçeteleme Süreçlerini Etkilediği İddiası

- ABBVIE'nin satış temsilcilerine baskı yapmak suretiyle ürünleriyle rekabet halinde olan ürünlerin hangi hekimler tarafından hangi hasta gruplarına reçete edildiğini takip ettiği ve bu bilgileri paylaşmaya zorladığı, bu verilere ise daha çok hastanede çalışan hemşireler, sekreterler ile erişildiği,
- Rakip ürünlerin reçetelenmesine ilişkin tüm bilgilerinin Excel tablolarında ve şirketin CRM sistemlerinde kayıt altına alındığı, ABBVIE'nin bu takibi Tahmini Yeni Hasta (TYH) sistemi ile gerçekleştirdiği, ayrıca VEEVA sistemi ile de hasta bilgilerinin paylaşıldığı,
- İlaç endüstrisinde satış rakamlarına ilişkin verilerin toplulaştırılmış olarak IQVIA tarafından sağlandığı, verilerin bölgeler (brick) bazında elde edildiği, IQVIA tarafından sağlanan verilerden hem firmanın ürünlerinin hem de rakip firmanın ürünlerinin hangi hastanelerden ve hangi hekimler tarafından reçete edildiği bilgisine ulaşılamadığı, ancak bu bilginin kritik olduğu, bu bilgilere ise satış temsilcilerinin faaliyetleriyle hastanelerde çalışan sekreter, hemşire veya doktorlar aracılığıyla ulaşılabildiği,
- ABBVIE tarafından ulaşılmak istenen asıl bilginin rakip ilacın hangi hekim tarafından reçete edildiği bilgisi olduğu, elde edilen bilgi doğrultusunda rakip ilacı reçete eden doktorlara yönelik aksiyon alındığı,
- SGK'da ilaçlara ilişkin hangi endikasyonda veya daha alt kırılımlar şeklinde hangi doktor tarafından hangi hastaya ilişkin bilgilerin bulunduğu ancak bu bilgilerin firmalarla paylaşılmadığı,

Ruhsat ve Geri Ödeme Süreçlerinde Kamu Otoritelerine Baskı Yapmak Suretiyle Hepatit-C Pazarındaki Hâkimiyetini Kötüye Kullandığı İddiası

- Türkiye'de Hepatit-C hastası sayısının az olduğu, ABBVIE'nin ürün portföyünün '*specialcare*' olarak adlandırılan pahalı ancak sürekli kullanılan ürünlerden oluştuğu, hasta sayısının az olan Hepatit-C tedavisinde kullanılan ilaçların fiyatlarının yüksek[188] olduğu, bu tip ilaçlarda bir hastanın dahi önem arz ettiği,
- Rakip firma ürünlerini tercih eden hekimlerin tercihlerinin değiştirilmesi için hekimlere "Honorarium ödemesi", "Danışma Kurulu ödemesi" adı altında ödemeler yapıldığı,
- Nitekim ABBVIE'nin Hepatit-C tedavisinde kullanılan "*Maviret*" isimli ürününün yaklaşık %(.....) pazar payıyla pazarda hâkim durumda olduğu, ABBVIE'nin bu pazar payını, önceki yıllarda pazarda olan ancak şu anda kullanılmayan "*Viekirax&Exviera*" ürünlerinin geri ödeme süreçlerinde rakibinin pazara girişini engelleyici aksiyonları sonucunda elde ettiği,

[188] Söz konusu ilaçların fiyatlarının 50.000-60.000 ₺ ya da 2.000-3.000 ₺ olduğu ve bu ilaçların sürekli kullanıldığı ifade edilmiştir.

- ABBVIE'nin Hepatit-C tedavisinde kullanılan *Viekirax* ve *Exviera* adlı ürünlerinin 2015 yılında pazara girdiği, bu ürünlerin yeni versiyonunun ise 2020 yılı itibarıyla *Maviret* adı ile pazara girdiği,
- *Viekirax-Exviera*'nın kullanıldığı dönemde rakibi GILEAD'ın *Harvoni* isimli bir ilacının bulunduğu ve bu ilacın Türkiye'deki pazar payının yaklaşık %(.....) civarında olduğu, dünya genelinde ise Türkiye'nin aksine *Harvoni* adlı ürünün pazar payının %(.....) civarında olduğu, bunun nedeninin ise ABBVIE'ye tanınan alternatif geri ödeme sistemindeki koşullardan kaynaklandığı,
- *Viekirax-Exviera*'nın kutu satış fiyatının 2015 yılında 35-40 bin TL civarında olduğu, bu nedenle SGK tarafından ödenmek istenmediği, Türkiye tarihinde bir ilk olarak bu ilaca özgü Alternatif Geri Ödeme Sistemi'nin çıkarıldığı, bu ilacın piyasa eczanelerine dahi verilmeyip yalnızca hastane eczanelerine verildiği, daha öncesinde ise böyle bir uygulamanın olmadığı,
- (.....)
- Bu sistemde SGK üzerinden anlaşma yapıldığı ve belirlenen hastaneler kanalıyla ilacın dağıtımının gerçekleştirildiği,
- ABBVIE'nin hepatit pazarında GILEAD ile hematoloji pazarında ise JOHNSON&JOHNSON ile rekabet halinde olduğu,
- Bu kapsamda Hepatit-C alanında faaliyet gösteren dernekler veya farklı kanallar üzerinden hekim listelerinin alınabildiği ve bu listelerdeki hekimlere ulaşılarak kendi ürünlerini reçeteleyecek hekim sayılarının artırılmasının hedeflendiği,
- ABBVIE'nin ilaçların ruhsat ve geri ödeme koşullarının belirlenmesinde kamu otoriteleri üzerinde etki ve baskı oluşturduğu, böylece rakip ürünlerin pazara girişini ya tamamen engelleme ya da geciktirme üzerine aksiyonlar alarak pazarda hâkim durumda olmaya yönelik faaliyetler yürüttüğü,
- Hastanelere cihaz bağışlama prosedürlerinin kısıtlı olduğu, hastane yöneticilerinin cihaz bağışına müsaade etmemeleri durumunda ABBVIE'nin bu durumu aşabilmek için reçete potansiyeli yüksek hastanelerdeki hekimlerin şahsi kullanımlarına (klinik kullanımı adı altında) ultrason cihazları verildiği, verilen bu cihazlarla sınırlı büyüme potansiyeli olan pazarlarda kendi ürünlerinin kullanımının artırılmasının amaçlandığı, istenilen hasta potansiyeline ve satış rakamına ulaşılmazsa bu cihazların mevcut klinikten alınarak başka hastanelere verildiği,
- ABBVIE'nin hepatit pazarında GILEAD ile hematoloji pazarında ise JOHNSON&JOHNSON ile rekabet halinde olduğu,
- Firmaların henüz Türkiye pazarında geri ödeme süreci tamamlanmamış ürünleri için zaman zaman "Erken Erişim Programı" adı altında belli kriterlerdeki hastalara klinik çalışma benzeri uygulamalarla ilaç temini sağladığı, bu bilgilerin kritik bilgiler olduğu ve satış temsilcileri vasıtasıyla ABBVIE'nin rakip firmaların "Hasta Erken Erişim Programı Formları"'nın fotoğraflarını WhatsApp üzerinden elde edebildiği, nitekim JOHNSON&JOHNSON'ın "*Stelera*" isimli ilacının Erken Erişim Programı formuna da 2018 yılında bu şekilde ulaşıldığı,
- Hastalar ile ilaç firmaları arasında birebir iletişim kurulması yasak olmasına rağmen 2018 yılında *Humira* ürünü için gerçekleştirilen "Vakalarla İBH'da Görüntüleme ve Ultrason" toplantılarında hastaların araçlarla alınarak bu

toplantılara getirildiği, hastalara öğle yemeği verildiği, burada kural ihlalleri ile rekabette avantaj sağlamanın hedeflendiği,

- ABBVIE'nin satış temsilcileri ile rakip firmaların satış temsilcileri arasında çok sıkı ilişkiler bulunduğu ve aralarında rekabete hassas bilgilerin paylaşıldığı,
- İnceleme konusunun sınırlandırılması halinde incelenecek ilaçların *Humira*, *Maviret*, *Viekirax-Exviera*, *Venclyxto* olduğu

belirtilmiştir.

Yapılan Toplantılar

Viral Hepatitle Savaşım Derneği ile Yapılan Görüşme

(507) 11.09.2024 tarihinde 15:00'da Ankara Bilkent Şehir Hastanesi Nöroloji Ortopedi Binası Enfeksiyon Hastalıkları Bölümü'nde görevli aynı zamanda Viral Hepatitle Savaşım Derneği üyesi olan (.....) ve (.....) ile yapılan toplantıda özetle[189];

- 2016 Şubat ayında alternatif geri ödeme sisteminin uygulamaya başlanmasıyla ABBVIE'nin *Viekirax* ve *Exviera* ilacı ile GILEAD'ın *Harvoni* isimli ilacının aynı anda bu sisteme dâhil edildiği,
- Alternatif geri ödeme sisteminde SGK ile ilaç firmaları arasında yapılan ve ilaçlara uygulanacak iskonto oranlarına ilişkin görüşmelere dair bilgilerin kendilerinde bulunmadığı,
- Alternatif geri ödeme sistemiyle birlikte bu ilaçların (*Viekirax, Exviera, Harvoni*) geri ödeme sistemine dâhil edildiği hastaların bu sayede etkinliği daha yüksek, daha az yan etkisi bulunan *Viekirax, Exviera* ve *Harvoni* isimli Hepatit-C ilaçlarına farklı koşullarda erişebildiği,
- Ödeme koşullarının ilacın etkisine ve fiyatına göre belirlendiği, ilaç firmalarının ödeme koşullarının belirlenmesine yönelik kararlara etkisinin olabileceğinin düşünülmediği, SGK nezdinde oluşturulan komisyonların değerlendirmelerini ilacın onay aldığı endikasyonlar çerçevesinde ve firmaların sunduğu dosyalarda yer alan bilgiler doğrultusunda bağımsız olarak yaptığını düşündükleri,
- *Maviret* ve *Vosevi*'nin Hepatit-C bakımından tüm genotipleri tedavi edici özelikte ve birbirlerine ikame ürünler olduğu; *Sovaldi*'nin ise bu ilaçlara ikame olmadığı, tek sofosbuvir içermesi nedeni ile kombinasyon halinde ilaç kullanımı gerektirdiği, Türkiye'deki hastaların çoğunlukla genotip 1 (b) ile enfekte olduğu ve *Sovaldi*'nin tek başına herhangi bir genotipi tedavi edici özellikte olmaması sebebiyle kullanımının diğer ilaçlar düzeyinde olamayacağı,
- Copegus'un ise yan etkisinin fazla olması, etkinliğinin kötü olması sebebiyle bu ilaçlarla rakip kabul edilemeyeceği,
- *Viekirax- Exviera* ile *Harvoni*'nin ise genotip kısıtının bulunduğu, yani hastalığın her genotipi için tedavi edici niteliklerinin bulunmadığı,
- *Maviret*, *Harvoni* ve *Vosevi*'nin biyoteknolojik ilaçlar olmadığı,
- Bilimsel rehberlere bakıldığında bilimsel olarak *Vosevi*'nin ilk tercih olarak kabul edilmediği, her ne kadar *Maviret* ve *Vosevi*'nin tedavi edici özelikleri benzer olsa

[189] Aynı zamanda Alternatif Geri Ödeme Sağlık hizmetleri bilimsel ve akademik danışmanlık komisyonunda danışmanlık faaliyeti yürütmektedirler.

da hekimlerin bu sebeple *Vosevi*'yi ilk seferde tercih etmeme eğiliminde olduğu, bu durumun *Vosevi*'nin tedaviye yanıt vermeyen hastalarda bile etkili bir ilaç olmasından ve *Maviret*'ten daha etkin bir ilaç olmasından kaynaklandığı,

- *Maviret* ve *Vosevi*'nin yüksek tedavi edicilik oranıyla, büyük oranda birikmiş tedavi bekleyen Hepatit-C hastalarını tedavi ettiği, böylece Hepatit-C hasta sayısının azaldığı, dolayısıyla bu ilaçların tüketim miktarının azaldığının söylenebileceği

ifade edilmiştir.

GILEAD ile Yapılan Görüşme

(508) 12.09.2024 tarihinde 14:00'da GILEAD Hukuk Müşaviri Av. (.....), GILEAD Pazar Erişim Direktörü (.....) ile GILEAD temsilcileri Av. (.....), Av. (.....) ve Av. (.....)'ün katılımı ile çevrim içi olarak yapılan toplantıda teşebbüs yetkilileri tarafından özetle;

- Referans fiyatlandırma sistemleri kapsamında, referans alınan ülkedeki ilaç fiyatlarının diğer ülkelerce görünür olmasının diğer ülkelerdeki ilaç fiyatlarına da etki etmesi sebebiyle Türkiye'nin ihtiyaçları doğrultusunda uygun fiyatlarla ilaç sunulmasını, ilaç bulunurluğunu ve yenilikçi ilaçların daha uygun fiyata temin edilmesini sağlamak amacıyla Alternatif Geri Ödeme Sistemi'nin geliştirildiği,
- Bu sistemin birçok ülkede de uygulama alanı bulduğu, ülkemizde ise 2016 yılından beri yürürlükte olduğu,
- Alternatif Geri Ödeme Sistemi ile birlikte ilaç firmalarının SGK ile yaptığı anlaşmalar neticesinde farklı kamu kurum iskonto oranları uygulayabildiği,
- Alternatif Geri Ödeme Sistemi ile firmalara ödeme garantisi verilerek yüksek miktarlarda ilaç alınmasını içeren "fiyat hacim" anlaşmaları ile ilaç fiyatlarının düşürülmesinin amaçlandığı, ayrıca iskontolu fiyatlar gizli tutularak Türkiye'nin diğer ülkelerce referans alınmasının yarattığı sorunların da giderilmesinin amaçlandığı, bu sistemlerle normalde temin edilmesi zor olan yenilikçi ilaçların Türkiye'ye getirilebildiği,
- Bu sistemin ilk olarak 2016 yılında GILEAD'ın da içinde bulunduğu anlaşma ile Hepatit-C tedavisine yönelik ilaçlarda kullanılmaya başlandığı, 2022 yılında ise Vosevi'nin Türkiye'de piyasaya sunulduğu, *Harvoni*'nin (dekompanse sirotik hastalar için kullanılabilmektedir)[190] Vosevi'ye göre daha kısıtlı bir kullanımının bulunduğu, *Vosevi*'nin *Harvoni*'ye göre bilimsel olarak daha etkin bir ilaç olduğu,
- GILEAD'ın hepatoloji alanında tanıtım faaliyetlerini azaltma kararı aldığı, bunun sebeplerinin Hepatit-C tedavisinde *Vosevi* ve *Maviret*'in etkinliği sayesinde yüksek başarı oranı yakalanmasıyla hasta sayısının azalması ve dolayısıyla pazarda küçülme olması olduğu ve Hepatit B alanında da jenerik ilaç girişinin de gerçekleşmesinin de etkisiyle hepatoloji alanındaki tanıtım faaliyetlerinin durdurulduğu,
- *Sovaldi*'nin 2018 yılından sonra geri ödemeden çıktığı, 2018 yılından sonra satışının olmadığı ve başka ilaçlarla kombinasyonla kullanılması ve etkinliğinin

[190] Hastalık kompanse aşamasını tamamladığında daha ciddi ve fark edilmesi daha kolay belirtiler ortaya çıkmaktadır siroz daha ileri aşamalara geçtikçe, daha fazla skar dokusu oluşur ve bu da karaciğerin çalışmasını zorlaştırır buna dekompanse siroz denir.

daha düşük olması sebepleriyle *Vosevi* ve *Maviret* ile rakip olamayacağı, ancak *Vosevi* ve *Maviret*'in ise birbirine rakip ürünler olarak kabul edilebileceği

ifade edilmiştir.

Hâkim Durum Değerlendirmesi

(509) 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesine göre, bir teşebbüsün ilgili maddeyi ihlal etmesi ancak söz konusu teşebbüsün hâkim durumda olmasıyla mümkündür. Başka bir deyişle incelemeye konu teşebbüs davranışlarının 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında değerlendirilebilmesi için söz konusu teşebbüsün hâkim durumda olması gerekmektedir.

(510) 4054 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinde hâkim durum, *"belirli bir piyasadaki bir veya birden fazla teşebbüsün, rakipleri ve müşterilerinden bağımsız hareket ederek fiyat, arz, üretim ve dağıtım miktarı gibi ekonomik parametreleri belirleyebilme gücü"* olarak tanımlanmıştır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere hâkim durum değerlendirmesi yapılırken, esasen, incelenen teşebbüsün rekabetçi baskılardan ne ölçüde bağımsız davranabildiği araştırılmaktadır. Hâkim Durumdaki Teşebbüslerin Dışlayıcı Davranışlarına İlişkin Kılavuz'da (Hâkim Durum Kılavuzu) belirtildiği üzere; bu tanım çerçevesinde, rekabetçi baskılardan belirgin şekilde bağımsız davranma gücüne sahip olan, diğer bir ifadeyle fiyatlarını kârlı bir şekilde rekabetçi düzeyin üzerine çıkarabilen ve belirli bir süre boyunca bu düzeyde sürdürebilen, üretim ve dağıtım düzeyi, mal ve hizmet çeşitliliği ve/veya kalitesi, yenilik düzeyi gibi unsurları kendi lehine ve tüketicilerin zararına olacak şekilde rekabetçi seviyenin altına çekebilen bir teşebbüsün hâkim durumda olduğu kabul edilmektedir.

(511) Hâkim Durum Kılavuzu'nda, her bir olayın kendine özgü koşulları göz önünde bulundurulmakla birlikte hâkim durum değerlendirmesi yapılırken esasen, incelenen teşebbüsün ve rakiplerinin ilgili pazardaki konumu, pazara giriş ve pazarda büyüme engelleri ile alıcıların pazarlık gücü kriterlerinin temel unsurlar olarak incelenebileceği belirtilmektedir.

Pazar Payı ve Pazardaki Rakiplerin Konumu

(512) Rekabet hukuku analizlerinde belirli bir piyasada pazar gücünün tespitinde kullanılan en önemli gösterge, incelenen teşebbüsün ve rakiplerinin pazar payıdır. Nitekim Komisyon Hoffman-La- Roche kararında[191], uzun bir süre boyunca yüksek pazar paylarına sahip olmanın hâkim durumun varlığına kanıt gösterdiğini dile getirmiş, AKZO kararında[192] ise %50'nin üzerindeki pazar paylarının aksi ispat edilmediği takdirde teşebbüsün ilgili ürün pazarında hâkim durumda olduğunu gösterdiğini belirtmiştir.

(513) Bu bağlamda aşağıda şikâyetin esas konusu olan *Maviret* için ATC-4 sınıfı üzerinden pazar payı değerlendirmesinde bulunulacaktır. Bununla birlikte şikâyete konu edilmese de şikâyet dilekçesinde ve tutanakta ismi geçen *Skyrizi, Venclyxto* ve *Humira* ilaçları içinse ATC-3 sınıfındaki pazar paylarına ilişkin değerlendirmelere yer verilecektir.

J05D3-Hepatit C Antiviralleri

(514) 10.02.2016 yılında yayımlanan Alternatif Geri Ödeme Yönetmeliği ile alternatif geri ödeme komisyonunun kapsamına alınan ilk ilaç grubu Hepatit-C ilaçları olup

[191] CASE C-457/10 prg. 41
[192] Case C-62/86 prg. 60

18.06.2016 tarihinde ABBVIE'nin *Viekirax-Exviera*[193] ilacı ile birlikte GILEAD'ın *Harvoni* ve *Sovaldi* isimli ilaçları alternatif geri ödemeye alınmıştır.

(515) *Maviret* ise Türkiye'de 12.02.2018 tarihinde ruhsat onayı almış olup tedavide daha etkin bir ilaç olması sebebiyle alternatif geri ödeme sistemine dâhil edildiği 08.01.2019 tarihinden itibaren *Viekirax-Exviera* ürünlerinin yerine kullanılmaya başlamıştır. Bununla birlikte SGK ile yapılan sözleşmeler gereği *Viekirax- Exviera*'nın kullanımına 18.06.2016-09.06.2022 tarihleri arasında da devam edilmiştir[194]. *Maviret*'in geri ödemesi halen devam etmektedir.

(516) ABBVIE'nin J05D3-Hepatit-C Antiviralleri pazarındaki tek rakibi GILEAD olup ABBVIE'nin *Viekirax-Exviera* ilaçları ile birlikte GILEAD'ın *Harvoni* ve *Sovaldi*[195] isimli ilaçları ilk kez 18.06.2016 tarihi itibarıyla geri ödeme kapsamına alınmıştır. 2018 yılında ise SGK ile GILEAD arasında yapılan sözleşme sona ermiş, 2020 Mayıs ayına kadar SGK ile GILEAD arasında herhangi bir alternatif geri ödeme sözleşmesi akdedilmemiştir. Alternatif geri ödeme sözleşmesinin akabinde ise GILEAD 25.07.2018 Hepatit-C tedavisine yönelik yenilikçi bir ilacı olan *Vosevi*'yi ruhsatlandırmıştır. Bu ilaç *Harvoni* ile birlikte 09.06.2022 tarihinden itibaren tekrardan alternatif geri ödeme kapsamına alınmıştır. Bu kapsamda halen *Harvoni* ve *Vosevi*'nin geri ödemesi devam etmektedir.

(517) Nitekim teşebbüsler ve dernekler ile yapılan görüşmeler ve cevabi yazılardan ABBVIE'nin 2018 öncesi dönemde alternatif geri ödeme kapsamında olan *Viekirax-Exviera* ilaçları ile GILEAD'ın *Harvoni* isimli ilaçlarının Hepatit-C hastalığının tüm genotiplerini tedavi edemeyeceği bu ilaçların yalnızca hastalığın bazı genotiplerinde tedavi edici özelliklerinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca güncel SUT koşulları incelendiğinde *Harvoni*'nin yalnızca dekompanse sirotik hastaların tedavisinde kullanılabileceği ve yalnızca Genotip 1a, 1b,4,5,6 hastalarda etkin olacağı görülmekte, *Vosevi*'nin ise Hepatit-C'nin tüm genotiplerinde etkin bir tedavi sunduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte ABBVIE'den gelen cevabi yazıdan *Maviret*'in *Viekirax-Exviera*'nın genotip kısıtı bulunması sebebiyle piyasaya sürüldüğü ve *Viekirax-Exviera*'ya göre *Maviret*'in Hepatit C'nin tüm genotiplerinde kısıtlama bulunmaksızın etkin tedavi edici özellikleri bulunduğu anlaşılmaktadır. Yine hem GILEAD ile hem de Viral Hepatit Derneği ile yapılan görüşmeler *Vosevi* ve *Maviret*'in birbirine ikame kabul edilecek tedavi sunduğu değerlendirilmiştir. Bu kapsamda her ne kadar genotip kısıtları var olsa da 2018 yılı öncesinde ABBVIE ve GILEAD'ın sırasıyla *Viekirax-Exviera* ile *Harvoni-Sovaldi* isimli ilaçlarıyla 2018 yılı sonrası dönemde ise *Harvoni*, *Vosevi* ve *Maviret* ile Hepatit-C Antiviralleri pazarında birbirleriyle rekabet halinde oldukları değerlendirilmektedir.

(518) Bu kapsamda öncelikle J05D-Hepatit C Antiviralleri pazarındaki hâkim durumun tespiti amacıyla ABBVIE ve GILEAD'ın satış miktarı bakımından pazar payı verilerine aşağıdaki tabloda yer verilecektir[196].

---

[193] Ruhsatı ABBVIE'ye ait olan *Viekirax-Exviera* 18.06.2016 - 09.06.2022 tarihleri arasında AGÖK kapsamında geri ödemeye tabiydi.

[194] 09.06.2022 tarihinden itibaren *Viekirax* ve *Exviera* ise ABBVIE Hepatit-C pazarında yalnızca *Maviret* isimli ilacıyla faaliyet göstermiştir. *Maviret*'in AGÖK kapsamındaki geri ödemesi halen daha devam etmektedir.

[195] GILEAD ile yapılan toplantıda *Sovaldi*'nin 2018 yılından beri geri ödeme kapsamında olmadığı ve Türkiye'de satışının bulunmadığı ifade edilmiştir.

[196] İlaç sektöründe kullanılacak ilaçların doktorlar tarafından ürünün fiyatından ziyade tedavi edici özeliklerine, bilimsel kılavuzlara göre reçete edilmesi dolayısıyla pazar payı verilirken fiyatın reçeteye etkisi dışarıda bırakılmıştır. Ayrıca alternatif geri ödeme kapsamındaki ilaçların kamu fiyatlarının da gizli

Tablo 50: J05D-Hepatit C Antiviralleri Pazarında Faaliyet Gösteren Teşebbüslerin 2018-2024 Yılları Arasındaki Pazar Payları (Satış Miktarı Bakımından, (%))[197]

Teşebbüs	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ABBVIE	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
GILEAD	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
Kaynak: ABBVIE ve GILEAD'DAN gelen satış verileri esas alınarak hesaplanmıştır[198]							

(519) Yukarıdaki tablodan ABBVIE'nin pazar payı yıllar içerisinde farklılık gösterse de her yıl rakibi GILEAD'a oranla daha yüksek bir pazar payına sahip olduğu görülmektedir. 2019-2021 yılları arasında ise ABBVIE ve GILEAD'ın pazar payları arasındaki fark daha da açılmıştır. Bu durumunun nedeni ise ABBVIE'nin *Viekirax-Exviera*'ya göre terapötik olarak daha etkin bir tedavi sunan *Maviret*'in pazara giriş yapması ve bu ilacın SGK ile yapılan 08.01.2019 tarihli sözleşme ile alternatif geri ödeme sistemine dâhil edilmesinden kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

(520) Bununla birlikte GILEAD'ın *Harvoni* isimli ilacı 2018 yılından 2020 yılına kadar alternatif geri ödeme kapsamına girmemiş, 2020 yılında yayımlanan SUT'ta ise tedavi alanı yalnızca dekompanse sirotik hastalarda kullanılacak şekilde daraltılmıştır. Ayrıca GILEAD'ın Hepatit-C pazarında 2019-2021 yılları arasında pazar payı kaybetmesinin bir diğer nedeni ise *Maviret* ile aynı etkinlik derecesine sahip *Vosevi*'nin ülkemizde ancak 2022 yılında pazara sunulmasından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. 09.06.2022 tarihli alternatif geri ödeme sözleşmesi ile *Vosevi*'nin alternatif geri ödeme kapsamına alınmasıyla GILEAD ve ABBVIE arasındaki pazar payı farkı 2019-2021 yılına göre azalmıştır. Yine de teşebbüslerin pazar payları arasındaki fark anlamlı derecede kapanmamıştır. Bunun nedeni ise Viral Hepatitle Savaşım Derneği tarafından *Vosevi*'nin tedaviye yanıt vermeyen hastalarda daha etkili olması ve bazı doktorların *Vosevi*'yi son çare olarak kullanma eğiliminde olması, bunun bilimsel rehberle de doğrulanmasından[199] kaynaklanabileceği değerlendirilmiştir.

(521) Diğer yandan pazarın yapısına bakıldığında ABBVIE ve GILEAD'ın yenilikçi ilaçlarının alternatif geri ödeme sistemi yoluyla Türkiye'ye getirilmesiyle Hepatit-C hastalığından mustarip pek çok hasta tedavi edilebilme imkânına sahip olmuş, böylece hastalar tedavi edildikçe Hepatit-C hastalığı dolayısıyla Hepatit-C ilaçlarının kullanımı azalmaya başlamıştır. Nitekim satış rakamları da Hepatit-C Antiviralleri pazarının küçülmeye gittiğini rasyonel verilerle doğrulamaktadır. Zira 2018 yılında bu ilaçların toplan satış miktarı (.....) adet iken 2023 yılında ise bu sayı (.....) adete gerilemiştir.

---

tutulması dolayısıyla teşebbüslerin Hepatit C Antiviralleri pazarındaki pazar payları hesaplanırken miktar bazlı pazar payı verileri kullanılmıştır.

[197] ABBVIE ve GILEAD'ın pazar paylarına ilişkin değerlendirmenin 2018 yılı itibarıyla başlatılmasının nedeni (.....) iddiaların *Maviret*'in pazara girmesi ile başlamasından kaynaklanmaktadır.

[198] Alternatif Geri Ödeme sistemindeki ilaçlarda IQVIA verileri yetersiz kalmaktadır. Bunun nedeni ise *Harvoni*, *Vosevi* ve *Maviret*'in serbest eczane kanalından ziyade kamu hastaneleri, SGK ile ceza ve tevkifevleri aracılığıyla hastalara ulaştırılmasından kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda IQVIA verilerinin bu ilaçların en büyük alıcıları olan SGK, kamu hastaneleri ceza ve tevkifevlerinin alımlarını göstermediği söylenebilecektir. Bu nedenle de Hepatit-C Antiviralleri pazarında faaliyet gösteren ABBVIE ve GILEAD'ın pazar payı hesaplanırken yalnızca IQVIA verileri değil SGK, kamu hastaneleri ile ceza ve tevkifevlerine gerçekleştirilen satışlar beraber değerlendirilmiştir. Nitekim ABBVIE ve GILEAD'dan gelen her bir satış kanalı özelindeki satış verileri ile SGK, kamu hastaneleri, ceza ve tevkifevlerinden gelen arasında anlamlı bir farklılık tespit edilemediğinden ABBVIE ve GILEAD'dan gelen satış verilerinin hesaplamaya esas kabul edilebileceği heyetçe değerlendirilmiştir.

[199] Nitekim 2023 yılında yayımlanan Türkiye Hepatit C Tanı ve Tedavi Kılavuzu, s.10-11'de; daha önce Hepatit C'ye yönelik tedavi alıp da bu tedavinin başarısız olması durumunda *Maviret*'ten ziyade *Vosevi*'nin çok daha iyi bir tedavi seçeneği olduğunu kanıtlarıyla anlatılmıştır. Bu bakımdan da yol gösterici rehberlerin de tedavi naif hastalarda öncelikle *Maviret* tedavisinin uygulanması gerektiğini desteklediği söylenebilecektir. https://www.vhsd.org/tr/hepatit-c-kullanim-klavuzu-2-23-p

(522) Yukarıda yer verilen değerlendirmeler ışığında ise ABBVIE'nin 2018-2024 yılları arasındaki pazar payları değişkenlik gösterse de istikrarlı şekilde %(.....) ve üstünde bir pazar payına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum ise ABBVIE bakımından daha detaylı bir incelemeye gidilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu kapsamda hâkim durum tespiti için ayrıca pazardaki giriş engelleri ile alıcı gücünün de değerlendirilmesi gerekmektedir.

D05B : Sistemik Antipsoriatik İlaçlar

(523) ABBVIE'nin *Skyrizi* ürünü için ilgili ürün pazarı D05B: Sistemik kullanım için antipsoriatikler olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda aşağıdaki tabloda D05B: Sistemik kullanım için antipsoriatikler pazarında faaliyet gösteren teşebbüslere ve bu teşebbüslerin pazar paylarına yer verilecektir.

Tablo 51: D05B-Sistemik Antipsoriatik İlaçlar Pazarında Faaliyet Gösteren Teşebbüslerin 2018-2024 Yılları Arasındaki Pazar Payları (Satış Miktarı Bakımından, (%))

Teşebbüs	Ürün Adı	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ABBVIE	Skyrizi	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
EASTPHARMA	Ledezla	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
FARMATEK	Psoretin	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
JOHNSON & JOHNSON	Tremfya	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
LİBA	Geroxalen	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
TEVA	Neotigason	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
Kaynak: ABBVIE Cevabi Yazı								

(524) Tablo incelendiğinde D05B: Sistemik Antipsoriatik İlaçları pazarında ABBVIE'nin pazar payının (.....) aralığında olduğu görülmektedir. Bu pazarda faaliyet gösteren rakiplerin pazar payları incelendiğinde ise FARMATEK'in (.....) JOHNSON%JOHNSON'ın (.....)[200], LİBA'nın (.....), TEVA'nın ise (.....) aralıklarında pazar paylarına sahip olduğu görülmektedir. Nitekim tabloda rakipler arasındaki pazar paylarının yıllar içinde son derece değişkenlik gösterdiği de dikkate alındığında pazarda rakipler arası güçlü bir rekabetin var olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda pazarda faaliyet gösteren çok sayıda rakibin bulunduğu ve bu rakiplerin önemli bir pazar payını da ellerinde bulundurduğu göz önüne alındığında ABBVIE için D05B:Sistemik Antipsoriatik İlaçları pazarında hâkim durum tespiti işbu dosya bakımından yapılmayacaktır.

L01X : Diğer Kanser İlaçları

(525) ABBVIE'nin *Venclyxto* ürünü için ilgili ürün pazarı L01X: Diğer Kanser İlaçları olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda aşağıdaki tabloda L01X: Diğer Kanser İlaçları pazarında faaliyet gösteren teşebbüslere ve bunların pazar paylarına yer verilecektir.

[200] Ayrıca ABBVIE tarafından *Skyrizi*'ye rakip kabul edilebilecek ilaçların L04C0 ATC-4 sınıfına tabi JOHNSON & JOHNSON'a ait *Stelara*, Farmanova Sağlık Hizmetleri Ltd. Şti.'ne ait *Verxant* ve LİLLY'e ait *Copellor* isimli ilaçların olduğu değerlendirilmiştir. Alternatif bir pazar tanımı yapıldığı takdirde dahi 2023 yılı (Ağustos 2023'e kadar) için kutu bakımından pazar payları *Skyrizi* için %(.....) *Verxant* için %(.....), *Stelara* için %(.....) ve *Copellor* için ise %(.....) olduğu ifade edilmiştir. Bu kapsamda alternatif bir pazar tanımında dahi ABBVIE'nin hâkim durumda olmadığı ve pazarda etkin bir rekabetin bulunduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 52: L01X: Diğer Kanser İlaçları Pazarında Faaliyet Gösteren Teşebbüslerin 2018-2024 Yılları Arasındaki Pazar Payları (Satış Miktarı Bakımından, (%))[201]

Teşebbüs	Ürün Adı	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ABBVIE	Venclyxto	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
AMGEN	Lumakras	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
EASTPHARMA	Hydrea	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
KOCAK FARMA	Bexgratin	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
KOCAK FARMA	Leusenox	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
MSD	Oncotice	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
NOBEL	Beksar	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
ONKO KOCSEL	Leunase	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
ONKO KOCSEL	Yondelis	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
PFIZER	Estracyt	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
ROCHE	Erivedge	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
SANOFI	Zaltrap	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
TAKEDA	BCG SSI Culture	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
TOBIO NOVELFARMA	Bexaten	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
Kaynak: ABBVIE Cevabi Yazı								

(526) Tablo incelendiğinde L01X: Diğer Kanser İlaçları pazarında *Venclyxto* ilacı ile faaliyet gösteren ABBVIE'nin pazar payının %(.....)- %(.....) aralığında olduğu görülmektedir. Bu pazarda faaliyet gösteren en büyük rakiplerin pazar payları incelendiğinde ise Eastpharma'nın (.....), MSD'nin (.....) aralığında pazar paylarına sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda pazarda faaliyet gösteren çok sayıda rakibin bulunduğu ve bu rakiplerin önemli bir pazar payını da ellerinde bulundurduğu göz önüne alındığında ABBVIE'nin *Venclyxto* ilacı için L01X: Diğer Kanser İlaçları pazarında hâkim durum tespiti işbu dosya bakımından yapılmayacaktır.

L04B : Anti TNF İlaçları Pazarı

(527) ABBVIE'nin *Humira* isimli ilacı için ilgili ürün pazarı L04B: Anti TNF İlaçları olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda aşağıdaki tabloda pazarı L04B: Anti TNF İlaçları pazarında faaliyet gösteren teşebbüslere ve bunların pazar paylarına yer verilecektir.

Tablo 53: L04B: Anti TNF İlaçları Pazarında Faaliyet Gösteren Teşebbüslerin 2018-2024 yılları arasında Pazar Payları (Satış Miktarı Bakımından, (%))[202]

Teşebbüs	Ürün Adı	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ABBVIE	Humira	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
AMGEN	Amgevita	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
CELLTRION HEALTHC	Remsima	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
MSD	Remicade	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
MSD	Simponi	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
PFIZER	Enbrel	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
PFIZER	Ixifi	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
SANDOZ	Erelzi	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
UCB PHARMA	Cimzia	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)	(.....)
Kaynak: ABBVIE Cevabi Yazı								

(528) Tablodan da görüleceği üzere L04B: Anti TNF İlaçları pazarında ABBVIE'nin 2024 yılı pazar payı %(.....)'dir. İlgili ürün pazarında ikişer ilacı bulunan PFIZER'ın ve MSD'nin aynı yıl için toplam pazar payları ise sırasıyla %(.....) ve %(.....)'dir. 2023 yılı için ise

[201] Söz konusu ATC-3 ürün pazarının alt kırılımı olarak tek bir ATC-4 (D05B :Sistemik Antipsoriatik İlaçlar) pazarı bulunmaktadır. Bu sebeple bu tablo ATC-4 ürün pazarı için de aynıdır.
[202] Söz konusu ATC-3 ürün pazarının alt kırılımı olarak tek bir ATC-4 (D05B0: Sistemik Antipsoriatik İlaçlar) pazarı bulunmaktadır. Bu sebeple bu tablo ATC-4 ürün pazarı için de aynıdır.

ABBVIE'nin pazar payı %(.....) PFIZER'ın ve MSD'nin ise sırasıyla %(.....) ve %(.....)'tir. ABBVIE her ne kadar en büyük pazar payına sahip olan firma konumunda olsa da pazarda güçlü rakiplerin varlığı ve pazar payları yıllar içerisinde değişkenlik gösterdiği anlaşıldığından ABBVIE için L04B: Anti TNF İlaçları pazarında hâkim duruma ilişkin değerlendirmelerin detaylandırılmasına gerek olmadığı değerlendirilmiştir.

(529) Yukarıda ABBVIE'nin ve rakiplerinin pazardaki konumu incelenmiş olup *Skyrizi*, *Venclyxto* ve *Humira* için hakim durumda olmadığı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda yalnızca ABBVIE'nin *Maviret* ürününün dahil olduğu J05D3-Hepatit C Antiviralleri ilaçları pazarı için hâkim durum değerlendirmesinin detaylandırılması gerekmektedir.

Pazara Giriş Engelleri

(530) Pazar payları ve yoğunlaşma düzeyleri, pazarın yapısı ve rekabet düzeyi bakımından önemli bir ilk gösterge niteliğindedir. Ancak ilgili pazarda hâkim durum tespiti, yapısal analizlerin yanı sıra özellikle pazarın mevcut ve gelecekteki yapısı ile pazardaki potansiyel rekabete ilişkin diğer değerlendirmelerden de etkilenmektedir. İlgili pazarda sahip olunan yüksek pazar paylarının, söz konusu pazara girişlerin yeterince kolay olması halinde, önemli ölçüde rekabet karşıtı etkiler yaratması olası görülmemektedir. Nitekim potansiyel rakipler, pazar fiyatlarındaki olası yükselişlere karşı duyarlı bir şekilde ilgili pazara giriş yapabilecektir. Bu çerçevede, hâkim durum değerlendirmelerinde pazarın sadece hâlihazırdaki yapısı baz alınarak sonuca ulaşılmaması gerekmekte olup ayrıca, pazardaki mevcut rakiplerin kapasite artırması veya potansiyel rakiplerin pazara girmesi tehdidinin de değerlendirilmesi gerekmektedir.

(531) İlgili ürün pazarına potansiyel rakipler tarafından yapılacak girişlerin yeterince kolay olması durumunda incelenen teşebbüsün hâkim durumunun sorgulanabilir olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte, pazardaki oyuncular üzerinde yeterli düzeyde bir rekabetçi baskı yarattığının kabul edilebilmesi için, pazara girişlerin muhtemel, zamanlı ve olası rekabeti kısıtlayıcı etkileri yok edebilecek güçte olması gerekmektedir.

(532) İlaç sektörü yüksek regülasyona tabi bir pazar olduğu için yalnızca Sağlık Bakanlığı tarafından ruhsatlanan ürünler pazara giriş yapabilmektedir. Bu kapsamda beşeri tıbbi ürününü piyasaya sürmek isteyen bir teşebbüs, ruhsatlandırma, fiyatlandırma ve geri ödeme süreçlerini tamamlamak zorundadır. Ruhsatlandırma; piyasaya sunulan ilaçların etkinlik, güvenilirlik ve kalite bakımından uygunluğunun değerlendirildiği bir süreci ifade etmektedir. Hastaların ilaca erişiminin sağlanmasının yanı sıra sektördeki rekabetin ortaya çıkışı üzerindeki etkisi nedeniyle ruhsatlandırma sürecinde yaşanabilecek gelişmeler pazara girişte etkili olabilecek önemli bir unsurdur. Nitekim sektörde faaliyet gösteren teşebbüs birlikleri tarafından da yeni ilaçların ruhsatlandırma sürecinin uzamasının hem teşebbüslerin ileriye dönük yatırımlarını sekteye uğrattığı hem de hastaların alternatif ilaçlara ulaşımını geciktirdiği belirtilmektedir[203].

(533) Türkiye'de ilaç fiyatlarının belirlenmesinde referans fiyat sistemi uygulanmaktadır. İlaç fiyatlarının belirlenmesinde belirlenmiş kaynak ülkeler olan Fransa, İtalya, Brezilya, İspanya ve Yunanistan'a ek olarak ürünün ithal edildiği ülkeler arasından ürünün depocuya satış fiyatının en düşük olduğu ülkedeki fiyatı baz alınmaktadır. Referans alınan fiyat, ilaç fiyatlandırılmasında kullanılan sabit dönemsel Euro kuru değeri ile çarpılarak ürünün Türk lirası cinsinden fiyatı bulunmaktadır. Uygulanan kur politikası

[203] İEİS, Türkiye İlaç Sektörü, 2023, s. 30.

ve sektörün yaşadığı ekonomik zorlukların ilaçların Türkiye piyasasında bulunmasını ya da giriş yapmasını etkilediği ifade edilmektedir[204].

(534) Türkiye'de geri ödeme sistemi pozitif liste esasına dayanmaktadır. Beşeri tıbbi ürünlerin Türkiye'de geri ödeme listesine girebilmek için SGK tarafından ileri sürülen koşulları karşılaması ve belirli bir idari süreçten geçmesi gerekir. SGK tarafından ilaçlar için ödenecek kamu fiyatının belirlenmesinde ilacın orijinal ya da eşdeğer olması, orijinal ilaçlar için piyasada eşdeğerinin bulunup bulunmadığı, fiyat koruması olup olmadığı ve ilacın depocuya satış fiyatı gibi özelliklerine göre farklı kamu kurum iskontoları uygulanmaktadır[205]. Bu idari süreçte yaşanan gecikmeler başvuruya konu ilaçların piyasaya giriş yapma zamanını geciktirebilmektedir.

(535) Ruhsatlandırma, geri ödeme gibi idari süreçleri tamamlayıp pazara girişi tamamlayan ilaçlar için sonrasında reçetelerde yer almak için rekabet etme süreci başlamaktadır. Türk ilaç sektöründe uygulanan regülasyon fiyat rekabetini engellemekte bunun yerine firmalar daha çok tanıtım faaliyetine odaklanmaktadır. Nitekim jenerik ilaç üreticilerinin tanıtım ve promosyon için yaptığı harcamaların toplam harcamalar içerisindeki oranının orijinal ilaç üreticileri tarafından yapılan tanıtım harcamalarına yakın olduğu vurgulanmaktadır[206]. Bir tanıtım faaliyeti olarak ifade edilen reklam, teşebbüslerin kamuya veya hedef kitlesine yönelik irade açıklamalarının en önemli görünüm biçimlerinden birisi olarak tanımlanmaktadır[207]. İlaç sektöründe reklam faaliyeti yasaklanmıştır ancak belirli kriterleri sağlayan teşebbüs çalışanlarının sağlık mesleği mensubu olarak nitelendirilen sağlık çalışanlarına tanıtım yapmalarına izin verilmektedir. Tanıtım faaliyetleri özellikle pazara yeni girecek teşebbüsler açısından yüksek bir maliyete sebep olabilecek, dolayısıyla pazara giriş engeli teşkil edebilecektir. Nitekim hakim durum tespitinde tanıtım/reklam harcamalarının tek başına bir gösterge olarak kabul edilemeyeceği, ancak yapılacak değerlendirmelerde önemli bir kriter olduğu sonucuna ulaşılmaktadır[208].

(536) İlaç sektörü, AR-GE ve tanıtım faaliyetlerinin yoğun olduğu bir yapıda bulunduğu için bu faaliyetler, çoğu zaman pazara giriş engeli olarak nitelendirilmektedir. Fakat diğer yandan özellikle patent sonrası dönemde, molekülün ticari başarısı ölçüsünde, pazara hızlı girişlerin önüne geçilememektedir[209] Diğer yandan belli bir hastalığın tedavisi için ilk defa üretilen orijinal ilaçlar patent koruması ile bir süreliğine tekel konumda olabilmekte aynı etken maddeyi içeren jenerik ilaçların pazara girişi ise ancak ilacın patent koruması sona erdikten sonra gerçekleşebilmektedir. Bir ilacın patent korumasına haiz olması tek başına pazara giriş engeli yaratmasa da patentlerin rakipler/potansiyel rakipler özellikle de jenerik ilaç üreticileri açısından yasal bir giriş engeli yarattığı söylenebilir. Patent korumasına tabi bir ürünün varlığı durumunda ise bir teşebbüsün ilgili pazara girebilmesi ancak başkaca yeni bir ilacın keşfi, ya da var olan bir ilacın kendi terapötik sınıfı dışındaki bir endikasyona iyi geldiğinin ispatlanması ile olabilmektedir.

---

[204] İEİS,2023, s. 46

[205] AİFD, Türkiye İlaç Sektörü Raporu, 2023, s. 35 https://www.aifd.org.tr/wp-content/uploads/2023/12/IQVIA_TURKIYE-ILAC SEKTORU_RAPORU_.pdf

[206] Rekabet Kurumu İlaç Sektör Raporu, 2013.

[207] ÖZDEMİR, Semih Sırrı; KÜÇÜKKAVRUK, Kemal (2023), Rekabet Hukuku Açısından Tanıtım Faaliyetlerine Bağlanan Sonuçların Değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 72, s. 1471.

[208] Age, s.1507.

[209] 6 27.03.2013 tarihli Rekabet Kurumu İlaç Sektör Raporu (İlaç Sektör Raporu), para. 54.

(537) Teşebbüslerin pazar payları ve pazarın yoğunlaşma düzeyleri hâkim durumun tespiti için en önemli göstergelerden olsa da ayrıca pazara giriş engellerinin varlığının da değerlendirilmesi gerekecektir. Bu kapsamda bir ilacın patent korumasına sahip olduğu ve ilaç sektörünün, yüksek maliyetli ar-ge faaliyetlerinin yoğun olduğu bir yapı olduğu göz önünde tutulduğunda bu iki hususun pazara giriş engeli yaratacağı aşikârdır. ABBVIE'nin *Maviret* isimli ürününün patent koruması altında korunmaya devam etmesi pazara jenerik ilaç girişini engelleyeceğinden her ne kadar bu durum pazara yeni moleküllerin girmesini engellemese de bir giriş engeli yaratacağı değerlendirilmektedir. Nitekim sektörden Hepatit-C Antiviralleri pazarına girilmesini sağlayacak *Maviret* ve *Vosevi* kadar etkili ürünlerinin bulunmadığı bilgisi de edinilmiştir. Bu sebeple de Hepatit-C Antiviralleri pazarına yakın zamanda giriş yapacak bir rakibin de mevcut durumda bulunmadığı değerlendirilmektedir. Ayrıca ilaç sektöründe pazara giriş özellikle orijinal ilaç üreticileri bakımından ar-ge yatırımları yüksek, maliyetli ve uzun bir süreç olarak nitelendirildiğinden bu durum rakiplerin Hepatit-C Antiviralleri pazarına giriş engeliyle karşılaşacağı hususunu destekler niteliktedir.

Alıcı Gücü

(538) Alıcı gücü bakımından değerlendirmede bulunulduğunda ise; Hâkim Durum Kılavuzu'nda pazardaki müşterilerin görece büyük, alternatif temin kaynakları hakkında yeterince bilgili ve makul bir süre içerisinde başka bir sağlayıcıya geçmek ya da kendi arzını yaratmak imkânına sahip olması durumunda, bu müşterilerin pazarlık gücüne, bir başka deyişle alıcı gücüne sahip olduğu kabul edilmektedir. Bu durumda müşterilerin alıcı gücü, incelenen teşebbüsün davranışlarını sınırlayan rekabetçi bir unsur olarak ortaya çıkmakta ve teşebbüsün hâkim durumda olmasını engelleyebilmektedir.

(539) Türkiye ilaç piyasasında devlet hem kural koyucu hem de en büyük alıcı[210] konumundadır. Buna karşılık hastalar ürünlerin nitelikleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığı için kullanılacak ilaçlar bakımından nihai karar mercii doktorlardır ve bu durum talep cephesinde doktor, hasta ve SGK'dan oluşan üçlü bir yapıya işaret etmektedir. Doktorlar ise fiyat duyarlılığına sahip olmamakta hastanın durumuna en uygun olduğunu düşündüğü ilacı seçmektedir[211].

(540) Bunun yanında Türkiye'de 2016 yılından bu yana olağan geri ödeme süreci dışında tedavi maliyeti yüksek olan yenilikçi ilaçların geri ödeme sistemine dâhil olmasını sağlayan "Alternatif Geri Ödeme" anlaşmaları uygulanmaktadır. Bu kapsamda ödeme alabilmek amacıyla teşebbüsler tarafından yapılan başvurular Alternatif Geri Ödeme Komisyonu'nda (AGÖK) değerlendirilmekte; SGK ve ilaç firması arasında kararlaştırılan ödeme koşulları, fiyat indirimi gibi anlaşma detayları ise gizli tutulmaktadır. Dolayısıyla pazarda her ne kadar SGK en büyük alıcı olsa da ABBVIE'nin ürün portföyü bakımından önemli bir pazar gücü bulunduğu, bu durumun ilaç sağlanmasının yanı sıra geri ödemede yürütülen pazarlık süreçlerinde etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Aynı zamanda SGK'nın (kamu) sağlık hizmeti sunma yükümlülüğü nedeniyle bu hizmeti sunmaktan ve ilaçları talep etmekten vazgeçemeyecek konumda olduğu değerlendirilmektedir. Bununla birlikte talebin büyüklüğü kamu adına bir avantaj gibi görünse de kamu tarafından bu ürünün tüm Türkiye için sağlanması gerekmekte olup bu durumun yarattığı maliyet artışı kamunun alım fiyatlarına yansımaktadır. Bu kapsamda SGK'nın en büyük alıcı olması ilaç

[210] Pazarda satılan ilaçların değer bazında %94,3'ünün geri ödeme kapsamında olduğu belirtilmektedir. İEİS, 2023, s. 7.
[211] Rekabet Kurumu İlaç Sektör Raporu, 2013, s.38.

firmalarına karşı belirli bir pazarlık gücü sağlasa da bu pazarlık gücü pazara girişleri finanse edecek nitelikte olmadığından SGK ilaç pazarları bakımından hâkim durumu ortadan kaldıran düzeyde bir alıcı gücü sağlamamaktadır. Bu anlamda pazardaki bir diğer alıcı olan ceza ve tevkifevleri için de SGK için yapılan değerlendirmeler geçerli olacaktır.

(541) Yukarıda yer verilen değerlendirmeler ışığında 2018-2024 yılları arasında ABBVIE'nin pazar payının ortalama %(.....) olduğu görülmektedir. Ayrıca Hepatit-C pazarında faaliyet gösteren yalnızca iki teşebbüsün bulunduğu, ABBVIE'nin 2024 yılı pazar payının GILEAD'ın yaklaşık (.....) katına tekabül ettiği hatta bazı yıllarda ABBVIE'nin pazarda tek oyuncu olarak faaliyet gösterdiği anlaşılmaktadır. Yine GILEAD'ın yapılan toplantılarda Hepatit-C pazarının yenilikçi ilaçların hastaları iyileştirmesi neticesinde küçülmekte olduğunu bu sebeple de hepatoloji pazarındaki tanıtım faaliyetlerini sonlandırdığını dile getirmesi dikkate alındığında ABBVIE'nin var olan pazar gücünü sürdüreceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda *Maviret*'in patent korumasının halen devam ettiği de değerlendirildiğinde yakın zamanda pazara yeni bir teşebbüsün de girmeyeceği anlaşılmaktadır. Sonuç olarak ABBVIE'nin J05D3-Hepatit C Antiviralleri ilaçları pazarında hâkim durumda olduğu değerlendirilmektedir.

Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına İlişkin Değerlendirme

(542) Bir teşebbüsün incelemeye konu pazarda hâkim durumda olması ve bu hâkimiyetini kötüye kullanması olmak üzere kümülatif olarak iki unsurun sağlanması halinde, 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında rekabet ihlali teşkil eden bir davranıştan söz edilebilecektir.

(543) Kötüye kullanma kavramının tanımı, 4054 sayılı Kanun hükümlerinde yapılmamış olmakla beraber, Kanun'un 6. maddesinde hangi davranışların kötüye kullanma olarak ele alınabileceğine dair örnek davranışlara yer verilmiştir. Hakim Durum Kılavuzu'nun 22. paragrafında kötüye kullanma "*hâkim durumdaki teşebbüslerin sahip oldukları pazar gücünün avantajından faydalanarak doğrudan ya da dolaylı olarak tüketici refahını azaltması muhtemel davranışlarda bulunmaları*" şeklinde tanımlanmıştır. Aynı paragrafta, hâkim durumda bulunan bir teşebbüsün, hâkim durumunu kötüye kullanmasının; fiyat artışı, ürün kalitesinde ve yenilik düzeyinde düşüş, mal ve hizmet çeşitliliğinde azalış gibi tüketici refahına zarar verebilecek sonuçlar doğurabileceği gibi tüketici refahında meydana gelen azalmanın, yeniden satıcılar düzeyinde yahut nihai tüketiciler düzeyinde ortaya çıkabileceği düzenlenmiştir.

(544) Hâkim durumdaki teşebbüs tarafından rakiplere yönelik gerçekleştirilen her türlü davranışın kötüye kullanma teşkil etmeyeceği, söz konusu davranışların rekabet hukuku ışığında kötüye kullanma perspektifinden ele alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Kötüye kullanma değerlendirmesi her ne kadar rakiplere yönelik gerçekleştirilen davranışlar üzerinden incelemeye alınsa da değerlendirmenin esasını, bu davranışların pazarda etkin rekabet edebilmek için gerekli parametreleri bozacak ve nihai olarak tüketici refahında azalmaya sebep olacak bir sonuca yol açıp açmadığı meselesi oluşturmaktadır. Bu çerçevede, hâkim durumun kötüye kullanıldığının tespitinde hâkim durumdaki teşebbüsün bu durumun getirdiği avantajdan faydalanarak pazardaki rekabeti sınırlayacak ve tüketici refahı üzerinde olumsuz sonuç doğuracak davranışların kötüye kullanma teşkil edeceği anlaşılmaktadır.

(545) Bu kapsamda aşağıda ABBVIE'nin pazardaki davranışlarının kötüye kullanma teşkil edip etmeyeceğine ilişkin değerlendirmelerde bulunulacaktır.

Honorarium Ödemeleri ve Tıbbi Cihaz Bağışları ile Hekim Tercihlerinin Etkilendiği İddiaları

(546) Söz konusu ihlal iddiasını ABBVIE'nin hekimlere "*Honorarium ödemesi*" ve "*Danışma Kurulu* ödemesi" adı altında yasadışı ödemeler yapması, doktorların şahsi kullanımları için tıbbi cihaz bağışlaması böylece bu ödemeler yoluyla rakip ürünleri tercih eden hekimlerin tercihlerini değiştirmeye çalışarak pazarda kendi lehine haksız bir rekabet avantajı elde etmesi oluşturmaktadır. Bu kapsamda öncelikle ilgili mevzuata yer verilecek akabinde elde edilen bulgular ışığında iddialara ilişkin değerlendirmelerde bulunulacaktır.

(547) Honorarium ödemeleri ve tıbbi cihaz bağışlarına ilişkin düzenlemeler[212]; Beşerî Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik, Beşerî Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik Kapsamında Bilimsel Toplantı ve Ürün Tanıtım Toplantıları Başvuru Kılavuzu, Beşerî Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik Kapsamında Yapılacak Değer Aktarımlarına İlişkin Usul ve Esaslar Kılavuzu ve Tıbbi Cihaz Satış, Reklam ve Tanıtım Yönetmelik[213] olarak sayılabilecektir[214].

(548) Mevzuat kamu hastanelerine, kamu hastanelerindeki görevli hekimlere veya serbest çalışan hekimlere yapılan honorarium ödemelerine, belirli koşullar altında izin vermektedir. Bahse konu hususla ilgili olarak Beşeri Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik'e dayanılarak yürürlüğe giren "Beşerî Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik Kapsamında Yapılacak Değer Aktarımlarına İlişkin Usul ve Esaslar Kılavuz'un (Tanıtım Faaliyetleri Kılavuzu) 4. ve 5. maddelerinde ise aşağıdaki ifadelere yer verilmiştir:

> "MADDE 4 - (1) "*Ruhsat/izin sahibi veya sözleşmeli firma, sağlık meslek mensupları ve sağlık kurumu/kuruluşuna yönelik her türlü değer aktarımlarını aşağıda belirtilen şartlara uymak kaydıyla yapabilir. a) Her bir değer aktarımı, KDV dâhil parasal değeri o tarihte yürürlükte olan aylık brüt asgarî ücretin % 10'unu aştığı takdirde Kuruma[215] bildirilir. …*"
>
> MADDE 5 - (1) "*Ruhsat/izin sahibi tarafından doğrudan veya dolaylı olarak sağlık kurumu/kuruluşu bazında yapılan KDV dâhil parasal değeri aylık brüt asgari ücretin % 10 unu aşan değer aktarımlarında; kurum/kuruluş ismi, vergi numarası ve tescilli olduğu şehir bilgisi aşağıda kapsamı örneklerle belirtilen bilgilerle beraber Kuruma bildirilir.*
>
> *a) Bağış.*
>
> *b) Etkinliklerle bağlantılı maliyetlere katkı.*
>
> *c) Destek (sponsorluk) sözleşmesi.*

---

[212] Ayrıca AİFD üyesi ilaç firmalarının uyması gereken Araştırmacı İlaç Firmaları Derneği İyi Tanıtım İlkelerine ilişkin bir kılavuz da bulunmaktadır. Bu çerçevede AİFD'nin, "İyi Tanıtım İlkeleri" çerçevesinde danışmanlık gibi profesyonel hizmet karşılığı yapılan ödemelerin, hizmetin makul adil piyasa değerini yansıtması gerektiğini AİFD üyesi firmalara bildirdiği görülmektedir.

[213] Bununla birlikte ilaç firmaları Tıbbi Cihaz Satış, Reklam ve Tanıtım Yönetmelik'inden ziyade daha katı bir uygulamayı benimseyen Beşeri Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik'e göre tıbbi cihaz bağışlarını gerçekleştirmektedirler.

[214] Anılan yönetmelik ve kılavuz hükümleri Türkiye İlaç ve Tıbbî Cihaz Kurumu (TİTCK) tarafından yürütülmektedir.

[215] Tanıtım Faaliyetleri Kılavuzu'nun 3. maddesinin c bendinde Kurum, Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu olarak tanımlanmıştır.

ç) Hizmet ve Danışmanlık Ücreti.

d) Her türlü diğer değer aktarımları.

..."

(549) Diğer yandan hastanelere tıbbi cihaz bağışını mümkün kılan Beşeri Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik'in 6. maddesinde yer alan hüküm ise aşağıdaki gibidir:

MADDE 6 *(10) Ruhsat/izin sahipleri, aşağıdaki şartları sağlamaları durumunda kamuya ait sağlık kurum ve kuruluşları ile kâr amacı gütmeyen sağlık kurum, kuruluş ve organizasyonlarına bağışta bulunabilirler:*

a) Bu Yönetmelik kapsamındaki ürünlerin ihale kararlarını etkilememek, haksız rekabete yol açmamak,

b) Ürün satışı ile ilişkilendirilebilecek etik dışı bir uygulamaya yol açmamak,

c) Spesifik bir ürün hakkında reçete yazımını teşvik edici olmamak,

ç) Araştırma, eğitim, sağlık ve hasta bakımını iyileştirmek amaçlarından birini taşımak,

d) Sadece bir bireyin kullanımına değil kurum veya kuruluşun genel kullanımına yönelik olmak,

e) Bağışlanan malzemede ruhsat/izin sahibinin adının bulunabilmesine karşılık ürünün ismini yazmamak,

f) Yapılan bağışı, ruhsat/izin sahibinin resmî kayıtlarına işlemek,

g) Klinik araştırmada kullanılması amacıyla yapılacak ürün ve benzeri bağışları doğrudan koordinatöre veya sorumlu araştırmacıya yapmak.

(11) Sağlık kurum ve kuruluşları ancak merkez teşkilatlarından izin alarak veya merkez teşkilatlarının bu konuda yayınladığı kurallar çerçevesinde bağış kabul edebilirler.

(550) Sağlık mesleği mensubundan alınması planlanan bir hizmet karşılığı olmak üzere sağlık mesleği mensubuna ya da sağlık mesleği mensubunun çalıştığı sağlık kurumuna yapılan ödemeler "honorarium ödemesi" olarak adlandırılmaktadır. Honorarium ödemeleri kapsamında; sağlık mesleği mensubunun kişisel olarak veya gruplar halinde toplantılarda konuşmacı olarak yer alması ya da bilimsel/tıbbi çalışmalar ile Faz I-IV klinik çalışmalara katkı sunması, teşebbüs çalışanlarına ve/veya diğer sağlık mesleği mensuplarına eğitim vermesi yer alabilmektedir.

(551) Honorarium ödemesinin yazılı olması gerekmekte, alınan hizmetin her aşamasında TİTCK'ya bilgi verilmekte ve yapılan ödemeler "adil piyasa değeri" *(fair market value-FMV)* esas alınarak belirlenmektedir. Ayrıca yapılacak ödemelerin makul ve orantılı olması önem arz etmektedir. Ek olarak ABBVIE de tüm honorarium ödemeleri için adil piyasa değerinin belirlenmesi amacıyla global olarak yönetilen "*FairPay*" isimli sistemi kullandığını belirtmiştir. Anılan adil piyasa değerinin hesaplanmasında; hekimin uzmanlık seviyesi, alınacak hizmetin süresi, toplantı/hizmet hazırlığı için gereken makul araştırma süresi, kişinin hizmet sunduğu konuda ülke ve dünya çapında referans olma niteliği ve benzer danışmanlıklarda yapılan ulusal ve uluslararası honorarium ödemelerinin kıstas alındığı görülmektedir. Bu sistem sayesinde sağlık mesleği mensuplarından alınacak olan hizmet için azami saatlik ücret sınırı geçilememekte böylelikle adil piyasa değerine uygun bir ödemenin yapılmasının sağlandığı değerlendirilmektedir.

(552) Teşebbüslerden edinilen bilgilerden bağış ve honorarium ödemelerinin sağlık meslek mensubunun çalıştığı kuruma yapılabildiği, honorarium ödemelerinin doğrudan hekimlere değil hekimin çalıştığı kamu hastanesinin döner sermayesine aktarılabildiği, mevzuata uygun şekilde yapılan bağış ve ödemelerin yasal zeminin bulunduğu ve tüm aşamalarda TİTCK sistemlerine kaydedilmesi gerektiği bilgisine ulaşılmıştır. Ayrıca özel hastanelerde çalışan sağlık mesleği mensuplarının verdiği hizmetler için doğrudan sağlık mesleği mensubuna serbest meslek makbuzu karşılığında ödeme yapılabilmektedir.

(553) Beşerî Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik gereği anılan yönetmelik kapsamında olan bilimsel toplantıların, uydu sempozyumlarının ve ürün tanıtım toplantılarının toplantı öncesinde tüm detayları ile TİTCK'nın ilgili sistemine girilerek onaylanması şarttır. Bu kapsamda ilgili toplantıda konuşmacı/moderatör olarak profesyonel hizmet alınan sağlık meslek mensubunun adı, kendisine ödenen honorarium bedeli, alınan hizmetin detayının görülebileceği toplantı ajandası, hizmetin yeri ve saati gibi detaylı bilgilerin tümünün TİTCK tarafından onaylanması gerekmektedir.

(554) Aşağıda yerinde incelemede elde edilen bulgulara yer verilecek ve bu bulgular ilgili mevzuat kapsamında değerlendirilecektir.

(555) Bulgu-120'de yer alan ve 08.03.2023 tarihinde ABBVIE Ankara Bölge Müdürü (.....) ve ABBVIE Ürün Müdürü (.....)arasında gerçekleşen yazışma ve mesaj içeriğinde yer alan görselden; kayıt, konaklama, uçak ve transfer gibi ücretlerin ABBVIE tarafından karşılandığı görülmektedir. Yazışmanın devamında "*Ulusal hepatoloji için bütçe detayı bu şekilde*", "*3 hekim tüm paket sponsorluk hakkın var*", "*Antalya içinden kullanırsan sayı artabilir*" ve "*1 Hekim maliyet 38.500 K TL, 3 Hekim toplam maliyet 115.500 K TL ye geliyor*" ifadelerinden 17-21 Mayıs 2023 tarihindeki Ulusal Hepatoloji Kongresi için ABBVIE tarafından bütçe çalışması yapıldığı, ortalama maliyetlerin çıkarıldığı ve hekimlerin Antalya içerisinden seçilmesi ile maliyetin azalacağından hareketle daha fazla hekim için sponsorluk sağlanabileceği anlaşılmaktadır. Bulguda adı geçen kayıt, konaklama, uçak ve transfer ödemelerinin Tanıtım Faaliyetleri Kılavuzu'nun 5. maddesinin b bendinde yer alan etkinliklerle bağlantılı maliyetlere katkı kapsamında olduğu değerlendirilmektedir.

(556) 23.08.2023-07.09.2023 tarihli Bulgu 125'te yer alan ABBVIE Dermatoloji Marka Yöneticisi (.....), ABBVIE Kongre ve Etkinlik Operasyonları Uzmanı (.....) ve Pediatri Marka Yöneticisi (.....) arasında gerçekleşen, bilgide ABBVIE İmmünoloji Marka Yöneticisi (.....) ve ABBVIE İmmünoloji İş Birimi Direktörü (.....)'ın yer aldığı "*RE: 27-28 Eylül Danışmanlık Otel*" konulu e-posta yazışmasındaki "*27 ve 28 Eylül tarihlerinde danışmanlık & video çekimi projelerimiz olacak. Hekimlerimiz konaklama da yapacak*", "*27-28 Eylül akşamları Dr. (.....) konaklayacak. 2 günün 1inin bütçesi Skyrizi'den, 1'i HS'ten çıkacak. 27 Eylül akşamı Dr. (.....) konaklayacak. 1 gün için bütçe Skyrizi'den çıkacak*" ifadelerinde geçen danışmanlık hizmetine ilişkin ABBVIE'den bilgi talep edilmiştir. Bu kapsamda ABBVIE tarafından gelen cevabi yazıda 27.09.2023 tarihinde Dr. (.....) ve Dr. (.....)den danışmanlık hizmeti alındığı, bu danışmanlık hizmetinin kapsamının ise *Skyrizi* 150 mg lansman hazırlıkları kapsamında danışmanlık toplantısı düzenlenmesi, hekimlerle paylaşılacak içerikler için iç görü alınması, form değişikliği ile hastaların hayatlarında olacak değişikliklere ilişkin görüşlerinin alınması, tedaviye uyumun önemi gibi konularla ilgili fikirlerini ve paylaşımlarını içeren bir podcast'in çekimi, iç görülerin hipotetik hasta hikâyeleri üzerinden *Skyrizi* verilerinin anlatıldığı projeye uyarlanması olarak ifade edilmiştir. 28.09.2023 tarihinde ise Dr. (.....)'ten başka bir danışmanlık hizmeti alınmış olup bu hizmetin kapsamını ise hidradenitis

suppurativa makalesi hakkında video çekimi ve Atopik Dermatit hastalık yükü, semptomları ve tedavisi ile ilgili güncel veriler ve RINVOQ çalışma sonuçlarının paylaşılmasının oluşturduğu ifade edilmiştir. Bu kapsamda 27-28.09.2023 tarihlerinde alınması planlanan danışmanlık hizmetine ilişkin düzenlenen etkinlikte hekimlerin konaklama ücretinin ABBVIE tarafınca karşılanmasının Tanıtım Faaliyetleri Kılavuzu'nun 5. maddesinin b bendinde yer alan etkinliklerle bağlantılı maliyetlere katkı kapsamında olduğu değerlendirilmektedir.

(557) Bulgu-126'da ABBVIE Alan Uzmanı (.....) tarafından ABBVIE Profesyonel Hizmet Sözleşmeleri Sorumlusu (.....)a gönderilen, bilgide ABBVIE Hizmet Alım Sözleşmeleri Sorumlusu (.....) ve Kredi Kontrol Uzmanı (.....)'nın yer aldığı "*Dr. (.....)Fatura Hk.*" konulu e-posta yazışmasında "*Prof. Dr. (.....) hocamızın Adana Şehir EAH alınan danışmanlık bedeli faturası aşağıda PDF olarak yer almaktadır*" ifadeleri bulunmakta, e-postanın ekinde yer alan faturadan ise bedelin danışmanlık hizmeti karşılığı olduğu, danışmanlık hizmet bedelinin Tanıtım Faaliyetleri Kılavuzu'nun 5. maddesinin b bendinde yer alan etkinliklerle bağlantılı maliyetlere katkı kapsamında olduğu ve ödemenin hekimin çalıştığı Adana Şehir ve Eğitim Araştırma Hastanesi'ne yapıldığı anlaşılmaktadır.

(558) Yukarıda yer alan bulgulardan ABBVIE'nin honorarium ödemelerini mevzuat kapsamında yaptığı anlaşılmakta olup hekimlere yapılan ödemelerin bir kongre, etkinlik vb. hususlara dayalı olarak yapıldığını gösterir ifadeler bulgularda bulunmaktadır. Yapılan yerinde incelemelerde de yasal mevzuatın izin verdiği sınırların dışına çıkan herhangi ödemenin yapıldığına dair bir bulguyla karşılaşılmamıştır. Yukarıda yer verilen mevzuat gereği asgari ücretin %10'unu geçen ödemelerin her birinin istisnasız TİTCK'ya bildirilmesi yönünde ilaç firmalarının sorumluluğu bulunduğu anlaşıldığından, ABBVIE'nin hastanelere/hekimlere yapılan bağışlarla kendi lehine haksız bir avantaj elde ettiğini gösterir herhangi bir bulguya rastlanılmadığı değerlendirilmektedir[216].

(559) Bu kapsamda honorarium ödemelerinde (aktarımlarının bağış, etkinliklerle bağlantılı maliyetlere katkı, destek (sponsorluk) sözleşmesi, hizmet ve danışmanlık ücreti ve son olarak her türlü diğer değer aktarımlar) aylık brüt ücretin %10'unu aşan değer aktarımlarına Beşerî Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik ve Beşerî Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik Kapsamında Yapılacak Değer Aktarımlarına İlişkin Usul ve Esaslar Kılavuz'un izin verdiği, bu miktarın üzerindeki ödemelerin TİTCK'nın bilgisi dâhilinde ve denetiminde yapıldığı, bu ücretlerin hekim tercihlerini etkileme noktasında bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmış, yapılan yerinde incelemelerde de teşebbüsün bu konudaki mevzuat hükümlerine uyduğu sonucuna ulaşılmıştır[217].

(560) Diğer yandan iddialardan bir diğerini ABBVIE'nin hastanelere/hekimlere yapılan tıbbi cihaz bağışlarıyla (ultrason cihazı vb.) 'Hepatit C pazarı özelinde' hekimlerin reçeteleme tercihlerini etkileyerek rakiplerini pazardan dışladığı iddiası oluşturmaktadır. Aşağıda yerinde incelemede elde edilen bulgulara yer verilecek ve bu bulgular ilgili mevzuatlar kapsamında değerlendirilecektir.

---

[216] **Bulgu-126**'da; danışmanlık bedeli olarak Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ne Prof. Dr. (.....)'dan alınan danışmanlık karşılığında yapılan ödemenin faturası yer almakta olup danışmanlık bedelinin 9.000 TL olduğu görülmektedir.

[217] Bu kapsamda Hepatit-C ilaçlarına ilişkin olarak GILEAD ve ABBVIE'den 2018-2024 yılları arasında gerçekleştirilen honorarium bedellerine ilişkin olarak bilgi talep edilmiştir. Gelen cevaplar incelendiğinde ise hekimlere/hastanelere yapılan ödemelerin benzer nitelikte olduğu örneğin 2023 yılı için ABBVIE tarafından (.....) TL, GILEAD'ın ise (.....) TL ödeme yaptığı görülmüştür.

(561) Bulgu-123'te yer alan ve ABBVIE Ankara Kamu İlişkileri Sorumlusu (.....) tarafından ABBVIE Göz Sağlığı İş Birimi Direktörü (.....)'a gönderilen ve "*Optive Fusion için numune dağıtım sürecinde en son ne sebeple veremediğimizi paylaşabilir misin? …TİTCK konuyu tekrar değerlendirmiş ve talebimiz tanıtım yönetmeliğine uygun olmadığından olumsuz yanıt vermeye karar verilmiştir*" ifadelerinin yer aldığı yazışmaya ABBVIE'ye ait tıbbi cihaz statüsündeki Optive Fusion[218] ürününün konu edildiği görülmektedir. Bu kapsamda ABBVIE 6 yıldır aktif satışı bulunmayan bu ürünün 2023 yılı içerisinde yapılacak olan satış aktivitelerinin yeniden lansman olarak kabul edilmesi ve bu relansman sırasında toplamda 48.000 flakonu geçmeyecek şekilde yapılması planlanan bedelsiz numune dağıtımına ilişkin olarak TİTCK'dan görüş talep etmiştir. TİTCK ise 05.05.2023 tarihli yazısı ile ilgi yazıda beyan edilen ve bedelsiz numune olarak dağıtılması planlanan tıbbi cihazın daha önce piyasaya arz edilmiş olması nedeniyle, Tıbbi Cihaz Satış, Reklam ve Tanıtım Yönetmeliği 24. maddesi hükmü doğrultusunda yıllık dağıtılacak bedelsiz cihaz numunesi cirosunun bir önceki yıla ait satış cirosunun yüzde % 2'si ile sınırlı tutulması gerektiğini ifade etmiştir. Bu kapsamda ABBVIE çalışanlarının hastanelere bağış yaparken uygulanması gereken mevzuat hükümleri hakkında yazıştığı ve yazışmada *"Bağış" yaparak ilerleyebileceğimiz konusunda bir öneride bulundular. Mevzuatın ilgili maddesi gereğince "kâr amacı gütmeyen sağlık kurum kuruluşlarına veya organizasyonlara" bağış yoluyla ilerleyebiliriz. Özel hastanelere mevzuat gereği bu tür bağışlar yapılamamaktadır* " ifadesi yer almaktadır. Nitekim Beşeri Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik m.6/10 hükmünde; ruhsat/izin sahiplerinin, kamuya ait sağlık kurum ve kuruluşları ile kâr amacı gütmeyen sağlık kurum, kuruluş ve organizasyonlarına bağışta bulunabileceği düzenlenmiş olup mevzuat özel hastanelere[219] bağış yapılmasına izin vermemektedir. Bu kapsamda konuşmanın bu durumu açıklar nitelikte olduğu değerlendirilmektedir.

(562) Beşeri Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik'in 6. maddesinden ilaç firmalarının hastanelere bağış yapmasının önünde herhangi bir yasal engel bulunmadığı ve bağış sisteminin pazarın işleyişinde olağan bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda ABBVIE dışındaki diğer ilaç firmalarının da sağlık kurum kuruluşlarına tıbbi cihaz bağışı gerçekleştirdiği görülmektedir. Beşerî Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik[220] m. 6/10 kapsamında yapılan tüm bağışlar, aynı yönetmeliğe göre TİTCK tarafından bir değer aktarımı olarak nitelendirilir. Bu kapsamda da her bir değer aktarımının, KDV dâhil parasal değeri o tarihte yürürlükte olan aylık brüt asgarî ücretin %10'unu aştığı takdirde bir sonraki yılın ilk altı ayı içerisinde TİTCK'ya bildirilmesi gerekmektedir.

(563) Bu bilgiler ışığında tıbbi cihazın değeri aylık asgari ücretin %10'unu aşsa dahi bu bağışların hekimlerin şahsi kullanımları için değil kamu hastanelerine yapıldığı (KTÜ,

---

[218] Kurulun 11.10.2019 tarih ve 19-35/517-213 sayılı kararı ile Allergan plc'nin tek kontrolünün Abbvie Inc. tarafından devralınmasından önce bu ilacın ruhsatı Allergan'a aitti. Bu birleşmenin akabinde ABBVIE ticari bir karar alarak 6 yıldır pazarda bulunmayan bu ürünü tekrardan piyasaya sürmeye karar vermiştir.

[219] Özel Hastaneler Yönetmeliği'nin "Kapsam" başlıklı 2. maddesinde; Devlete, il özel idarelerine, belediyelere, üniversitelere ve diğer kamu tüzel kişilerine ait hariç olmak üzere gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişilerine ait hastanelerin dâhil olduğu belirtilmiştir. Bu doğrultuda Yönetmelik'in kapsamına dâhil edilmeyen hastanelerin özel hastaneler olduğu anlaşılmaktadır. https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=4854&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5

[220] Yönetmeliğin amacı, ürünlerin tanıtım faaliyetlerinde uyulması gerekli kuralları belirlemek olup bağışlar da tanıtım faaliyetleri içerisinde düzenlenmektedir.

Antalya EAH, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi EAH, Ankara Üniversitesi vb.) ve bu bağışların TİTCK'nın bilgisi dâhilinde ve denetiminde yapıldığı sonucuna varılmıştır. Yapılan yerinde incelemelerde de yasal mevzuatın izin verdiği sınırların dışına çıkan herhangi bir bulguya ulaşılamamış olup bu bağışların yasal olduğu göz önüne alındığında ABBVIE'nin hekim tercihlerini etkilemek için tıbbi cihaz bağışı yaptığını gösterir herhangi bir bulguya rastlanılmamıştır.

Ruhsat ve Geri Ödeme Süreçlerinde ABBVIE'nin Rakiplerinin Pazara Girişini Engellediği İddiaları

(564) ABBVIE'nin Hepatit-C tedavisinde kullanılan "*Maviret*" isimli ürününün yaklaşık %(.....) pazar payıyla pazarda hâkim durumda olduğu ve ABBVIE'nin bu pazar payını, şu anda kullanılmayan "*Viekirax&Exviera*" ürünlerinin geri ödeme süreçlerinde rakibinin pazara girişini engelleyici aksiyonları sonucunda elde ettiği iddia edilmiş ayrıca ihbarcı tarafından ABBVIE'nin ruhsat ve geri ödeme süreçlerinde rakipleri aleyhinde rekabeti bozucu faaliyetlerde bulunarak pazarda avantaj elde etmeye çalıştığı ifade edilmiştir.

(565) ABBVIE'nin dosya konusu iddialara ilişkin ilaçları ile söz konusu ilaçların rakipleri hakkında bilgiye aşağıda yer verilmiştir:

Tablo 54: Dosya Konusu İddialara İlişkin ABBVIE İlaçları ile Anılan İlaçların Rakipleri

Sağlayıcı	İlaç Adı	Rakip Sağlayıcı	İlaç Adı
ABBVIE	Maviret	GILEAD	Harvoni/Vosevi
ABBVIE	Exviera	GILEAD	Harvoni/Vosevi
ABBVIE	Viekirax	GILEAD	Harvoni/Vosevi
Kaynak: Cevabi Yazı			

Türkiye'de Ruhsatlandırma Süreçleri

(566) Türkiye'de ilaçların ruhsatlandırılması, üretimi, depolanması, satışı, ithalatı, ihracatı, piyasaya arzı, dağıtımı, hizmete sunulması, toplatılması ve kullanımları ile ilgili kural ve standartları belirlemek ve bunları gerçekleştirmeye yetkili makam Sağlık Bakanlığı teşkilatı içerisinde yer alan TİTCK'dır. Ülkemizde piyasaya sunulacak her ürünün TİTCK'dan ruhsat alması gerekmektedir.

(567) Türkiye'de ilaçları ruhsatlandırma işlemlerine ilişkin ilk düzenleme 26.05.1928 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 1262 sayılı İspençiyari ve Tıbbi Müstahzarlar Kanun ile yapılmıştır. Hâlihazırda ilaçların ruhsatlandırılmasına yönelik işlemler, bahsi geçen Kanun ve Avrupa Birliği (AB) mevzuatına uyum çalışmaları çerçevesinde hazırlanan ve 19.01.2005 tarihinde yürürlüğe giren ve en son 2021 yılında güncellenen[221] Ruhsatlandırma Yönetmeliği hükümlerine göre yapılmaktadır.

(568) Beşeri bir tıbbi ürüne ruhsat verilirken, ürünle ilgili olarak TİTCK tarafından dikkate alınacak ölçütlere aşağıda yer verilmektedir:

a) Öngörülen kullanım şartlarındaki etkinliğinin kanıtlanmış olması,

b) Güvenilirliğin kanıtlanmış olması,

c) Uygun teknik ve farmasötik özelliklere sahip olması[222]

(569) Başvuru sahibi tarafından TİTCK'ya sunulan belgelerin incelenmesi ve değerlendirilmesi sonucunda, bu Yönetmelikte öngörülen hususlara uygun olduğu tespit edilen beşeri tıbbi ürüne, ruhsat düzenlenir ve başvuru sahibi bilgilendirilir.[223]

[221] 11.12.2021 tarih ve 31686 sayılı Resmi Gazete
[222] Ruhsatlandırma Yönetmeliği'nin 16. maddesi
[223] Ruhsatlandırma Yönetmeliği'nin 20. maddesi

(570) Referans fiyatlandırma sistemleri kapsamında referans ülkedeki ilaç fiyatlarının diğer ülkelerce görünür olması diğer ülkelerdeki ilaç fiyatlarına da etki etmektedir. Türkiye'deki ilaç fiyatları da aralarında Çin, Rusya, Güney Kore gibi ülkelerin de yer aldığı 13 ülke tarafından referans alınmaktadır.[224] Dolayısıyla katlandığı maliyetlerin karşılığını almak gerekçesiyle bu ülkelere ilaçları yüksek fiyattan satmak isteyen ilaç firmaları referans alındığı gerekçesiyle Türkiye'ye de yüksek fiyattan ilaç satmak istemektedir. İlaçların alıcısı konumunda bulunan SGK ise kamu kurum iskontosu talep ederek fiyatları düşürmeye çalışmaktadır.

İlaç Geri Ödeme Sistemleri

(571) İlaçta geri ödeme ise Sosyal Güvenlik Kurumu İlaç Geri Ödeme Yönetmeliği (Geri Ödeme Yönetmeliği) kapsamında değerlendirilmektedir. Bir ilacın Genel Sağlık Sigortası kapsamında geri ödeme kapsamına alınabilmesi için ise ilaç üreticileri/ithalatçıları tarafından "İlaç Geri Ödeme Başvurularına İlişkin Usul ve Esaslar" çerçevesinde SGK'ya başvurulması gerekmektedir.

(572) Türkiye'nin ihtiyaçları doğrultusunda uygun fiyatlarla ilaç sunulmasını, ilaç bulunurluğunu ve yenilikçi ilaçların daha uygun fiyata temin edilmesini sağlamak amacıyla Alternatif Geri Ödeme Sistemi geliştirilmiştir. "Fiyat hacim" anlaşmaları olarak adlandırılan bu yöntemle; firmalara ödeme ve alım garantisi verilerek yüksek miktarlarda ilaç alınması karşılığı fiyatların düşürülmesi amaçlanmakta ve ilaç firmalarının kamu otoriteleri ile yaptığı anlaşmalar neticesinde farklı kamu kurum iskonto oranları uygulanılmaktadır. Ayrıca fiyatlar gizli tutularak referans fiyatlamanın sebep olduğu sakıncalardan kaçınılmaktadır. Böylece normalde temin edilmesi zor olan yenilikçi ilaçların Türkiye'ye getirilmesi imkânı oluşmaktadır.

(573) Geri ödeme başvurusu yapılan ilaçların özelliklerine ve firma taleplerine (alternatif geri ödeme modeli talep edilmesi gibi) göre SGK oluşturduğu komisyonlarda geri ödeme başvurularını değerlendirmektedir. SGK'nın oluşturduğu komisyonlardan Tıbbi ve Ekonomik Değerlendirme Komisyonu (TEDK) ve Alternatif Geri Ödeme Komisyonu (AGÖK), yine SGK tarafından oluşturulan Sağlık Hizmetleri Bilimsel ve Akademik Danışmanlık Komisyonları'ndan başvuruya konu ilaçlar hakkında bilimsel ve medikal açıdan görüş almaktadır. TEDK veya AGÖK aldıkları bilimsel ve medikal görüşlere ilave teknik veriler ile ekonomik ve mali değerlendirmeleri yaparak başvuruya konu ilaç hakkında görüş oluşturmaktadır.

(574) AGÖK Yönetmeliği, Sağlık Hizmetleri Bilimsel ve Akademik Danışmanlık Komisyonlarını *"Görüş ve önerilerine başvurulmak üzere, Kurumca akademisyen ve/veya ilgili dal uzmanlarından oluşturulan ve Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürü tarafından belirlenen komisyonlar*[225]*"* olarak tanımlamaktadır. Bir ilaç AGÖK kapsamına alınacağı zaman görüş verecek ilgili alanda uzman hekimler Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürü tarafından belirlenmekte ve ilaç hakkında bilimsel görüşler SGK tarafından yetkilendirilen kişiler tarafından raporlanarak Alternatif Geri Ödeme Komisyonu'na sunulmaktadır. Bu komisyonun üyeleri de AGÖK Yönetmeliğince belirlenen ilgili kişilerdir[226]. İlaç firmalarının bu alanda bir dahli bulunmamaktadır. İlaç

[224] https://www.aifd.org.tr/faaliyet-raporu-2022/mevcut-fiyat-uygulamalari.php

[225] Sağlık hizmetleri bilimsel ve akademik danışmanlık komisyonları; görüş ve önerilerine başvurulmak üzere, Kurumca akademisyen ve/veya ilgili dal uzmanlarından oluşturulan ve Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürü tarafından belirlenen komisyonları ifade etmektedir.

[226] Komisyon, Kurum Başkanı başkanlığında, Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürü ile Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığını, Sağlık Bakanlığını temsilen en az daire başkanı

firmaları AGÖK süreçlerine ancak alınan bilimsel görüş sonrası toplanan Alternatif Geri Ödeme Komisyonu'nda, idarenin daveti üzerine dâhil olabilmektedir. GILEAD'ın cevabi yazısında ise komisyonun karar alma süreçlerinde ve SUT'un çıkarılmasına ilişkin tüm süreçte bu davetlere cevaben ilaç firması tarafından yapılan katılımın ve verilen görüşün başvuru yapılan ilacın kullanım alanı, nasıl bir tıbbi etkisi olduğu, nasıl bir maliyet-etkililik analiz sonucu olduğu, toplam kaç hastada kullanılabileceği ve olası bütçe etkisinin firma bakış açısı ile sunulmasıyla sınırlı olduğu belirtilmektedir.

(575) Hâkim durum tespiti yapılan J05D-Hepatit C Antiviralleri pazarındaki ilaçlar alternatif geri ödeme sistemine tabidir. Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Sağlık Sigortası Alternatif Geri Ödeme Yönetmeliği'nde (AGÖK Yönetmeliği)[227] alternatif geri ödeme modeli; *"Sosyal Güvenlik Kurumunca finansmanı sağlanan/sağlanacak olan sağlık hizmetlerinin ihtiyaç duyulan alanlarda halk sağlığının korunması için mevcut ödeme usul, esas ve kuralları dışında mali veya tıbbi olarak getireceği faydaya göre ödeme kapsamına alınması amacıyla oluşturulan SUT'un ilgili maddesinde belirlenmiş kamu kurum iskonto oranlarının dışında iskonto oranı belirleme, bütçe ve hasta sayısı sınırının getirilmesi, alım garantisi verilerek sağlık hizmetlerinin ödeme kapsamına alınması vb. diğer modellerden oluşan geri ödeme modelleri"* şeklinde tanımlanmaktadır.

(576) AGÖK modelinin amacı ise AGÖK Yönetmeliği'nde *"Sosyal Güvenlik Kurumunca* finansmanı sağlanan*/sağlanacak olan sağlık hizmetlerinin ihtiyaç duyulan alanlarda halk sağlığının* korunması *için mevcut ödeme usul, esas ve kuralları dışında mali veya tıbbi olarak getireceği faydaya göre ödeme kapsamına alınması"* olarak açıklanmaktadır.

(577) Hâkim durum tespiti yapılan J05D-Hepatit C Antiviralleri pazarında yer alan Hepatit-C ilaçları TİTCK tarafından ruhsatlandırıldıktan sonra 2016 yılında SGK tarafından alternatif geri ödeme modelinin kapsamına alınan ilk ilaçlar olmuştur. Nitekim SGK 18.06.2016 tarihinde yaptığı sözleşmelerle kronik Hepatit-C endikasyonunda kullanılan ruhsatı GILEAD'a ait *Harvoni* ve *Sovaldi* ilaçları ile ruhsatı ABBVIE'ye ait *Exviera* ve *Viekirax* isimli ilaçlarını aynı anda alternatif geri ödeme kapsamına almıştır. Bu kapsamda SGK tarafından toplam (.....) ünite *Harvoni*, (.....) ünite *Sovaldi* olmak üzere toplam (.....) ünite ilacın alımı GILEAD'a garanti edilmiştir. ABBVIE'ye ise (.....) adet *Viekirax-Exviera* ilacından alım garantisi verilmiştir.

(578) Hepatit-C tedavisi 2011 yılında doğrudan etkili antivirallerin tedaviye girmesiyle beraber çok hızla değişmiştir. Çok sayıda ilaç klinik çalışmalara girmiş, onay almış ve kullanılmaya başlamıştır[228]. İlaç firmaları sürdürmüş olduğu klinik çalışmaların karşılığını almak adına da tedavisi gelişen bu hastalığa ilişkin ilaçları yüksek fiyatlar ile satmıştır ve satmaktadır. Sonuç olarak ortada bulaşıcı bir hastalık ve pahalı bir tedavi mevcuttur. Dolayısı ile mevcut durum AGÖK Yönetmeliğinde ifade edilen halk sağlığının korunması amacı ve tıbbi olarak getireceği fayda amacına denk düşmektedir. Ayrıca alıcı gücü kısmında da değinildiği gibi SGK yaptığı sözleşme ile *Maviret*'i perakende satış fiyatı olan (.....) TL yerine (.....) TL'ye temin etmektedir. Böylece, AGÖK ile; SUT'un Uygulanacak İndirim Oranları başlıklı 4.4.1. maddesi ile belirlenen azami %41'lik[229] iskonto oranı ise alternatif geri ödeme sistemi ile

---

düzeyinde birer üye, Hazine ve Maliye Bakanlığını temsilen en az daire başkanı düzeyinde iki üye olmak üzere altı asıl üyeden oluşur.

[227] https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/05/20230512-32.htm

[228] https://www.vhsd.org/tr/hepatit-c-kullanim-klavuzu-2-23-p

[229] https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=17229&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5

aşılabilmekte ve ilaç firmalarına daha yüksek oranda iskonto yaptırılması mümkün olmaktadır.

(579) J05D3-Hepatit C Antiviralleri ilaçları pazarında ABBVIE'nin *Maviret* isimli ürünü için SGK'nın ve Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'nün ilgili ürün pazarında alıcı gücüne sahip olup olmadığı hususunun değerlendirilmesi gerekmektedir. J05D3-Hepatit C Antiviralleri pazarında ABBVIE *Maviret*, GILEAD ise *Harvoni* ve *Vosevi* ürünleriyle faaliyet göstermekte olup bu ilaçların perakende satış fiyatları sırasıyla *Maviret* için (.....) TL, *Harvoni* için (.....) TL, *Vosevi* içinse (.....) TL'dir[230]. Bu ürünlerin perakende satış fiyatlarının oldukça yüksek olduğu ve serbest eczane kanalından satışların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Nitekim bu ilaçların pazardaki bulunurluğunu sağlamak için teşebbüsler SGK ile alternatif geri ödeme sözleşmeleri akdetmekte, ayrıca bu sözleşme şartlarının aynısını Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü ile yapılan sözleşmelerde de uygulamaktadırlar. Söz konusu sözleşmeler 24-30 ay arasında geçerli olacak şekilde uzun vadeli yapılmakta, sözleşme süresi boyunca SGK'ya ve Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'ne uygulanan fiyatlar sabit tutulmaktadır. Bu sözleşme süreçleri gizlilikle yürütülmekte olup sözleşme neticesinde uygulanan fiyatlar ve iskonto oranları kamuyla hiçbir şekilde paylaşılmamaktadır. Bu kapsamda sözleşme sürecinde teşebbüsler ile SGK arasında alternatif geri ödeme sözleşmesinin akdedilmesine yönelik müzakere süreçleri yürütülmekte firmalar bu süreçte bedelsiz ilaç sunma gibi birtakım taahhütlerde bulunmaktadır.

(580) Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Sağlık Sigortası Alternatif Geri Ödeme Yönetmeliği m.3/1-a hükmünde alternatif geri ödeme "… *mevcut ödeme usul, esas ve kuralları dışında mali veya tıbbi olarak getireceği faydaya göre ödeme kapsamına alınması amacıyla oluşturulan SUT'un ilgili maddesinde belirlenmiş kamu kurum iskonto oranlarının dışında iskonto oranı belirleme, bütçe ve hasta sayısı sınırının getirilmesi, alım garantisi verilerek sağlık hizmetlerinin ödeme kapsamına alınması vb. diğer modellerden oluşan geri ödeme*" şeklinde ifade edilmiştir. Yönetmelik hükmünde de ifade olunduğu üzere SGK kamu kurum iskontolarının dışına çıkarak iskonto belirleme yetkisini haizdir. Bu kapsamda sözleşmedeki alım şartlarını belirleme yetkisi öncelikle SGK'ya ait olup teşebbüsler ilaçlarını geri ödeme kapsamına aldırmak istiyorsa teşebbüslerin bu süreçlerdeki etkisinin sınırlı olacağı değerlendirilmektedir. Bununla birlikte teşebbüslerin SGK ile uygulanan geri ödeme koşullarında anlaşamıyorlarsa her zaman müzakere süreçlerini sonlandırma imkanına sahip olduğu söylenebilecekse de ABBVIE'nin *Maviret* (öncesinde ise *Exviera-Viekirax*) için sunulan ödeme koşullarını kabul ederek alternatif geri ödeme kapsamına alındığı görülmüştür.

(581) Nitekim J05D-Hepatit C Antiviralleri pazarında yer alan yenilikçi ilaçların AGÖK yöntemi ile ülkeye sokulması ve bu ilaçların yüksek başarı oranı yakalamasıyla birikmiş hasta sayısında azalma olduğu ifade edilmektedir. Bu nokada ilaçların satış miktarlarına bakıldığında 2018 yılında ilgili ürün pazarında toplam (.....) adet satış gerçekleştirilirken 2023 yılında ise bu sayının (.....)'e düştüğü görülmektedir. Dolayısıyla AGÖK yönteminin getirilmesiyle hastaların tedaviye erişim sağlayabildiği böylece hasta sayısındaki azalmanın gerçekleştiği değerlendirilmektedir.

(582) GILEAD'ın da AGÖK kapsamına girmesi, Hepatit–C tedavisinin yenilikçi ilaçlarla mümkün olması ve AGÖK'ün J05D-Hepatit C Antiviralleri pazarında yer alan ilaçlara uygulanmasının tıbbi olarak getireceği fayda birlikte ele alındığında şikâyetçi tarafından dile getirilen AGÖK'ün ABBVIE için çıkarıldığı ve GILEAD'ın pazardan dışlandığı iddialarının gerçeği yansıtmadığı değerlendirilmektedir. Zira ilk alternatif geri

[230] https://ilacabak.com/

ödeme sistemine alınan ilaçlar ABBVIE'nin *Viekirax-Exviera* ile birlikte GILEAD'ın *Harvoni* isimli ürünleridir. Bu kapsamda GILEAD ile yapılan görüşmelerde de ABBVIE'nin Hepatit C Antiviralleri pazarında GILEAD'ı dışladığına yönelik herhangi bir beyanda bulunmadığı görülmektedir.

(583) Bulgu-118'de yer alan ABBVIE Alan Uzmanı (.....), Hepatoloji Alan Uzmanı (.....), Nöroloji Alan Uzmanı (.....) arasında gerçekleşen ve "*TYH DOĞU*" isimli WhatsApp grubu yazışmasında; *"Yav arkadaş 5 yıl oldu şöyle kılçıksız bi sut çıkamadı. Hep bi antin hep bi kuntin", "Ben burda (.....) abiye kızıyorum abi", "Adam SGK ya iti anlatamamış"* ifadelerinden ABBVIE çalışanlarının SUT'a yazılan ve *Maviret*'e ilişkin geri ödeme koşullarının bulunduğu şartlardan memnun olmadıkları, ABBVIE'nin *Maviret* adlı ilacı için SUT koşullarının SGK'ye iyi anlatılamamasından yakındıkları görülmektedir. İlgili bulgudan SUT kapsamında 5 yıl gibi uzun bir süredir ABBVIE açısından sorunsuz bir SUT yayımlanmadığı gerekçesiyle ABBVIE çalışanlarının serzenişte bulunduğu anlaşılmaktadır.

(584) Bu kapsamda öncelikle GILEAD'a ait *Vosevi*, *Harvoni* ve ABBVIE'ye ait *Maviret* ile *Maviret* öncesi dönemde pazarda bulunan *Viekirax-Exviera*'ya sağlanan ödeme koşulları incelenecektir. 14.07.2016 tarihinde yürürlüğe giren SUT'ta *Harvoni* ve *Viekirax- Exviera*'nın alternatif geri ödeme kapsamına alındığı görülmektedir. SUT m. 4.2.13.3.2.A.1 – Daha önce Kronik Hepatit C tedavisi almamış hastalarda tedavi[231] ve m.4.2.13.3.2.A.2 – Tedavi deneyimli Kronik Hepatit C hastalarında yeniden tedavi[232] hükümleri incelendiğinde *Harvoni*'nin kompanze sirotik ve dekompanse sirotik hastalarda etkin olduğu genotipe göre endikasyon aldığı; *Viekirax-Exviera*'nın ise non-sirotik ve kompanze sirotik hastalarda etkin olduğu genotipe göre SUT'a dâhil edildiği görülmektedir[233]. 08.01.2019 tarihinde yürürlüğe giren SUT ile birlikte *Maviret*'in geri ödeme kapsamına alındığı *Harvoni*'nin ise yürürlüğe giren SUT ile birlikte dekompanse

04284

[231] **4.2.13.3.2.A.1 – Daha önce Kronik Hepatit C tedavisi almamış hastalarda tedavi**

(1) Genotip 1 hastalarda tedavi;

a) Sofosbuvir+Ledipasvir ile tedavi; kompanse sirotik ve dekompanse sirotik hastalar (Child Pugh B ve C) için tedavi süresi ribavirin ile birlikte toplam 12 hafta veya ribavirinsiz toplam 24 haftadır.

b) Ombitasvir+Paritaprevir+Ritonavir+Dasabuvir ile tedavi;

1) Genotip 1b non sirotik ve kompanse sirotik Child Pugh A hastalar için tedavi süresi toplam 12 haftadır.

2) Genotip 1a non sirotik hastalar için tedavi süresi ribavirin ile birlikte toplam 12 haftadır.

3) Genotip 1a kompanse sirotik Child Pugh A hastalar için tedavi süresi ribavirin ile birlikte toplam 24 haftadır…

[232] **4.2.13.3.2.A.2 – Tedavi deneyimli Kronik Hepatit C hastalarında yeniden tedavi**

(1) Daha önce peginterferon+ribavirin tedavisi alan ve komplikasyonlar nedeniyle tedavisine 12 nci haftadan önce son verilmiş olan kronik hepatit C hastaları, tedavi almamış hastalar ile aynı kurallara tabi olarak yeniden tedavi edilebilirler. (2) Yeniden tedavi, daha önce peginterferon+ribavirin veya peginterferon + ribavirin + bocepravir/telaprevir (üçlü tedavi) tedavi deneyimli HCV RNA'sı pozitif hastalarda bir defaya mahsus olmak üzere aşağıdaki şekilde yapılır.

(3) Genotip 1 hastalarda yeniden tedavi:

a) Sofosbuvir+Ledipasvir ile tedavi; nonsirotik, kompanse sirotik ve dekompanse sirotik hastalar için tedavi süresi ribavirin ile birlikte toplam 12 hafta veya ribavirinsiz toplam 24 haftadır.

b) Ombitasvir+Paritaprevir+Ritonavir+Dasabuvir ile tedavi yalnızca daha önce peginterferon+ribavirin deneyimli hastalarda kullanılır.

1) Genotip 1b non sirotik ve kompanse sirotik Child Pugh A hastalar için tedavi süresi toplam 12 haftadır.

2) Genotip 1a non sirotik hastalar için tedavi süresi ribavirin ile birlikte toplam 12 haftadır

3) Genotip 1a kompanse sirotik Child Pugh A hastalar için tedavi süresi ribavirin ile birlikte toplam 24 haftadır.

[233] 18.06.2016 tarihli SUT https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/18062016-Degisiklik-Tebligi-islenmis-guncel-2013-SUT-2023-02-15-04-55-55

sirotik hastalarda uygulanacak şekilde kısıtlandığı görülmektedir. Bunun nedeni ise *Harvoni*'nin *Maviret*'e göre tedavi ediciliğinin düşük olmasından kaynaklanmakta olup yukarıda bu konu ile ilgili ayrıntılı açıklamalarda bulunulduğundan bu durum ayrıca değerlendirilmeyecektir. Son olarak 09.06.2022 tarihinde yürürlüğe giren SUT ile birlikte *Vosevi*'nin *Maviret* ile birlikte aynı koşullarda geri ödeme kapsamına alındığı görülmektedir[234].

(585) Bu kapsamda ilgili yazışmanın, şikâyete konu iddiaları destekler nitelikte SUT'un ABBVIE lehine belirlenmesine ilişkin bir süreci yansıtmadığı değerlendirilmektedir. (.....) aynı zamanda Viral Hepatitle Savaşım Derneği üyesi olan hekimlerden edinilen bilgilere göre SUT'un çıkarılması sürecinde ilaç firmalarının herhangi bir dahlinin bulunmadığı bilgisi edinilmiş olup yapılan yerinde incelemelerde ABBVIE'nin SUT'u kendi lehine belirleyecek faaliyetlerde bulunduğuna ilişkin herhangi bir bulguya da erişilememiştir.

(586) Bulgu-119'da de yer alan ABBVIE Genel Müdürü (.....) tarafından *AbbVie Leaders* isimli gruba gönderilen Whatsapp mesajındaki "*maalesef Restasis konusu olumsuz sonuçlandı. Komisyonun[235] son gününde jeneriklerimizden biri iskontosunu %86'ya çıkardı ve biziim önerimiz anlamsız hale geldi. Artık bizim de fiyat düşürmek ya da iskonto arttırmak dışında seçeneğimiz kalmadı. Bu haliyle Restasis'in sürdürebilmesi ya da yerel üretimi olası gözükmüyor. Yazık oldu.*" ifadelerinden ABBVIE'nin *Restasis* isimli göz damlası ilacına ilişkin olarak rakip jenerik ilaç firmasının %86 oranında bir iskonto sunması nedeniyle kendi tekliflerinin bir anlamının kalmadığı ve İlaç Geri Ödeme Komisyonu'ndan olumsuz sonuç aldığı anlaşılmaktadır. Bu gelişme sonrası bir diğer deyişle rakip bir jenerik firmanın %86 oranında iskonto uygulamasına karşın kendi ürünleri için fiyat düşürmek ya da iskonto artırmak gibi rekabetçi alternatiflerin göz önünde bulundurulduğu değerlendirilmektedir. Öte yandan söz konusu Komisyon'dan alınan olumsuz sonuç ile ilgili olarak yazışmanın devamında; "*Çok üzüldüm☹ Toplantida herkes daha bir ümitlenmişti.", "bu kadar emek harcadığımız bir alanda bizim kontrolümüz dışındaki gelişti her şey. Artık önümüze bakacağız", Ülke*

---

[234] **4.2.13.3.2.A.1- Daha önce Kronik Hepatit C tedavisi almamış hastalarda tedavi**

(1) Nonsirotik hastalarda; tedavi süresi (Sofosbuvir+Velpatasvir+Voxilaprevir) ile toplam 8 hafta ya da (Glekaprevir+Pibrentasvir) ile toplam 8 haftadır.

(2)Kompanse sirotik (Child-Pugh A) hastalarda; tedavi süresi (Sofosbuvir+Velpatasvir+Voxilaprevir) ile toplam 12 hafta ya da (Glekaprevir+Pibrentasvir) ile toplam 8 haftadır.

(3) Dekompanse sirotik (Child-Pugh B veya Child-Pugh C) Genotip 1a,1b, 4, 5, 6 hastalarda (Sofosbuvir+Ledipasvir)+Ribavirin ile tedavi süresi toplam 12 haftadır.

4.2.13.3.2.A.2- Tedavi deneyimli Kronik Hepatit C hastalarında yeniden tedavi

(1) Daha önce NS5A inhibitörü olan ilaçlar haricindeki ilaçlar ile tedavi deneyimli, nonsirotik hastalarda tedavi süresi (Sofosbuvir+Velpatasvir+Voxilaprevir) ile toplam 12 hafta ya da (Glekaprevir+Pibrentasvir) ile toplam 8 haftadır.

(2) Daha önce NS5A inhibitörü olan ilaçlar haricindeki ilaçlar ile tedavi deneyimli, kompanse sirotik hastalarda tedavi süresi (Sofosbuvir+Velpatasvir+Voxilaprevir) ile toplam 12 hafta ya da (Glekaprevir+Pibrentasvir) ile toplam 12 haftadır.

(3) Daha önce NS5A inhibitörü veya proteaz inhibitörü olan ilaçlar ile tedavi deneyimi olan, nonsirotik veya kompanse sirotik hastalarda tedavi süresi (Sofosbuvir+Velpatasvir+Voxilaprevir) ile toplam 12 hafta ya da Sağlık Bakanlığınca hasta bazında verilen ilaç kullanım onayı ile mümkün olacak şekilde (Glekaprevir+Pibrentasvir)+Ribavirin veya (Glekaprevir+Pibrentasvir) ile toplam 16 haftadır.

(4) Daha önce NS5A inhibitörü veya proteaz inhibitörü olan ilaçlar ile tedavi deneyimi olan dekompanse sirotik Genotip 1a,1b, 4, 5, 6 hastalarda (Sofosbuvir+Ledipasvir)+Ribavirin ile tedavi süresi toplam 24 haftadır.

[235] Yazışmada geçen "Komisyon" ifadesinin, İlaç Geri Ödeme Komisyonu kastedilerek kullanıldığı değerlendirilemektedir.

yatırım ve yerel üretim istemiyorsa biz neden uğraşalım ki? ve "Bugüne kadar tüm süreci yakından takip eden, defalarca Ankara yollarını aşındıran, sayısız senaryo çalışarak optimum çözümü bulmaya ve önermeye uğraşan, şirketimizin muhtelif departmanlarından çok insanın emeğine sağlık." ifadelerinin ABBVIE çalışanları tarafından kullanıldığı görülmektedir. Anılan ifadelerden ise olumsuz sonuç sonrasında süreçte çok fazla emek verdikleri, yerel üretim için çabaladıkları ancak yine de kendileri bakımından olumsuz bir sonuç aldıkları için serzenişte bulundukları çıkarımı yapılabilecektir.

(587) Gerçekleştirilen yerinde incelemelerde ABBVIE'nin ruhsat ve geri ödeme süreçlerinde hukuka aykırı eylemlerde bulunduğunu gösterir herhangi bir bulguyla karşılaşılmamıştır. Keza yukarıda yer verilen Bulgu-118 ve Bulgu-119'dan da görülebileceği üzere bu süreçlerde ABBVIE'nin yakındığı hususların olduğu ve çaba gösterdiği anlaşılmaktadır. Ayrıca kendisi için önemli gördüğü konularda İlaç Geri Ödeme Komisyonu'ndan istediği sonuçları alamadığını gösteren örneklere ilişkin yazışmalar da elde edilmiştir.

(588) Öte yandan ABBVIE tarafından sunulan bilgilere göre; ABBVIE'nin *Skyrizi* adlı ilacı için ruhsat onayı aldığı Psöriyatik Artrit endikasyonuna yönelik tedavilerde geri ödeme kapsamında olması amacıyla 2022 yılında İlaç Geri Ödeme Komisyonu'na yaptığı geri ödeme başvuruları 27.01.2023 tarihinde SGK tarafından aynı endikasyonda kullanılan alternatif ilaçlarla kıyaslanarak *Skyrizi*'nin üstünlüğünün bulunmadığı ve tedavi maliyeti yüksek olduğu değerlendirmesiyle reddedilmiştir. Benzer şekilde ABBVIE *Rinvoq* adlı ilacı için 2023 1. Dönem[236] İlaç Geri Ödeme Komisyonu Başvuru Dönemi'nde onaylı olduğu belirtilen 4 endikasyonda (Romatoid Artrit, Ankilozan Spondilit, Psöriyatik Artrit, Ülseratif Kolit) geri ödeme başvurusunda bulunmuştur. Başvurunun değerlendirilmesi sonucunda Ülseratif Kolit endikasyonuna yönelik tedavilere ilişkin geri ödeme başvurusu yine SGK tarafından 08.08.2023 tarihinde reddedilmiş, ABBVIE tarafından 2023 2. Dönem İlaç Geri Ödeme Komisyonu'na bahsi geçen ilacın tedavi ihtiyacı olan hastalara geri ödeme kapsamında ulaştırılabilmesi amacıyla revize başvuru gerçekleştirilmiştir.

(589) Sonuç olarak yapılan yerinde incelemede elde edilen bulgular ve bilgi taleplerine gelen cevabi yazılar doğrultusunda ABBVIE'nin ruhsat ve geri ödeme süreçlerinde rakipleri aleyhinde rekabeti bozucu faaliyetlerde bulunduğunu gösteren herhangi bir bulgu, belgeye ulaşılamamıştır.

Hasta Sayısına İlişkin Veri Toplama İddiaları

(590) Şikâyetçi tarafından ABBVIE satış temsilcilerinin rakip ürünlere yönelik reçete eden hekim, hasta grubu ve hastane bilgisi gibi verilerin takibinin yapıldığı ve elde edilen veriler sayesinde ABBVIE'nin rekabeti engelleyici aksiyonlar aldığı ifade edilmiştir.

(591) Yukarıda '*Pazar Payı ve Pazardaki Rakiplerin Konumu*' başlığında yer verilen bilgilerde de görülebileceği üzere alternatif geri ödeme modeli kapsamında olan ilaçların satış miktarı ve pazar payı verisi IQVIA aracılığıyla sağlanamamaktadır. IQVIA'nın ana faaliyeti, Türkiye çapında eczanelere ve hastanelere dağıtım yapan depolardan serbest eczanelere yapılan ve ihale ya da doğrudan alım şeklinde olabilen satış verilerini günlük ve aylık olarak toplamak, bu verileri çeşitli istatistik yöntemlerine göre tasnif ederek işlemek ve çoğunluğu ilaç üreticisi şirketler olmak üzere coğrafi bölgeler

[236] Sosyal Güvenlik Kurumu İlaç Geri Ödeme Yönetmeliği'nin *Tanımlar* başlıklı 3. maddesinde dönem, Komisyonun bir yıllık çalışma takvimi içerisinde yılda 2 defa gerçekleştirilen çalışma süreleri olarak tanımlanmıştır.

(*brick*) bazında kullanıcılara düzenli olarak raporlamaktır. IQVIA, ecza depolarının serbest eczanelere yaptıkları satışları anonim bir veri haline getirerek raporlamaktadır. Bu kapsamda alternatif geri ödeme sisteminde yer alan ilaçlar farklı dağıtım modelleriyle hastalara ulaştırıldığından alternatif geri ödeme kapsamındaki ilaçlar için IQVIA'dan alınan veriler yeterli değildir. Alternatif geri ödeme modeli kapsamında geri ödeme alan ilaçların pazar payının takip edilmesi; üretim ve dağıtım planlaması yapmak ve tanıtım faaliyetlerinin odağını belirlemek amacıyla satış miktarı verisi hakkında sağlayıcı teşebbüs tarafından genellikle stok takibi yapmak ve satış temsilcileri vasıtasıyla pazardan bilgi edinmek suretiyle yapılmaktadır.

(592) Sektörde rakip faaliyetlerinin takibi; TİTCK internet sitesi aracılığıyla kamuya açık olarak paylaşılan etkin madde listesi, ruhsatlı ürünler listesi, kısa ürün bilgisi (KÜB)-kullanma talimatı (KT) listesi, sağlık kodlama referans sunucusu (SKRS) e-reçete ilaç ve diğer farmasötik ürünler listesi ve ruhsat iptali listesi ile IQVIA'dan elde edilen veriler doğrultusunda yapılmaktadır. IQVIA, ecza depolarından veri toplamakta, topladığı verileri özel eczane ve hastane kanalı kırılımları ile günlük, haftalık ve aylık periyotlarla teşebbüslere sağlamaktadır. IQVIA tarafından geriye dönük olarak 60 ay olarak sunulan verilerin ATC sınıfı, etkin madde, firma ve ürün adlarına yer verilmek suretiyle ulusal veya bölgesel (*brick*[237]) bazda sunulabilmektedir.

(593) JOHNSON&JOHNSON tarafından olağan saha faaliyetleri kapsamında hastane ve hekim ziyaretleri yapılırken veya saha çalışanları tarafından katılınan kongrelerde rakiplerin kamuya açık faaliyetlerinin, saha faaliyetleri sırasında ya da kongre, sempozyum, toplantı vs. etkinlikler çerçevesinde hangi şirketlerin ne yollar ile tanıtım yaptığının (stand aktivitesi, uydu sempozyumu aktivitesi gibi) o toplantıya katılan saha çalışanları aracılığı ile gözlemlenebildiği ifade edilmiştir.

(594) ABBVIE tarafından IQVIA ve bağımsız araştırma şirketleri tarafından oluşturulan pazar araştırmaları haricinde özellikle alternatif geri ödeme kapsamındaki ilaçlar için tahmini yeni hasta verisi takibi yapıldığı ifade edilmiştir. Tahmini yeni hasta verisinin sahada çalışan personel aracılığıyla hekimlere anket yapılması suretiyle elde edildiği, ihtiyaç duyulan tedavi alanları için oluşturulan soru setlerinin cevaplandığı ve ilgilisinin yalnızca gerekli gördüğü verileri paylaştığı bir yöntemle elde edilen söz konusu verilerin hasta veya rakip verisi içermeyen veriler olduğu belirtilmiştir. Tahmini yeni hasta verisi takibinin, özellikle birden fazla endikasyonu olan ilaçların hangi endikasyonda daha çok kullanıldığına ilişkin diğer veri kaynaklarından elde edilen marka bazlı satış verisinin yeterli olmadığı durumlarda önemli olduğu vurgulanmıştır. GILEAD ise AGÖK kapsamındaki ilaçlarının satış miktarı verilerinin IQVIA'dan sağlanamadığını, tahmini satış verilerini ise kendi satış sisteminde sakladığını ve bu veriler hakkında SGK ile yapılan anlaşma gereği belirli süreler içerisinde teyit alındığını ifade etmiştir.

(595) Şikâyetçinin iddialarından bir diğeri rakip ürünlerin reçetelenmesine ilişkin tüm bilgilerinin Excel tablolarında ve şirketin CRM sistemlerinde kayıt altına alındığı, ABBVIE'nin bu takibi Tahmini Yeni Hasta (TYH) sistemi ile gerçekleştirdiği, ayrıca VEEVA sistemi ile de hasta bilgilerinin paylaşılmasına ilişkindir. Bu kapsamda elde edilen bulgulara ilişkin aşağıda açıklamalarımıza yer verilecektir.

(596) Bulgu-127'de 12.09.2023 tarihinde ABBVIE Pazar İstihbarat Uzmanı (.....) tarafından ABBVIE Hepatoloji Satış Grubuna ve çok sayıda ABBVIE çalışanına gönderilen "*Yeni*

[237] *Brick*, sınırları IQVIA tarafından tanımlanan ve belli eczane ve hastanelerin dâhil olduğu bölgeleri ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. IQVIA'dan alınan verilerin en geniş halinin ülke genelini, en dar halinin 500 coğrafi bölge (brick) detayını gösterdiği belirtilmiştir.

Hasta Takip Dosyası [REVİZE]" başlıklı e-postanın ekinde yer alan excel tablosu incelenmiş olup Excel tablosunun ekran görüntüsüne ise aşağıda yer verilmektedir.

Görsel 2: Bulgu-127'nin Ekinde Yer Alan Excel



(597) Yeni hasta sayılarına ilişkin veriler içeren ilgili excel tablolarında yer alan bilgiler detaylı şekilde incelendiğinde, ABBVIE'nin yalnızca kendi tahmini hasta sayılarını toplulaştırdığı, bu excellerde GILEAD'a ya da başkaca herhangi bir rakibine ait ilaçlar hakkında herhangi bir bilgiye yer verilmediği görülmektedir[238].

(598) Bulgu-124'te 08.06.2023 tarihinde ABBVIE Hepatoloji Alan Uzmanı (.....) tarafından gönderilen, bilgi kısmında ABBVIE Bölge Müdürü (.....) ve ABBVIE Hepatoloji Proje Müdürü (.....)'nın yer aldığı ve ABBVIE Hepatoloji İş Birimi Müdürü (.....) tarafından yanıtlanan "*Cezaevi Rakip Faaliuet bilgilendirme"* başlıklı e-postada ise "*(.....) Hanım merhaba Dün yaptığım cezaevi ziyaretlerimde Gilead ın bu hafta Silivri Cezaevinde (.....) Bey ve (.....) Hanım ile Aile hekimlerinin katıldığı bir toplantı yaptığını öğrendim. (.....) Hanım dan çok aktif şekilde çalışmaya başladıkları bilgisini almıştık. Aynı şekilde devam ediyorlarmış. Diğer bütün büyük cezaevleri ile ilgili de bu aksiyonları aldıklarını tahmin ediyorum. Cezaevinde şeçimler nedeni ile mahkum hastaların hastaneye transferinde son iki üç haftadır sevkiyat yapılmadığını biliyorduk. Normale dönüşün sağlandığını ve iki haftada (.....) Hanım ın 5 yeni mahkum hastaya Maviret tedavisi başladığı öğrendim. Bilgilendirme için teşekkürler Halim. TYH hızlanması çok güzel haber. (.....) ile de konuştuğumuz ÜTT konusunda hızlıca ilerlemek gerekli. Silivri hızlanacaktır. Orada rakip AU dedike çalışıyor mu? Haftada kaç gün gidiyor?...[239]"* ifadelerinden ABBVIE'nin rakibi GILEAD'ın faaliyetleri ile ilgili sahadan bilgi almaya çalıştığı ancak bu hususun da rekabete aykırı olmaktan ziyade pazarda konumlarını belirlemek için yani rekabetçi bir süreç için gerçekleştirildiği değerlendirilmekte olup dosya kapsamında elde edilen bulgular incelendiğinde de söz konusu ürünler

[238] 18.09.2023 tarihli bulgu da benzer nitelikli olduğundan ayrıca değerlendirilmeyecektir.

[239] Teşebbüse "AU dedikenin" ne anlamda kullanıldığı sorulmuş olup cevaben "AU" ifadesinin "alan uzmanı" anlamına geldiği ve söz konusu yazışmada ABBVIE'nin rakip firmanın alan uzmanının "dedike" yani yoğun bir şekilde çalışıp çalışmadığının sorgulandığı anlaşılmaktadır.

bakımından rakibine ait rekabete hassas bir veriye eriştiğine dair bir bulgu tespit edilememiştir.

(599) Bulgu-122'de, 03.05.2023 tarihinde ABBVIE Pazar Uzmanı (.....) tarafından gönderilen, bilgi kısmında ABBVIE Pazar İstihbarat Müdürü (.....) ve ABBVIE Kıdemli CRM Uzmanı (.....)'nin yer aldığı ve ABBVIE Anestezi Doğu Bölge Müdürü (.....) tarafından yanıtlanan "*Severone Rakip Satış Dosyası"* başlıklı e-postada ise "*rakip Sevorane satış dosyasını çeyreklik olarak yapalım demiştik. Mart Sevorane rakip satış dosyasını ekte iletiyorum…"* ifadesi yer almaktadır. E-postanın ekinde yer alan ve IQVIA verilerini içeren excel tablosuna aşağıda yer verilmiştir.

Görsel 3: Bulgu-122'nin Ekinde Yer Alan Excel



(600) Öncesinde ifade edildiği üzere IQVIA ilaç sektöründeki verileri toplulaştırmak suretiyle çoğunluğu ilaç üreticisi şirketler olmak üzere coğrafi bölgeler (brick) bazında kullanıcılara düzenli olarak raporlamaktır. Bu kapsamda IQVIA'nın, ecza depolarının serbest eczanelere yaptıkları satışları anonim bir veri haline getirerek raporladığı dikkate alındığında bu verilerin rekabete hassas veriler olmadığı değerlendirilmektedir.

(601) Ayrıca şikâyetçi tarafından ifade edilen Veeva CRM[240] (*Customer Relationship Management*)[241] sistemi ile rakip ürünlerin reçetelerinin takip edildiği iddiasının da incelenmesi gerekecektir. Bu kapsamda öncelikle ilaç sektöründe Veeva CRM sisteminin yaygın şekilde kullanıldığının söylenmesi gerekir. Veeva CRM, sağlık uzmanları ve kuruluşlarla etkileşim halinde olan tüm saha ve ofis tabanlı yaşam bilimleri profesyonelleri için küresel akıllı katılım çözümü olup tıbbi mümessillerinin ve alan uzmanlarının sahada gerçekleştirdiği faaliyetlerin düzenli bir şekilde sistemleştirilmesini ve raporlanmasını sağlayan bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle doktorlarla yapılan anketler neticesinde oluşturulan tahmini yeni hasta verileri sahada görevli olan ve ziyaret gerçekleştiren ilaç firmalarında çalışan alan uzmanı/ tıbbi mümessil tarafından bulut tabanlı müşteri ilişkileri platformu olan Veeva CRM sistemine girilmekte, elde edilen veriler ise teşebbüsün ilgili birimlerince

[240] Veeva CRM sistemi; biyofarma, tüketici ve hayvan sağlığı firmalarının kullanımına yönelik çözümler sunan, "Veeva Systems" firmasının bulut tabanlı bir müşteri ilişki yönetimi (*Customer Relationship Management*) sistemidir. Piyasada bulunan Oracle, SAP ve sair yazılımlar gibi bu yazılımı satın alan (veya kullanım hakkına sahip olan) firmalar söz konusu yazılıma kendi ihtiyaç duydukları modülleri aktive ederek ve uygun gördükleri verileri yükleyerek iş ve işlemlerini planlayabilmekte ve/veya takip edebilmektedir.

[241] Müşteri Hizmetleri Yönetimi.

raporlaştırılmaktadır. Aşağıda ABBVIE'de yapılan yerinde incelemelerde elde edilen Veeva sistemine ilişkin ekran görüntüsüne ve doktorlarla yapılan anket örneğine yer verilecektir.

Tablo 55: VEEVA Sistemi



Tablo 56: Doktorlarla Yapılan Anket Örneği

Bu sayılar yalnızca hekimin beyanına göre tahmini hasta sayılarıdır.
Kesinlikle hiçbir kişisel hasta verisi içermemektedir.

1. (8 HAFTA) Mikrobiyoloji Projesinden Gelen Tahmini Yeni Hasta
2. (8 HAFTA) Cezaevinden Gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı
3. (8 HAFTA) Diğer Kurumlardan Gelen (Devlet, Özel Hastane, vb) Tahmini Yeni Hasta Sayısı
4. (8 HAFTA) Amatem'lerden Gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı
5. (8 HAFTA) Kendisi Doğrudan Gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı
6. (8 HAFTA) Hastane İçinden Gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı
7. (8 HAFTA) Mega-C Projesinden gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı
8. (12 HAFTA) Mikrobiyoloji Projesinden Gelen Tahmini Yeni Hasta
9. (12 HAFTA) Cezaevinden Gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı
10. (12 HAFTA) Diğer Kurumlardan Gelen (Devlet, Özel Hastane, vb) Tahmini Yeni Hasta Sayısı
11. (12 HAFTA) Amatem'lerden Gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı
12. (12 HAFTA) Kendisi Doğrudan Gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı
13. (12 HAFTA) Hastane İçinden Gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı
14. (12 HAFTA) Mega-C Projesinden gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı
15. (16 HAFTA) Mikrobiyoloji Projesinden Gelen Tahmini Yeni Hasta
16. (16 HAFTA) Cezaevinden Gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı
17. (16 HAFTA) Diğer Kurumlardan Gelen (Devlet, Özel Hastane, vb) Tahmini Yeni Hasta Sayısı
18. (16 HAFTA) Amatem'lerden Gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı
19. (16 HAFTA) Kendisi Doğrudan Gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı
20. (16 HAFTA) Hastane İçinden Gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı
21. (16 HAFTA) 2. Defa HCV Tedavisi
22. (16 HAFTA) Mega-C Projesinden gelen Tahmini Yeni Hasta Sayısı

23. **HCV tedavisi alan toplam Tahmini Yeni Hasta Sayısı**

(602) ABBVIE tarafından tahmini yeni hasta verilerinin, tanıtım faaliyetleriyle ilgili planlamaların yapılmasını kolaylaştırmasının yanı sıra kesintisiz ürün tedarik planlaması yapılması, etkin stok seviyesinin sağlanması ve hastaların tedavisi açısından önemli bir kaynak olduğu belirtilmiş, tahmini yeni hasta sayılarının hiçbir surette rakiple temas edilmeksizin sahadan ihtiyaç görülen tedavi alanları için iç onayları tamamlanmış soru setleri üzerinden hekimler ile gerçekleştirilen anketler aracılığı ile elde edildiği ifade edilmiştir. Ayrıca bu anketlere verilen yanıtlarda ilgililerin ancak kendilerinin uygun gördüğü verileri paylaştığı, veri paylaşıp paylaşmama olgusunun kendi takdirlerinde olduğu, hiçbir kişisel hasta veya reçete verisi içermeyen yanıtlar olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda ABBVIE'nin önaraştırma döneminde Kurum kayıtlarına intikal eden cevabi yazısının ekinde GILEAD'ın *Vosevi* isimli ilacına ilişkin tahmini yeni hasta sayılarını gösterir bir excel tablosu sunulmuş olup bu verilerin tıbbi mümessil/alan uzmanlarının kendi çabalarıyla hekimlerden bağımsız istihbarat çalışmaları aracılığıyla elde ettiği bilgiler olduğu, bunun da rekabeti kısıtlayıcı herhangi bir davranışı içermediği değerlendirilmiştir. Dolayısıyla tahmini yeni hasta verisinin tahmini/olası bir toplam talep miktarını tahmin etmeye yönelik bir pazar araştırması ile bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır. Bu noktada belirtmek gerekir ki yerinde incelemede elde edilen tüm bulgular değerlendirildiğinde ABBVIE'nin rakibi GILEAD ile bilgi değişimi konusunda teması olduğu ya da VEEVA sisteminden elde edilen bilgiler ya da yapılan anketler yoluyla edinilen bilgilerle bağlantılı olarak rekabete hassas veri elde ettiği ya da rakibini pazar dışına çıkarmaya çalıştığına ilişkin herhangi bir bulgu elde edilememiştir.

(603) Nitekim alternatif geri ödeme modeli kapsamında olan ve Hepatit-C hastalığının tedavisinde kullanılan *Maviret (Viekirax-Exviera)* ve *Harvoni, Vosevi*[242] isimli ilaçlar SGK ile teşebbüsler arasında imzalanan anlaşma gereği SGK'nın belirlediği hastane eczanelerinden temin edilmekte olup bu sistemde serbest eczaneden yapılan satışların oldukça düşük olduğu görüldüğünden IQVIA'dan elde edilen bilgilerin yetersiz kaldığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda hem GILEAD'ın hem ABBVIE'nin kendi kurdukları sistemler ile rakip faaliyetlerini ve toplam pazar büyüklüğünü takip ettiği değerlendirilmektedir. Böylece saha ekibi tarafından hekimlerle yapılan anketlerle tahmini yeni hasta sayıları ve yeni hasta kaynaklarının[243] tespit edilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Elde edilen veriler sayesinde yaklaşık hasta sayısının tahmin edildiği, tanıtım faaliyetlerinin planlandığı, sözleşmeden doğan yükümlülükler ve tedarik tahminleri için yapılan planlamaların kolaylaştığı ifade edilerek verilerin tedarik operasyonlarının öngörülmesi ve hastaların tedavisiz kalarak mağdur olmasının engellenmesinde önemli olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda elde edilen bulgular kümülatif şekilde değerlendirildiğinde ABBVIE'nin rakibi GILEAD'ı pazar dışına çıkarmaya yönelik bir eylemini gösterir herhangi bir bulgu tespit edilememiştir.

Diğer İddialar

(604) Yukarıda yer verilen iddialar haricinde ihbarcı tarafından 2018 yılında ABBVIE'nin rakip teşebbüsün "Erken Erişim Programı" kapsamında rakip firma tarafından sunulan "*Stelara*"[244] isimli ilacın formlarına ulaşmaya çalıştığı, bu bilgilerin kritik bilgiler olduğu ifade edilmiştir.

(605) Erken Erişim Programının amacı ülkemizde Sağlık Bakanlığınca ruhsatlandırılmış/izinli tıbbi ürünler ve standart tedavi yöntemleri ile başarısız olmuş veya bu tedavileri uygulama imkânı kalmamış, hayatı tehdit edici bir hastalığı olan veya hayat kalitesini ciddi şekilde bozan bir hastalığa sahip ve bu konuda düzenlenmiş klinik araştırmalar kapsamına alınamayan hastalar ile ülkede tedavi seçeneği bulunmakla birlikte ilgili ürünün kullanımı ile beklenen yararın yüksek olmasının beklendiği hastalara; ülkemizde ruhsatlı olmayıp, diğer ülkelerde ruhsatlı olan veya olmayan ilacın, ilacı geliştiren/ temin eden destekleyici veya sözleşmeli araştırma kuruluşu tarafından insani gerekçelerle ücretsiz temin edilmesi olarak düzenlenmiştir[245].

(606) Erken Erişim Kılavuzu'na göre program üniversite hastaneleri, eğitim ve araştırma hastanelerinin yanı sıra, uygulama yapılacak yer yönünden yeterliliği onaylanmış devlet hastaneleri ve özel hastanelerde de uygulanabilir. Ancak polikliniklerde, özel muayenehanelerde, aile sağlığı merkezlerinde ve dispanserlerde uygulanamaz. Onaylı ve devam etmekte olan programların listesi ise TİTCK internet sitesinde Program Kılavuzu sayfasında yayınlanmaktadır[246].

---

[242] GILEAD tarafından alternatif geri ödeme modeli kapsamında ödenen *Vosevi* adlı ilacı ile ilgili satış verilerinin IQVIA'da yer almadığı, satış verilerinin GILEAD sistemlerinde tutularak SGK ile imzalanan alternatif geri ödeme sözleşmesi gereği SGK ile paylaşıldığı belirtilmiştir.

[243] ABBVIE tarafından hasta kaynaklarının alkol ve madde bağımlılığı tedavi merkezleri (AMATEM), cezaevleri, hastane içi birimlerden yönlendirilen, kendisi doğrudan hekime ulaşan, başka kurum ve hastanelerden ulaşan gibi durumları ifade ettiği vurgulanmıştır.

[244] Stelera'ya rakip olan ABBVIE'nin ilacının Skyrizi olduğu değerlendirilmektedir.

[245] İnsani Amaçlı İlaca Erken Erişim Programı Kılavuzu (Erken Erişim Kılavuzu), m.5 (1). Bkz. https://titck.gov.tr/storage/Archive/2023/contentFile/NSANAMALILACAERKENERMPROGRAMIKILAVUZU_ebcb1dc4-12ca-4d24-b228-6858691bfeb1_7ca7dbb1-9c5f-4b3c-bfc4-a7e808fff44b.pdf

[246] https://www.titck.gov.tr/mevzuat/insani-amacli-ilaca-erken-erisim-programi-kilavuzu-27122018172818

(607) ABBVIE'de gerçekleştirilen yerinde incelemelerde rakip ürünlerin uyguladığı programın detaylarına ilişkin veri toplandığını gösteren herhangi bir bulguya rastlanılmamıştır. Nitekim programla ilgili bilgiler TİTCK sayfasında kamuya açık bir şekilde paylaşılmakta olup iddianın yerinde olmadığı değerlendirilmektedir.

(608) İhbarcı tarafından öne sürülen bir diğer iddia ise hastalarla ilaç firmaları ve çalışanlarının iletişim kurmasına yöneliktir. Düzenlenen toplantılarda[247] transfer ve yemek ödemelerinin bir acenteye yapılarak hastaların evinden alındığı ve hastalara öğle yemeği verildiği, bu toplantıda reçete potansiyeli yüksek doktorların ABBVIE ilaçlarını hastalara övdüğü ve tedavinin reklamının yapıldığı iddia edilmektedir.

(609) Beşeri Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik m.6'da ruhsat/izin sahibi ilaç firmaları tarafından; ürünün terapötik değeri hakkında sağlık meslek mensuplarının kendi görüşlerini oluşturmasına yardımcı olacak yönde ve ürünün özellikleri hakkında bilgilendirici, kanıta dayalı, doğru, bilimsel verilerle tutarlı, güvenilir, adil, nesnel, yeterli derecede tam, açık ve dengeli tıbbi bilgiler içerecek şekilde tanıtım ve bilgilendirme faaliyetleri yapılabileceği düzenlenmektedir. Ayrıca Yönetmelik'in 7. maddesinin 11. fıkrasına göre toplantılara sağlık meslek mensubu kişiler haricindeki kişilerin davet edilmesi yasaktır.

(610) Bunun yanında ilaç firmalarının sağlık meslek mensuplarından faaliyet alanlarına uygun meşru gereksinimler kapsamında danışman olarak destek alabileceği ifade edilmiştir. Danışmanlık hizmetleri ise bireysel olarak veya grup halinde danışmanlık, bilimsel toplantıların ajandalarında yer alan uydu sempozyumları ve ürün tanıtım toplantılarında[248] konuşmacı veya oturum/toplantı yöneticisi/ moderatör olarak görev alma, firma çalışanlarına veya diğer sağlık meslek mensuplarına eğitim verme hizmetleri olarak sayılmaktadır. Şikâyete konu iddialardan bir diğeri ise transfer ve yemek ödemelerinin bir acenteye yapılarak hastaların evinden alınması, hastalara öğle yemeği verilmesi ve bu toplantıda reçete potansiyeli yüksek doktorların ABBVIE ilaçlarını hastalara överek tedavinin reklamını yapmasına ilişkindir. Bu kapsamda teşebbüsten ayrıca toplantıya ilişkin bilgi, bu toplantılara hastaların katılımının olup olmadığı, hastaların ürün tanıtım toplantılarına katılım sağlayıp sağlayamayacağına ilişkin açıklamalar talep edilmiştir. Gelen cevapta Beşerî Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik m.11/8. gereğince, tüm dokümanların ruhsat / izin sahibi tarafından saklama yükümlülüğü 5 yıl olduğundan ilgili toplantıya ilişkin bilgiye erişilemediği ifade edilmiştir. Bununla birlikte anılan Yönetmelik'in 7. maddesinde ürün tanıtım toplantılarının sağlık meslek mensuplarına yapılabileceği düzenlenmiş olup bu tür toplantılara hastaların katılımının mümkün olmadığı görülmüştür. Teşebbüste gerçekleştirilen incelemede de ABBVIE'nin *Humira* ürününün tanıtımı amacıyla organize edilen ve 2018 yılında gerçekleştirilen "Vakalarla İnflamatuvar Barsak Hastalıklarında (İBH) Görüntüleme ve Ultrason" isimli toplantının gerçekleştiği döneme ilişkin inceleme yapılmış bahsi geçen iddiayı destekler nitelikte bulguya rastlanılmamıştır.

---

[247] İhbarcı tarafından bahsi geçen toplantının ABBVIE'nin *Humira* ürününün tanıtımı amacıyla organize edilen ve 2018 yılında gerçekleştirilen "Vakalarla İnflamatuvar Barsak Hastalıklarında (İBH) Görüntüleme ve Ultrason" isimli toplantı olduğu ifade edilmiştir.

[248] Beşeri Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik Kapsamında Bilimsel Toplantı ve Ürün Tanıtım Toplantıları Başvuru Kılavuzu'nda uydu sempozyumu, bilimsel toplantılarda ürün tanıtımı yapılan oturumlar; ürün tanıtım toplantısı ise ruhsat/izin sahibi tarafından ürünün tanıtımına yönelik düzenlediği toplantı olarak tanımlanmaktadır.
Bkz. https://www.titck.gov.tr/mevzuat/beseri-tibbi-urunlerin-tanitim-faaliyetleri-hakkinda-yonetmelik-kapsaminda-bilimsel-toplanti-ve-urun-tanitim-toplantilari-basvuru-kilavuzu-27122018172952

(611) Yukarıda yer verilen tüm bilgi, bulgu ve değerlendirmeler ışığında, ABBVIE'nin 2018-2024 dönemi için *Maviret (Viekirax-Exviera)* bakımından J05D-Hepatit C Antiviralleri pazarında hâkim durumda olduğu ancak yukarıda yer verilen tüm iddialar kapsamında ABBVIE'nin hâkim durumunu kötüye kullandığına ilişkin değerlendirme yapılamayacağı, kaldı ki söz konusu bulgulardan Bulgu-119, Bulgu-120, Bulgu-123, Bulgu-125, Bulgu-126 ve Bulgu-128'in ABBVIE'ye ait *Maviret (Viekirax-Exviera)* isimli ilaçlarla da ilgisinin bulunmadığı, dolayısıyla ABBVIE'nin 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesi hükmünü ihlal ettiği iddiasının reddedilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

I.4.2.2. ADEKA Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(612) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde ADEKA ile ayrı ayrı olmak üzere ABDİ İBRAHİM ve BİLİM arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

ADEKA ve ABDİ İBRAHİM Bakımından Yapılan Değerlendirme

(613) 11.09.2019 ve 19.09.2019 tarihleri arasında iki ADEKA çalışanı ve ADEKA İnsan Kaynakları Direktörü arasında geçen iç yazışma niteliğinde olan Bulgu-13'te, "*Aİ de halıhazırda çalışan iki kişi var, eğer centilmenlik anlaşmamız devam etmiyorsa", "Aİ'den ayrılmış olabilir, çalışıp çalışmadığı teyit edilerek aranabilir", "hala Aİ'de çalıştığı için aranmayacak"* ifadeleri kullanılmaktadır. İlgili bulgu ADEKA'nın ABDİ İBRAHİM ile aralarında çalışan transferi yapmayacaklarına yönelik bir centilmenlik anlaşması olduğuna ve bu anlaşma gereği ADEKA tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanları ile işe alım süreçlerinde iletişime geçilmediğine işaret etmektedir.

(614) 29.01.2020 ve 02.02.2020 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi ve Bölge Müdürü arasında geçen "*Transfer TTT süreci kısıtlamaları hakk.*" Konulu ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-1'de, tıbbi tanıtım temsilcisi transferi yapma ihtiyaçları olduğu, bu kapsamda hangi kısıtlamaların bulunduğu bilgisi şu şekilde sorulmaktadır: "*Yakın tarihte TTT transfer yapmaya ihtiyacım olacağı için bazı kısıtlamaları benimle paylaşmanızı rica edeceğim. (Centilmenlik anlaşmalı şirketler, sektör yaşı, benzer brick/branş/ürün... vs).* İlgili soruya cevaben İnsan Kaynakları Yöneticisi "*Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar aşağıdaki gibidir:"* demektedir. Aşağıda listelenen firmalar arasında da" •*Adeka, …"* yer almaktadır.

(615) İlgili bulgu ADEKA'dan elde edilen ve yukarıda yer verilen Bulgu-13 ile birlikte değerlendirildiğinde iki tarafın da işe alım konusunda birbirlerinden çalışan transfer etmemeye yönelik bir centilmenlik anlaşması kapsamında karşılıklı irade uyuşmalarının bulunduğu kanaati oluşturmaktadır. Nitekim Bulgu-13'de ADEKA ve ABDİ İBRAHİM arasında işe alım konusunda bir centilmenlik anlaşmasından bahsedilmekte ve ADEKA bu anlaşma dolayısıyla hâlihazırda ABDİ İBRAHİM'de çalışan adayları işe alım süreçlerinde aramamakta iken Bulgu-1'de ise benzer iradenin ABDİ İBRAHİM'de de olduğu ve ABDİ İBRAHİM'in transfer görüşmesi yapmadığı firmalar arasında ADEKA'nın sayıldığı görülmektedir.

(616) Dosya kapsamında ABDİ İBRAHİM'den elde edilen ve sırasıyla açıklanacak birçok belgede ilgili centilmenlik anlaşmasından bahsedilmektedir. Bu kapsamda ABDİ İBRAHİM'in ADEKA ile arasında centilmenlik anlaşması olduğunu söyleyen bir diğer bulgu, Bulgu-15'te yer alan 14.06.2021 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı ve TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü ile MICHAEL PAGE Müdürü arasında geçen konuşmadır. İlgili konuşmada Fabrika İnsan Kaynakları Uzmanı pozisyonu için bilgi verilmekte olup "*Bilim ilaç ile maalesef centilmenlik anlaşmamız var, aktif çalışanları değerlendiremiyoruz… Adeca ve Biliç İlaç ile centilmenlik*

anlaşması detayını iletmemişim kusura bakmayın." denilmektedir. Belgeden görüldüğü üzere ABDİ İBRAHİM farklı bir pozisyon için de ADEKA'yı centilmenlik anlaşması kapsamında görmekte ve anlaşma taraflarının aktif çalışanları değerlendirmeye alınmamaktadır.

(617) Bu bulgulara ek olarak Bulgu-16'da yer verilen ve 10.12.2021- 02.09.2022 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticileri ve çok sayıda ABDİ İBRAHİM çalışanının aralarında bulunduğu Whatsapp grubunda geçen konuşmalarda, işe alım yapılamayacak firmaların hangileri olduğu konusunda ayrıntılı bir konuşma geçmektedir. Bulguda "*Adekadan alamıyorduk dimi halen ve kat-i suretler… Soyleki centilmenlik anlasmamiz olan adeka bilim servierden saha merkez alamiyoruz digerleri saha icin kisitli dedigimiz firmalar oldugu icin merkeze aliyiruz… aday Adeka'da çalışıyor ise hiç mi almıyoruz yoksa kıstlı alım mı Berko gibi?... bilim adekada hiçbir yere alamamamız lazım direkt centilmenlik anlaşmamız var diye… Bilim adeka merkeze de no imiş… evet adeka bilim de devam almamaya Bu net listede var…"* denilerek ADEKA'nın işe alım yapılmayacak firmalar arasında bulunduğunun net olduğu ifade edilmektedir.

(618) Aynı doğrultudaki Bulgu-17'de yer alan 16.03.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM yöneticileri arasındaki "*Transfer TTT İşe Alım Süreci - Kriter Seti Revizyonu"* konulu iletişimde *"Yasaklı ve Kısıtlı işe alım yapabileceğimiz şirketlerin listesini aşağıda görebilirsiniz."* denilmekte ve *"Centilmenlik Anlaşması Kapsamında Yasaklı Firmalar (Son Çalıştığı Firma ise)"* sütununda ADEKA'ya yer verilmektedir. Benzer durum Bulgu-18'de yer alan ve 20.04.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanları arasında geçen konuşmada da söz konusu olup ADEKA yasaklı firmalar altında "*Adayın son firması aşağıdaki firmalar olmamalıdır.*" sütununda yer almaktadır. Yine Bulgu-23'de yer alan 06.09.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan ve Kültür Grup Başkanı ve İnsan Kaynakları Yöneticisi arasında geçen konuşmada "*Centilmenlik anlaşmamız olan ya da yasaklı firma dediğimiz kriterler kapsamında adayları eledeğimiz durumlar oluyor. Firmaları aşağıda paylaşıyorum."* denilerek ADEKA *"Centilmenlik Anlaşması Kapsamında Yasaklı Firmalar (Son Çalıştığı Firma ise)"* kategorisinde yer almaktadır.

(619) İlave olarak 07.08.2022 tarihli Bulgu-19'da centilmenlik anlaşması olan firmalar arasında ADEKA sayılmakta, 08.08.2022 tarihli Bulgu-20'de listede ADEKA olduğu söylenmekte, 18.08.2022 tarihli Bulgu-21, 07.11.2022 tarihli Bulgu-24, 18.11.2022 tarihli Bulgu-25, 12.12.2022 tarihli Bulgu-27, 30.01.2023 tarihli Bulgu-29, 07.04.2023 tarihli Bulgu-32, 02.08.2023 tarihli Bulgu-33, 23.10.2023 tarihli Bulgu-35'de ADEKA'nın centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım yapamadıkları firmalardan olduğu dile getirilmekte, 29.08.2022 tarihli Bulgu-22'den alım yapılmayan firma listesinde ADEKA'nın olduğu anlaşılmakta, 10.01.2023 tarihli Bulgu-28'de centilmenlik kapsamındaki şirketlerden birinin ADEKA olduğu cevabı verilmekte, 22.03.2023-28.03.2023 tarihleri arasındaki Bulgu-30 ve 27.07.2023 – 10.08.2023 tarihleri arasındaki Bulgu-33'de ADEKA ile centilmenlik anlaşması bulunduğu ifade edilmektedir.

(620) Centilmelik anlaşmasının kapsamı ise 25.10.2023 tarihli Bulgu-36'da yer alan ve bir ABDİ İBRAHİM çalışanı tarafından *"_Turkiye Pazarlama Satis Insan Kaynakları*" isimli toplu mail grubuna gönderilen *"Transfer Kriterleri İK İçi"* başlıklı e-postadan anlaşılmaktadır. İlgili bulguda yer alan e-postanın ekinde transfer kriterleri için bir tablo bulunmakta olup "*Centilmenlik Anlaşmaları (Tüm roller için)"* sütununda ADEKA sayılmaktadır. Bu sütunun açıklama kısmında "*Bu iki firmadan aktif olarak çalışan hiçbir aday ile sürece başlanmamalıdır…*" denilmektedir. Bu belgeden anlaşıldığı

üzere centilmenlik anlaşması tüm pozisyonları kapsamakta, aday aktif olarak ADEKA'da çalışıyorsa geçerli olmaktadır.

(621) Centilmenlik anlaşmasının uygulanmasının sonucu 05.04.2023 tarihli Bulgu-31'de görülmekte olup ABDİ İBRAHİM'in *"International Marketing Director / International Sales and Marketing Director"* pozisyonu için WORKSHOP TURKEY tarafından oluşturulan kısa listede ADEKA ve BİLİM'de birkaç ismin de listeye eklendiği ancak centilmenlik anlaşması öğrenilence ADEKA'da ve BİLİM'den yeni adayların listeye eklenmediği dile getirilmektedir.

(622) 23.11.2022 tarihli iki ABDİ İBRAHİM çalışanı arasındaki *"RE: Rekabet Kurumu Kararı"* başlıklı Bulgu-26'da yer alan e-postada ise centilmenlik anlaşmasının şekli ve Rekabet Kurumunun bu konuya yaklaşımı ile ilgili çalışanların şu değerlendirmeleri dikkat çekmektedir.

"*…Adeka ve Bilim İlaç'tan hem çalışan alamıyoruz hem de kendi çalışanımı veremiyoruz. Yazılı bir centilmenlik anlaşması yok ancak, herkesin bildiği üzere sözlü bir anlaşma mevcut.*

Rekabet Kurumu dosyasında özetle kısmındaki 3.maddede yukarıdaki konu ile ilgili açıklama bulunuyor;

•Rekabet halinde işveren konumundaki teşebbüslerin aralarında doğrudan/dolaylı centilmenlik anlaşmaları centilmenlik anlaşmaları yapmamaları gerekmektedir. Böylece çalışanların teşebbüsler arasındaki transferini engellememeleri , çalışanları daha yüksek ücretler ve daha iyi koşullar sunan iş fırsatlarından mahrum bırakmamaları gerekmektedir. İş gücü piyasasında çalışan transferinin engellenmesi yönünde rakipler arası bir anlaşma, amacı itibarıyla rekabeti sınırlamaktadır.

Sanırım bu iki durumdan bahsediyordun. Yapmış olduğumuz söze dayalı anlaşma, aslında çalışanların aleyhine olan bir anlaşma…."

(623) Görüldüğü üzere belgede ABDİ İBRAHİM ve ADEKA arasındaki centilmenlik anlaşmasının sözlü olduğundan bahsedilmekte ve ABDİ İBRAHİM çalışanları Rekabet Kurumunun centilmenlik anlaşması konusundaki kararını inceleyerek bu anlaşmanın çalışanların aleyhine olduğunu dile getirmektedir.

(624) Tüm yazışmalar birlikte nazara alındığında ABDİ İBRAHİM ile ADEKA arasında çalışan ayartmamaya yönelik 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

ADEKA ve BİLİM Bakımından Yapılan Değerlendirme

(625) Bulgu-14'de yer alan 15.02.2021 tarihinde BİLİM İnsan Kaynakları Grup Yöneticisi ve BİLİM İnsan Kaynakları Yöneticisi arasında geçen "*Centilmenlik anlaşmamız olan ilaç şirketleri hk*" konulu e-postada BİLİM tarafından centilmenlik anlaşması olan firmaların olduğu bir listenin paylaşıldığı ve bu listede ADEKA'nın da yer aldığı görülmektedir. Bulguda "*Bana centilmenlik anlaşmamızın olduğu listeyi iletebilir misin?*" sorusuna "*…Tabi bu firmalarda şu anda çalışıyor ise ayrılmış ise sorun yok…"* diye cevaba başlanarak ADEKA centilmenlik anlaşması olan firmalar arasında sayılmaktadır. Benzer şekilde 02.11.2023 tarihli Bulgu-37'de 2023 yılı için transfer yapılmayan firmalar arasında BİLİM için ADEKA'nın da ABDİ İBRAHİM gibi yasaklı kategorisinde yer aldığı görülmektedir.

(626) ADEKA ve ABDİ İBRAHİM arasında yukarıda yer verilen belgelerde de ABDİ İBRAHİM; ADEKA ile BİLİM'i centilmenlik anlaşması kapsamında görmektedir. Bu iki tespit hem BİLİM'in hem de ABDİ İBRAHİM'in anlaşma kapsamının birbirleri ile tutarlı

olarak ADEKA, BİLİM ve ABDİ İBRAHİM'i içerdiğini göstermektedir. Bu bakımdan ABDİ İBRAHİM ile ADEKA arasında ihlal tespiti yapılmasına imkân veren yukarıdaki bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde ADEKA'nın ABDİ İBRAHİM gibi BİLİM'le de çalışan transferini kısıtlamaya yönelik bir iradeye sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenlerle; ADEKA'nın BİLİM ile arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

I.4.2.3. AMGEN Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(627) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde AMGEN ile MENARINI ve AMGEN ile GSK/ PFIZER/ SANOFİ/ NOVARTIS/ MERCK/ NOVO NORDISK/ ASTRAZENECA/ ABBVIE arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

AMGEN ile MENARINI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(628) Bulgu-4'te MENARINI'nin sektördeki diğer teşebbüslerden maaş zam oranlarına ilişkin bilgi elde ettiği görülmektedir[249]. Konuyla ilgili ayrıntılı değerlendirmelere AMGEN'in yapmış olduğu savunmalarda yer verilmekle birlikte; AMGEN tarafından sunulan belgelerden 21.02.2022 tarihinde tüm çalışanların maaş zam oranlarının belirlenmiş olduğu görülmüş ve bu nedenle AMGEN tarafından çalışanların maaş artış oranlarının 21.02.2022 tarihinde belirlenmiş olduğu ve MENARINI'nin 08.03.2022 tarihli Bulgu-4'te bahsettiği bilgileri kamuya açık kaynaklardan elde edilmiş olabileceği ya da bu bilginin geçmişe ait bir bilgi olduğu değerlendirilmiştir.

AMGEN ile ABBVIE/ ASTRAZENECA/ GSK/ MERCK/ NOVARTIS/ NOVO NORDISK/ PFIZER/ SANOFI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(629) Bulgu-11'de, AMGEN ile beşeri ilaç sektöründe faaliyet gösteren bazı rakip teşebbüs çalışanlarının doğrudan iletişimi görülmektedir. Söz konusu yazışmada yer alan Excel tablosunda çalışan maaş artış oranlarına ve yan haklara ilişkin başlıkların bulunduğu ve tablo içeriğindeki verilerin güncel ve/veya geleceğe yönelik bilgiler olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim 11.07.2023 tarihli ve MERCK'ten elde edilen Bulgu-11'de GSK çalışanı (.....) tarafından, PFIZER çalışanı (.....) ve (.....),(.....) SANOFI çalışanı (.....)a, NOVARTIS çalışanı (.....)a, MERCK çalışanı (.....)na, (.....)[250] uzantılı e-posta adresini kullanan AMGEN çalışanına, (.....) uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanına ve ASTRAZENECA çalışanı (.....)e şirketlerinin geleceğe yönelik ücret zam/artış oranları planlarının yer aldığı "*catch-up notes*" isimli bir mail ve ekinde Excel belgesi gönderilmiştir.

(630) İlgili ekte yer alan Excel belgesinde ABBVIE[251], AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI'ye ait olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam, toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgileri yer almaktadır. Ayrıca ilgili Excel belgesinde bu sayılan bilgilerle birlikte teşebbüslere ait ek not/açıklamaların yer aldığı bir sütun bulunmaktadır. Teşebbüslere ilişkin yapılan

[249] Soruşturma tarafları olan ve bulguda adı geçen diğer teşebbüslere de 2022 yılına ilişkin yapmış oldukları ücret zam oranı sorulmuş olup ilgili değerlendirmelere teşebbüse ait değerlendirme yapılan başlık altında yer verilmiştir.

[250] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'in (.....) olduğu değerlendirilmektedir.

[251] ABBVIE ilgili e-postanın alıcısı konumda değildir. Bu nedenle ABBVIE bakımından söz konusu belgenin 4054 sayılı kanun çerçevesinde ihlal olmadığı değerlendirilmiştir.

açıklama sütununda AMGEN için planlanan zam oranının %(.....) olduğu ve *" Eylül zam oranı onaylandı."* ifadeleri yer almaktadır.

(631) Bulgu-11'in ekinde yer alan diğer bir belge ise günlük net yemek ödeneğinin olduğu Tablo-12'de yer verilen *"Meal Allowance"* başlıklı tablodur. İlgili belgede AMGEN için günlük yemek miktarının (.....) TL olduğu bilgisinin teşebbüsler arasında paylaşıldığı görülmektedir.

(632) Bu çerçevede ilgili belgede yer alan ifadeler teşebbüslerin geleceğe yönelik stratejik hedeflerini belirlemede kilit rol oynamaktadır. Nitekim bu şekilde çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından öğrenilmesi ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesi piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabilecektir. Excel belgesinde yer alan geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadeler diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce belirlemesini engellemektedir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

(633) Yukarıda yer alan bulguların oluşturulması aşamasında rakipler arasında maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerine ilişkin olan güncel ve/veya geleceğe yönelik zam, ücret vb. bilgilerin paylaşıldığı görülmekte olup bu iletişimin de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edebileceği değerlendirilmektedir. Özellikle rakiplerin geleceğe yönelik davranışlarını içeren bu tür bilgi değişimleri, teşebbüslerin rekabetçi bir piyasada kendi parametreleri çerçevesinde alması gereken kararlar bakımından belirsizliği ortadan kaldırmakta, rakiplerin maliyetlerinin benzeşmesine, pazarın şeffaflaşmasına ve böylece rekabetin kısıtlanmasına yol açmaktadır. İşgücü pazarında bu etkiler işverenlerin en güçlü rekabet aracı olan ücretlerin baskılanmasıyla sonuçlanmaktadır. Teşebbüslerin çalışanlarına sundukları ücret ve yan hakların birbirlerine yapay yolla benzeştirilmesi ayrıca, çalışanların iş değişikliklerini azaltıcı etki doğurabilecek ve farklı teşebbüslerdeki çalışma koşullarının birbirine yakınsamasına neden olabilecektir.

(634) Öte yandan bu bulgu açısından 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında yapılan değerlendirmede sonucunu etkileyen en önemli fark bilginin ne zaman paylaşıldığı ile ilgilidir. 11.07.2023 tarihli Bulgu-11'de yer alan ve rakipler arasında konuşulan ilgili bilgilerin; AMGEN tarafından Mart ayındaki ortalama %(.....)'luk artışın çalışandan çalışana değiştiği, enflasyonla değişmemesi ya da sabit bir artış olmaması sebebiyle tüm organizasyona duyurulmadığı, 2023 yılı Temmuz ayı ek ücret artışının ise 21.06.2023 tarihinde bcc olarak şirket içinde toplam %(.....) olarak duyurulduğu ve son olarak bulgu içeriğinde yer alan Eylül ayı zammının ise şirket içinde 09.08.2023 tarihinde bcc olarak 1 Eylül 2023'ten itibaren geçerli olacak şekilde tüm çalışanlara %(.....) oranında artış yapılacağı şeklinde duyuruluğu belirtilmiştir. Eylül zammına ilişkin şirket içinde paylaşılan 09.08.2023 tarihli e-posta yazışması Kuruma ibraz edilmiştir. Bu bakımdan AMGEN'ın Eylül ayı içinde yapmayı planladığı zam bilgisinin rakipler arasında paylaşılması ve bu bilginin şirket içinde rakiplerin bu bilgiyi öğrenmesinden sonra duyurulması söz konusu olup bu durum altında AMGEN'in zam oranlarının geçmişe yönelik bilgi ya da kamuya açık kaynaklardan elde edilebilir bir bilgi olduğunu ileri sürmek makul olmayacaktır.

(635) Bulgu-11'deki bulguların çalışan maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerinin planlanan artış oranlarına işaret ettiği, bilgi değişimine konu yazışmanın

ABBVIE hariç rakip teşebbüslerin insan kaynakları yöneticileri arasında gerçekleştiği, insan kaynakları yöneticilerinin maaşların belirlenmesi konusunda teşebbüsün yetkili birimleri olduğu düşünüldüğünde, bu bilgi paylaşımının teşebbüsün maaş belirleme kararı üzerindeki belirsizlikleri ortadan kaldıracak şekilde rekabeti kısıtlayıcı bir amaca hizmet ettiği, gelecekte uygulanması planlanan maaş artış oranları ve yan haklar gibi rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılmasının emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olacağı değerlendirilmektedir. Nitekim Bulgu-11'in içeriğinden de görüleceği üzere rakip teşebbüslere ait *"Eylül zam oranı onaylandı."* , *"Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır."*, *"Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....) düşünülebilir."* ve *"Ek maaş zammı tartışılıyor ve %15-%(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek."* gibi geleceğe dönük bilgiler GSK tarafından tek bir Excel dosyasında birleştirilmiş ve rekabete hassas olarak değerlendirilen bu bilgileri de verileri aldığı rakipleri ile paylaşmıştır. AMGEN bakımından ise bulguda geçen zam oranı bilgisinin gerçekleşen zam oranı ile örtüştüğü ve bilginin geçmişe yönelik olmadığı değerlendirilmektedir.

(636) Bu kapsamda mailde iletişim kurulan AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI arasında emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olduğu ve bunun 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal eden bir anlaşma/uyumlu eylem niteliği bulunduğu değerlendirilmektedir.

I.4.2.4. ARGİS Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(637) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde ARGİS ile DROGSAN arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda yer almaktadır.

ARGİS ve DROGSAN Bakımından Yapılan Değerlendirme

(638) 23.07.2018 tarihli Bulgu-38'de DROGSAN Kalite Güvence Müdürü tarafından "*…İptal edelim bu adayı. Argis de çalıştığı için uygun olmayacak.*" denilmekte olup bu ifade DROGSAN'ın ARGİS'ten çalışan transfer etmediği şüphesi oluşturmaktadır.

(639) 06.10.2021 – 11.10.2021 tarihleri arasındaki Bulgu-39'da yer alan yazışmada DROGSAN Ruhsatlandırma Müdürü tarafından DROGSAN'ın ARGİS'ten çalışan transfer etmemesine yönelik ARGİS'in sahibi ve DROGSAN'ın kurucusu ve Yönetim Kurulu Onursal Başkanı arasındaki bir görüşmeden bahsedilerek şunlar dile getirilmektedir: "*Seneler evvel Argis İlaç'ın o dönemki sahibi (.....) bey kendi elemanlarının Drogsan'a alınmaması için (.....) bey ile görüşme yapmıştı. Konuyu (.....) hanım da hatırlayacaktır. O nedenle Argis ilaç'ta çalışanları almak konusuna (.....) hanım yorum yaparsa iyi olur.*". Bu ifadenin akabinde ARGİS adayının değerlendirme dışı kaldığına yönelik teyit maili ilgili yazışmanın devamında yer almakta ve DROGSAN ilk bulgu ile birlikte burada da ARGİS'ten çalışan transfer etmemekte olup bu konuda ARGİS eski sahibinin DROGSAN ile bir görüşme yaptığı anlaşılmaktadır. 01.11.2021 tarihli Bulgu-40'da yer alan "*(.....) Hanım ile toplantıda az önce görüştük. Maalesef Argis ilaçtan istihdam sağlayamıyoruz.*" ifadesi ile de aynı husus tekrar DROGSAN içinde işe alım sürecinde adayın değerlendirilmesi bakımından dikkate alınmıştır.

(640) 31.01.2022 – 02.02.2022 tarihleri arasındaki yazışmayı içeren Bulgu-41'de *"Drogsan - Kalite Güvence Müdürü Aday Shortlistleri"* hakkında bilgi verilmektedir. Bulguda "*Adaylarımızdan (.....) Hanım, şuan Argis İlaç'ta çalışmaktadır. İşbirliğiniz olduğu için*

değerlendiremeyeceğinizi iletmiştiniz fakat adayımız oldukça hevesli ve pozisyon için uygun bulunmaktadır…" denilerek ARGİS adayının da değerlendirmeye alınması önerilmektedir. Ancak DROGSAN çalışanı "*Argis İlaç'ta çalışan (.....) hanım dışında 2 adayı bölüm direktörümüz ile birlikte değerlendirdik…*" denilmekte ve aday uygun olmasına rağmen ARGİS'te çalıştığı için değerlendirme dışında kalmaktadır.

(641) 30.05.2022 – 01.06.2022 tarihleri arasında DROGSAN çalışanları arasındaki yazışmayı içeren Bulgu-42'de "*Argis'te hali hazırda çalıştığı için olumlu olsa dahi centilmenlik gereği orda çalışan kişilere teklif sunmuyoruz*" ifadesi ile ARGİS ve DROGSAN arasındaki centilmenlikten bahsedilmekte ve aday için görüş olumlu olsa da teklif gitmediği dile getirilmektedir.

(642) İlgili bulgulardan DROGSAN ile ARGİS arasında ARGİS çalışanlarının DROGSAN'a transferini engelleyen bir centilmenlik anlaşması olduğu görülmekte bunun için ARGİS eski sahibinin DROGSAN kurucusu ve Yönetim Kurulu Onursal Başkanı ile görüşme yaptığı bilgisi verilmekte ve DROGSAN adaylar pozisyon için uygun bile olsa ARGİS çalışanlarına teklif götürmemektedir. Bu bağlamda söz konusu yazışmalardan DROGSAN ile ARGİS arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

I.4.2.5. ARVEN Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(643) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde ARVEN ile ayrı ayrı olmak üzere BİLİM, FARMATEK, GENVEON, NEUTEC ve SANOVEL arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

ARVEN ile FARMATEK Bakımından Yapılan Değerlendirme

(644) 22.02.2022 ve 23.02.2022 tarihleri arasındaki ARVEN ARVEN Kalite Güvence Müdürü ve ARVEN Yetenek Kazanımı Yöneticisi arasında Bulgu-43'te yer alan iç yazışmada "*Farmatek'te çalışıyormuş. (.....)'ya centilmenlik anlaşmamız olduğunu ve bizim İK'mızın* görüşme *öncesinde Farmatek'e bilgi vermesinin aday için sorun yaratıp yaratmayacağını sordum.", "İK'larına bilgi vermemiz, onlar tamam derse görüşme yapmamız mümkün derseniz (.....)in de görüşünü alacağım."* ve "*Biz Farmatek ile iletişime geçmiyoruz, bu konuyla ilgili çok kez öncesinde (.....) ile konuşmuştuk ancak Görkem Bey'den olumlu bir geri dönüş alamamıştık. Farmatek ile ilgili (.....)'nın cv'si direkt firmadan bize sunulduğu için (.....) olumlu dönüş sağladı. Bu sebeple şu an için biz IK olarak Farmatekten herhangi biriyle iletişime geçmemekteyiz."* ifadeleri görülmektedir. Bulguda FARMATEK çalışanı olan bir adayın işe alım sürecindeki durumunun tartışıldığı görülmektedir. Adaya FARMATEK ile centilmenlik anlaşmalarından ve FARMATEK ile iletişime geçilebileceğinden bahsedilmiş adayda kabul etmiştir. Bulguda FARMATEK'ten gelen özgeçmiş üzerine alım yapıldığı ancak bunun istisnai bir durum olduğu, FARMATEK'ten adaylar ile iletişime dahi geçmedikleri anlaşılmaktadır.

(645) 15.03.2022 tarihli ARVEN iç yazışmasını içeren Bulgu-45'te "*Sektörel olarak bazı şirketler ile* centilmenlik *anlaşmalarımız bulunmakta; bu nedenle ilgili firmalardan personel alamamaktayız. Farmatek firması da bunlardan biri olduğu için maalesef ilgili adayı değerlendiremeyeceğimizi bildirmek isterim.*" denilerek, FARMATEK çalışanlarının centilmenlik anlaşması sebebiyle işe alımda değerlendirilemediği anlaşılmaktadır.

(646) 20.07.2022 tarihli ARVEN iç yazışması niteliğindeki Bulgu-46'da ARVEN'in centilmenlik anlaşması bulunan FARMATEK çalışanlarının işe alımında nasıl bir süreç

işlediği şu şekilde anlatılmaktadır: "*Farmatek çalışanı (.....) ile görüşmelerimizi gizli yürüteceğiz.*" ve *"Her şeyin yolunda gitmesi ve teklifin kabul olması halinde centilmenlik anlaşmamız da gereği aday işten ayrılıp bir süre geçtikten sonra işbaşı yapabilecek konuma gelecektir."* ifadeleri görülmektedir. Buna göre FARMATEK çalışanı ile işe alım süreci gizli yürütülmekte, çalışan teklifi kabul ederse FARMATEK'te işten ayrılmakta, bu ayrılıştan bir süre sonra ARVEN'de çalışmaya başlayabilmektedir. Sürecin bu şekilde işlemesi centilmenlik anlaşmasının gereği olarak açıklanmaktadır.

(647) ARVEN'in iç yazışması olan 27.07.2022 tarihli Bulgu-47, ARVEN'in Yetenek Kazanımı Yöneticisinin gönderdiği "*Yasaklı Firmalar*" başlıklı e-postayı içermektedir. Bulguda "*fabrikada farmatekten de almıyoruz*" ifadeleri geçmektedir. Bu ifadeden FARMATEK'in ARVEN için çalışan almamaya özen gösterilecek teşebbüslerden olduğu, çalışan almamanın ise fabrikaya yönelik işe alımları kapsadığı anlaşılmaktadır.

(648) Bu bağlamda ilgili bulgulardan ARVEN ile FARMATEK arasında çalışan transferini engellemeye yönelik olarak centilmenlik anlaşması ile 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında anlaşma/uyumlu eylem olduğu görülmektedir.

ARVEN ile BİLİM Bakımından Yapılan Değerlendirme

(649) ARVEN'in iç yazışması olan 27.07.2022 tarihli Bulgu-47, ARVEN'in Yetenek Kazanımı Yöneticisinin gönderdiği "*Yasaklı Firmalar*" başlıklı e-postayı içermektedir. Bulguda "*Bilim ve Generica- Genveon dışında neutec , next pharma, basel'den de kimseyi almamaya özen gösterelim*" ifadeleri geçmektedir. İlgili ifadeler ARVEN'in sıralanan teşebbüslerden çalışan almamaya yönelik politikasına işaret etmekte ve ilgili firmalar yasaklı firma olarak adlandırılmaktadır.

(650) Diğer yandan 06.12.2022 tarihinde ARVEN Eğitim ve Yetenek Yönetimi Müdürüne gelen ve Bulgu-48'de yer alan Whatsapp iletilerinde, "*Bilim ilaçtan bize gelecek ama centilmenliğe takılıyor*" ifadeleri yer almaktadır. İlgili ifadeden anlaşıldığı kadarı ile işe alım sürecinde ARVEN'e başvuru yapan bir BİLİM çalışanı centilmenliğe takılmakta olup bu konuda "*Yani elimizden bir şey gelir mi diye sormak için*" denilerek yapılabilecek bir şey olup olmadığı sorgulanmaktadır. Bu kapsamda BİLİM'in ARVEN için çalışan almamaya özen gösterilecek teşebbüslerden olduğu anlaşılmaktadır.

(651) 28.12.2022 tarihli ARVEN iç yazışması niteliğindeki "*Genveon Firması Araştırma*" başlıklı Bulgu-49'da "*Genveon için bir araştırma yapar mısınız?*", *"Ve aklınıza gelebilecek bizim için önemli ve öncelikli diyebileceğimiz alanları değerlendirerek bir araştırıp dönebilir misiniz 6 Ocak tarihine kadar. Bana bu kuralı ortadan kaldırabiliriz kanıtları lazım."* ve *"Ve sanki Bilim ve Sanovel sonrası bir bu firma kaldı değil mi alımda yasaklı?"* ifadeleri görülmektedir. Bulguda ARVEN Yetenek Yönetimi Müdürü yasaklı firma listesini işe alımda kural olarak nitelemekte ve bu kuralın GENVEON için bırakılmasına yönelik çaba sergilemektedir. Bulgunun devamından BİLİM için artık yasaklı firma kuralı olmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla ilgili bulgu ARVEN ve BİLİM arasındaki centilmenlik anlaşmasının sonlandırıldığını ortaya koymak bakımından önemlidir.

(652) İlgili bulgulardan ARVEN ile BİLİM arasında BİLİM çalışanlarının ARVEN'e transferini engelleyen veya zorlaştıran bir centilmenlik anlaşmasının varlığı görülmektedir. Bu bağlamda söz konusu yazışmalardan ARVEN ile BİLİM arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

ARVEN ile GENVEON Bakımından Yapılan Değerlendirme

(653) 01.03.2022 tarihli ARVEN iç yazışması niteliğindeki Bulgu-44'te "*Generica nın adının Genveon olarak değiştini öğrendiğimiz ve Genericadan alım yapmadığımız için adayın sürecini durdurmuştuk"* ve *"Kendisiyle prosedür olarak bu firmada çalışmayanları alabildiğimizi…"* ifadeleri görülmektedir. Bulgudan ARVEN'in GENVEON'dan alım yapmadığı için ilgili adayın işe alım sürecini durdurduğu anlaşılmaktadır.

(654) ARVEN'in iç yazışması olan 27.07.2022 tarihli Bulgu-47, ARVEN'in Yetenek Kazanımı Yöneticisinin gönderdiği "*Yasaklı Firmalar*" başlıklı e-postayı içermektedir. Bulguda "*Bilim ve Generica- Genveon dışında neutec , next pharma, basel'den de kimseyi almamaya özen gösterelim"* ifadeleri geçmektedir. İlgili ifadeler ARVEN'in sıralanan teşebbüslerden çalışan almamaya yönelik politikasına işaret etmekte ve ilgili firmalar yasaklı firma olarak adlandırılmaktadır. Bu kapsamda GENVEON'un ARVEN için çalışan almamaya özen gösterilecek teşebbüslerden olduğu anlaşılmaktadır.

(655) 28.12.2022 tarihli ARVEN iç yazışması niteliğindeki "*Genveon Firması Araştırma*" başlıklı Bulgu-49'da "*Genveon için bir araştırma yapar mısınız?"*, *"Ve aklınıza gelebilecek bizim için önemli ve öncelikli diyebileceğimiz alanları değerlendirerek bir araştırıp dönebilir misiniz 6 Ocak tarihine kadar. Bana bu kuralı ortadan kaldırabiliriz kanıtları lazım."* ve *"Ve sanki Bilim ve Sanovel sonrası bir bu firma kaldı değil mi alımda yasaklı?"* ifadeleri görülmektedir. Bulguda ARVEN Yetenek Yönetimi Müdürü yasaklı firma listesini işe alımda kural olarak nitelemekte ve bu kuralın GENVEON için bırakılmasına yönelik çaba sergilemektedir.

(656) İlgili bulgular birlikte değerlendirildiğinde ARVEN ile GENVEON arasında çalışan ayartmamaya yönelik 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

ARVEN ile NEUTEC Bakımından Yapılan Değerlendirme

(657) ARVEN'in iç yazışması olan 27.07.2022 tarihli Bulgu-47, ARVEN'in Yetenek Kazanımı Yöneticisinin gönderdiği "*Yasaklı Firmalar*" başlıklı e-postayı içermektedir. Bulguda "*Bilim ve Generica- Genveon dışında neutec , next pharma, basel'den de kimseyi almamaya özen gösterelim"* ifadeleri geçmektedir. İlgili ifadeler ARVEN'in sıralanan teşebbüslerden çalışan almamaya yönelik politikasına işaret etmekte ve ilgili firmalar yasaklı firma olarak adlandırılmaktadır.

(658) İlgili bulguda NEUTEC grubu ilaç şirketlerinin diğer şirketlerden ayrıştırıldığı görülmektedir. Bu durum, sektördeki diğer teşebbüslerin NEUTEC'e bakışıyla birlikte ele alındığında ARVEN'in tek başına kendisinin belirlediği işe alım politikasında getirdiği kısıtlamalarda diğer teşebbüslerden farklı bir sebepten dolayı NEUTEC'ten kimsenin işe alınmamasına yönelik özen gösterilmesinden bahsediyor olma imkanı bulunmaktadır. ABDİ İBRAHİM'in NEUTEC'i yasaklı firma olarak tanımlayarak çalışanlarını işe alım prosedürlerine dahil etmeme politikasının taraflar arasında çalışan ayartamamaya yönelik rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma/uyumlu eylemden değil ABDİ İBRAHİM'in kendi işe alım politikası dolayısıyla bu çalışanlara dair duyulan etik ve çalışma kültürüne ilişkin kaygılardan kaynaklanması NEUTEC'in yasaklı firma olarak nitelendirilmesinin örneği olarak soruşturma kapsamında görülmektedir.

(659) Soruşturma genelinde NEUTEC ve ARVEN için aralarında centilmenlik anlaşması yoluyla çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğuna dair başkaca bir belge bulunmamakta olup bu bulgunun tek başına tarafların çalışan ayartmamaya yönelik bir uzlaşı içinde olduğunu göstermek bakımından yeterli

olmadığı değerlendirilmektedir. Bu sebeple ARVEN ve NEUTEC arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal oluşmadığı değerlendirilmektedir.

ARVEN ile SANOVEL Bakımından Yapılan Değerlendirme

(660) 28.12.2022 tarihli ARVEN iç yazışması niteliğindeki "*Genveon Firması Araştırma*" başlıklı Bulgu-49'da "*Genveon için bir araştırma yapar mısınız?*", *"Ve aklınıza gelebilecek bizim için önemli ve öncelikli diyebileceğimiz alanları değerlendirerek bir araştırıp dönebilir misiniz 6 Ocak tarihine kadar. Bana bu kuralı ortadan kaldırabiliriz kanıtları lazım."* ve *"Ve sanki Bilim ve Sanovel sonrası bir bu firma kaldı değil mi alımda yasaklı?"* ifadeleri görülmektedir. Bulguda ARVEN Yetenek Yönetimi Müdürü yasaklı firma listesini işe alımda kural olarak nitelemekte ve bu kuralın GENVEON için bırakılmasına yönelik çaba sergilemektedir. Bulgunun devamından SANOVEL için artık yasaklı firma kuralı olmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla ilgili bulgu ARVEN için SANOVEL'in artık yasaklı firma olmadığını ortaya koymaktadır. Ancak soruşturma genelinde SANOVEL ve ARVEN için aralarında centilmenlik anlaşması yoluyla çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğuna dair başkaca bir belge bulunmamaktadır. Bu bakımdan tek başına ilgili bulgudan yola çıkarak tarafların işe alım konusundaki iradelerinin nasıl olduğu ortaya konulamamaktadır.

(661) Bu sebeple ARVEN ile SANOVEL arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olmadığı değerlendirilmektedir.

I.4.2.6. ASTRAZENECA Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(662) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde ASTRAZENECA ile ayrı ayrı olmak üzere DAIICHI, GSK ve MENARINI arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

ASTRAZENECA ile DAIICHI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(663) Bulgu-50'de 07.02.2020 – 10.02.2020 tarihleri arasında DAIICHI İnsan Kaynakları İş Ortağı, İnsan Kaynakları ve İletişim Direktörü, yazışmanın olduğu dönemde İstanbul Marmara Avrupa-1 Bölge Satış Müdürü ve insan kaynakları şirketi FARMACITY Özel Proje Lideri & Kıdemli Danışmanı arasında *"İstanbul adayları"* konulu bir e-posta yazışması bulunmaktadır. E-posta silsilesinde ilk olarak DAIICHI İnsan Kaynakları İş Ortağı, FARMACITY Özel Proje Lideri & Kıdemli Danışmanı'na "*Bir de Astra Zeneca offlimit olduğundan mı görüşemiyoruz; BM bu adayla da görüşmek istiyor eğer sizin için de uygunsa"* demekte ardından FARMACITY Özel Proje Lideri & Kıdemli Danışmanı tarafından DAIICHI çalışanına "*AstraZeneca bizim için offlimit olması nedeniyle buradaki adaylara dokunamıyoruz."* ifadesi geçmektedir.

(664) Söz konusu mailin içeriğinden ASTRAZENECA'nın *offlimit* belirlenmesi durumunun DAIICHI ile ilgili olmadığı düşüncesi hasıl olmaktadır. Zira belgede geçen ve yukarıda verilen ifadeler, FARMACITY ve ASTRAZENECA arasında FARMACITY bakımından getirilen bir kısıtlama bulunduğu ve bunun bu iki taraf arasında kararlaştırılan bir durum olduğu şüphesini uyandırmaktadır. Nitekim e-postada DAIICHI İnsan Kaynakları İş Ortağı tarafından *"Bir de Astra Zeneca offlimit olduğundan mı görüşemiyoruz; BM bu adayla da görüşmek istiyor eğer sizin için de uygunsa"* denilerek FARMACITY için uygunsa ASTRAZENECA çalışanı ile DAIICHI'nin görüşmek istediği ancak bu görüşmenin ASTRAZENECA *offlimit* olduğu için yapılamadığı ifade edilmektedir. FARMACITY'nin bu durum altındaki uygunluğu sorulduğundan *offlimit* olma durumunun FARMACITY ile ilgili olduğu anlaşılmakta, bu ifadeye gelen cevaptan da

tam olarak durumun böyle olduğu anlaşılmaktadır. İlgili ifadeye cevaben FARMACITY *"AstraZeneca bizim için offlimit olması nedeniyle buradaki adaylara dokunamıyoruz."* diyerek durumu açıklamakta ve açıkça *offlimit* olma durumunun FARMACITY için olduğu ve bu sebeple DAIICHI'nin ASTRAZENECA çalışanı ile görüşemediği kanaatine varılmaktadır.

(665) Bulgu-51'de yer alan 02.03.2020 tarihlerinde DAIICHI çalışanları arasında gerçekleşen "*Farmacity Referanslı adaylar*" konulu e-posta yazışmalarında DAIICHI çalışanı tarafından yazılan *"Güncel listeyi de istedik, onlardan gelir gelmez paylaşacağım."* ifadesinden sonra adayların durumunun yer aldığı bir tablonun paylaşıldığı görülmektedir. İlgili tablonun içeriği ve güncel listenin FARMACITY'den isteneceği düşünüldüğünde, FARMACITY'nin bu tabloyu doldurarak güncel listeyi paylaştığı kanaatine ulaşılmaktadır. Dolayısıyla hem bu bulguda hem de Bulgu-50'de yer alan tablolarda geçen "*Daiichi-Sankyo yöneticileri ile yapılan toplantıda AstraZeneca çalışanları ile iletişime geçilemeyeceği konusunda hem fikir kalınmıştır."* ifadesinin FARMACITY ve DAIICHI arasındaki bir görüşmeye dayandığı anlaşılmaktadır.

(666) Bu iki bulgu bir arada ele alındığında insan kaynakları şirketi FARMACITY'nin kendi ticari politikaları sebebiyle ASTRAZENECA adayları ile iletişime geçmediği, ASTRAZENECA çalışanları için belgelerde *offlimit* diye tabir edilen bir kısıtlama getirdiği, DAIICHI'nin de Bulgu-50'daki işe alım süreci bakımından ASTRAZENECA çalışanı ile görüşmek istediği ancak FARMACITY'nin ASTRAZENECA için getirdiği kısıt dolayısıyla görüşmenin gerçekleşmediği değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmeler dolayısıyla söz konusu iki bulgu bakımından DAIICHI ve ASTRAZENACA arasında rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşı tespit edilememektedir.

(667) Bulgu-52'de ASTRAZENECA İnsan Kaynakları Yöneticisi tarafından İnsan Kaynakları Direktörü'ne 27.12.2022 tarihinde gönderilen mailin içeriğinde yer alan tabloda adayın adı ve soyadının karşısında "*Şu an çalıştığı Daichi Sankyo ile AZ arasındaki centilmenlilk anlaşması sebebiyle (öyle bir anlaşma yok) süreçten çekildi."* ifadesi geçmektedir. İlgili ifadeden söz konusu adayın ASTRAZENECA ve DAIICHI arasındaki bir centilmenlik anlaşmasından dolayı süreçten çekildiği, süreçten çekilmenin adayın kendisi tarafından yapıldığı anlaşılmakta ancak e-postayı atan İnsan Kaynakları Yöneticisi böyle bir anlaşma olmadığı notunu e-postaya eklemektedir. Dolayısıyla ilgili bulgudan yola çıkarak DAIICHI ve ASTRAZENECA arasında rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşmanın varlığını gösteren bir emare elde edilememektedir.

(668) Bulgu-53 ve Bulgu-54'ün işaret ettiği DAIICHI ve ASTRAZENECA arasındaki ilişkiye dair değerlendirmelere, tarafların savunmaları ve savunmaların değerlendirildiği bölümde ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Bununla birlikte, özetle Bulgu-53'ün taraflar arasında akdedilen Ar-Ge işbirliği sözleşmesi kapsamında yan sınırlama niteliği bulunan bir çalışan ayartmama kısıtı dolayısıyla ortaya çıktığı, Bulgu-54'ün ise Bulgu-53 olmaksızın ispat standardını karşılamayacağı kanaatine varılmıştır.

ASTRAZENECA ile GSK Bakımından Yapılan Değerlendirme

(669) Bulgu-7'de 02.11.2022 tarihinde GSK İşe Alım Lideri tarafından GSK Türkiye Medikal Direktörü'ne gönderilen e-postada; "*Medikal departmanımızın olası işe alım ihtiyaçları için GMM ve SML rolleri için external mapping çalışması yaptık. İlgi roller için uygun olabilecek ve Tıp fakültesinden mezun olan profilleri listeye ekledim. Mappinglere AZ, Abbvie ve Janssen'den şuan işe alım yapmadığımız için aday eklemedim. Ancak bu şirketlerde çalışan profilleri de görmek isterseniz listeye ekleyebilirim."* ifadesi bulunmaktadır. Buna göre ASTRAZENECA medikal departmanda olası işe alım ihtiyacı için uygun dış adayları seçtiği bir liste oluşturmakta ve ilgili listeye ABBVIE,

ASTRAZENECA ve JOHNSON&JOHNSON'dan işe alım yapmadıkları için aday eklemediğini belirtmektedir. Ancak GSK Türkiye Medikal Direktörü bu adayları görmek isterse listeye ekleyebileceğini belirtmektedir. Bu bulgu kapsamında yürüyen bir işe alım sürecinden bahsedilmemekte ileriki dönemde olası bir ihtiyaç haline hazırlık amacıyla uygun dış adaylar belirlenmeye çalışılmaktadır.

(670) Diğer yandan Bulgu-8'de yer alan 06.12.2022 tarihinde MICHAEL PAGE Yönetici Danışmanı tarafından GSK İşe Alım Lideri'ne gönderilen "*RE: Marketing Manager (Respiratory) Pozisyonu Hk.*" başlıklı e-postada "*Offlimits şirketler AstraZeneca, AbbVie, The Janssen dışında kalan (.....) şirketlerinde ekip yönetim tecrübesi bulunan Talented profillerin Klasik Solunum Pazarı sorumluluğu alacak olmalarından dolayı ilgisini çekemedik... Sizden gelen total Marketing Manager listesini de eklediğimizde briefinize uygun olan, dokunabildiğimiz şirketlerdeki adayların tamamına ulaşmış durumdayız…"* denilmektedir.

(671) Bulgu-9'da yer alan 08.02.2023 tarihinde MICHAEL PAGE çalışanı ile GSK İşe Alım Lideri, GSK Solunum İş Birimi Direktörü, GSK Aşı İş Birimi Direktörü, GSK Klasik Markalar İş Birimi Direktörü arasında gerçekleşen ve bilgide GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü ve GSK İnsan Kaynakları Müdürü'nün yer aldığı "*RE: Pazarlama Müdürü İşe Alım Süreci Ek Aday*" konulu e-postalarda *"Solunum" ve "Aşı" İş Birimi özelinde sürdürdüğümüz işe alım süreci için limitli firmalar (AstraZeneca, AbbVie, J&J) dışında kalıp sürece dahil olan firmalar"* ifadesinin yer aldığı görülmektedir. İlgili bilgiye göre belirtilen işe alım süreci için ABBVIE, ASTRAZENECA ve JOHNSON&JOHNSON limitli firmalardır.

(672) Bulgu-7'i destekler şekilde Bulgu-8 ve Bulgu-9'daki söz konusu ifadelerden GSK'nın, aralarında ASTRAZENECA'nın da olduğu bazı firmalarda çalışan personelleri işe alım süreçlerine dahil etmediği anlaşılmaktadır. Ancak bu noktada GSK'nın bu işe alım konusundaki kısıtlı yaklaşımını ortaya koyan iradesinin tek taraflı bir irade mi yoksa rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşıya yol açacak şekilde her iki teşebbüsün iradesine mi bağlı olduğu rekabet ihlalinin tespiti bakımından belirleyicidir. Dosya kapsamında GSK'nın bahsedilen firmalardan işe alım yapmamak konusundaki iradesi belgelerden açık olarak ortaya konulurken, belgeler kapsamında karşı tarafın iradesini yansıtan karşılıklı bir iletişimden, herhangi bir anlaşmadan ya da uzlaşıdan bahsedilmemektedir. Zira belgelerden ilkinde "*AZ, Abbvie ve Janssen'den şuan işe alım yapmadığımız için aday eklemedim"* ifadesi ile sadece GSK tarafının iradesini yansıtan bir durumdan bahsedilmekte, diğer iki belge olan MICHEAL PAGE yazışmalarında ise *"Offlimits şirketler … dokunabildiğimiz şirketler…"* ve *"…limitli firmalar… "* denilmekte ve bu tanımlamanın yapılmasında karşı tarafın iradesinin de bulunduğunu ortaya koyan herhangi bir başka bilgiye yer verilmemektedir. Buna ilave olarak ABBVIE, ASTRAZENECA ve JOHSON&JOHNSON'da yapılan incelemelerde tarafların GSK ile çalışan alımı konusunda rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşı içerisinde olduğunu ortaya koyabilecek herhangi bir başka bulguya da rastlanmamış durumdadır. Bu bakımdan her üç bulgu dolayısıyla GSK ve ASTRAZENECA arasında rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşı ortaya konulamamaktadır.

ASTRAZENECA ile AMGEN/ ABBVIE/ GSK/ MERCK/ NOVARTIS/ NOVO NORDISK/ PFIZER/ SANOFI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(673) Bulgu-11'de, ASTRAZENECA ile beşeri ilaç sektöründe faaliyet gösteren bazı rakip teşebbüs çalışanlarının doğrudan iletişimi görülmektedir. Söz konusu yazışmada yer alan Excel tablosunda çalışan maaş artış oranlarına ve yan haklara ilişkin başlıkların bulunduğu ve tablo içeriğindeki verilerin güncel ve/veya geleceğe yönelik bilgiler

olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim MERCK'ten elde edilen 11.07.2023 tarihli Bulgu-11'de GSK çalışanı (.....) tarafından, PFIZER çalışanı (.....) ve(.....), SANOFI çalışanı (.....), NOVARTIS çalışanı (.....) MERCK çalışanı (.....) (.....)amgen.com[252] uzantılı e-posta adresini kullanan AMGEN çalışanına, (.....)novonordisk.com uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanına ve ASTRAZENECA çalışanı (.....)'e şirketlerinin geleceğe yönelik ücret zam/artış oranları planlarının yer aldığı "*catch-up notes*" isimli bir mail ve ekinde Excel belgesi gönderilmiştir.

(674) İlgili ekte yer alan Excel belgesinde ABBVIE[253], AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI'ye ait olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam, toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgileri yer almaktadır. Ayrıca ilgili Excel belgesinde bu sayılan bilgilerle birlikte teşebbüslere ait ek not/açıklamaların yer aldığı bir sütun bulunmaktadır. Teşebbüslere ilişkin yapılan açıklama sütununda ASTRAZENECA için "*Ek maaş zammı görüşülüyor ve onaya sunulacak..*" ifadeleri yer almaktadır.

(675) Bulgu-11'in ekinde yer alan diğer bir belge ise günlük net yemek ödeneğinin olduğu Tablo-3'te yer verilen *"Meal Allowance"* başlıklı tablodur. İlgili belgede ASTRAZENECA için günlük yemek miktarının (.....) TL olduğu bilgisinin teşebbüsler arasında paylaşıldığı görülmektedir.

(676) Bu çerçevede ilgili belgede yer alan ifadeler teşebbüslerin geleceğe yönelik stratejik hedeflerini belirlemede kilit rol oynamaktadır. Nitekim bu şekilde çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından öğrenilmesi ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesi piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabilecektir. Excel belgesinde yer alan geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadeler diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce belirlemesini engellemektedir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

(677) Yukarıda yer alan bulguların oluşturulması aşamasında rakipler arasında maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerine ilişkin olan güncel ve/veya geleceğe yönelik zam, ücret vb. bilgilerin paylaşıldığı görülmekte olup bu iletişimin de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edebileceği değerlendirilmektedir. Özellikle rakiplerin geleceğe yönelik davranışlarını içeren bu tür bilgi değişimleri, teşebbüslerin rekabetçi bir piyasada kendi parametreleri çerçevesinde alması gereken kararlar bakımından belirsizliği ortadan kaldırmakta, rakiplerin maliyetlerinin benzeşmesine, pazarın şeffaflaşmasına ve böylece rekabetin kısıtlanmasına yol açmaktadır. İşgücü pazarında bu etkiler işverenlerin en güçlü rekabet aracı olan ücretlerin baskılanmasıyla sonuçlanmaktadır. Teşebbüslerin çalışanlarına sundukları ücret ve yan hakların birbirlerine yapay yolla benzeştirilmesi ayrıca, çalışanların iş değişikliklerini azaltıcı etki doğurabilecek ve farklı teşebbüslerdeki çalışma koşullarının birbirine yakınsamasına neden olabilecektir.

(678) Bulgu-11'deki bulguların çalışan maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerinin planlanan artış oranlarına işaret ettiği, bilgi değişimine konu yazışmanın

---

[252] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'in (.....) olduğu değerlendirilmektedir.

[253] ABBVIE ilgili e-postanın alıcısı konumda değildir. Bu nedenle ABBVIE bakımından söz konusu belgenin 4054 sayılı kanun çerçevesinde ihlal olmadığı değerlendirilmiştir.

ABBVIE hariç rakip teşebbüslerin insan kaynakları yöneticileri arasında gerçekleştiği, insan kaynakları yöneticilerinin maaşların belirlenmesi konusunda teşebbüsün yetkili birimleri olduğu düşünüldüğünde, bu bilgi paylaşımının teşebbüsün maaş belirleme kararı üzerindeki belirsizlikleri ortadan kaldıracak şekilde rekabeti kısıtlayıcı bir amaca hizmet ettiği, gelecekte uygulanması planlanan maaş artış oranları ve yan haklar gibi rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılmasının emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olacağı değerlendirilmektedir. Nitekim Bulgu-11'in içeriğinden de görüleceği üzere rakip teşebbüslere ait *"Eylül zam oranı onaylandı."* , *"Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır."*, *"Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....) düşünülebilir."* ve *"Ek maaş zammı tartışılıyor ve %(.....)-%(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek."* gibi geleceğe dönük bilgiler GSK tarafından tek bir Excel dosyasında birleştirilmiş ve rekabete hassas olarak değerlendirilen bu bilgiler GSK tarafından verileri aldığı rakipleri ile paylaşmıştır.

(679) Bu kapsamda mailde iletişim kurulan AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI arasında emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olduğu ve bunun 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal eden bir anlaşma/uyumlu eylem niteliği bulunduğu değerlendirilmektedir.

ASTRAZENECA ile MENARINI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(680) Bulgu-4'te yer alan 08.03.2022 tarihinde MENARINI Türkiye Genel Müdürü tarafından MENARINI çalışanı ve META Bölge İnsan Kaynakları Direktörü'ne gönderilen "*2022 Firma Maaş Zam Oranları*" isimli e-posta yazışmasında MENARINI'nin sektördeki diğer teşebbüslerden maaş zam oranlarına ilişkin bilgi elde ettiği görülmektedir. Bu kapsamda belgenin niteliğini anlayabilmek adına ilgili firmalara 2022 yılına ilişkin çalışanlarına yapmış oldukları maaş ve yan hak zam oranlarına dair duyuruları hakkında bilgiler sorulmuştur. ASTRAZENECA tarafından 02.10.2024 tarih ve 56949 sayı ile sunulan yazıda 06.01.2022 tarihinde İnsan Kaynakları departmanı tarafından *TRISAstraZenecaTurkiye@astrazeneca.com* isimli mail grubuna atılan mailde "*Mart 2022 itibarıyla planlanan ücret artışımızın bir kısmını öne alarak 1 Ocak 2022 itibarıyla aşağıda açıklanan kapsama giren tüm çalışanlarımıza (.....)% ücret artışı yapılacağını sizlerle paylaşmak isteriz.*", "*Mart 2022'deki ücret artışı çalışmaları sonrasında Ocak ve Şubat ayına ait ücret farkları Mart 2022 bordrosu ile birlikte ödenecektir.*" ifadeleri yer almaktadır. Ayrıca cevabi yazıda ASTRAZENECA'nın maaş, yan haklar ve sosyal haklarla ilgili iletişimleri genel ve kişisel olmak üzere iki farklı kanaldan gerçekleştirdiği, bu iletişimlerin kişiye özel ve çalışanların performansına bağlı olması nedeniyle çalışanlar arasında farklılık gösteren maaş zamlarının söz konusu olduğu, benzer seviyelerdeki çalışanlara farklı oranlarda maaş artışı yapıldığı, örneğin benzer görev süresi ve çalışma saatlerine sahip iki kıdemli ürün tanıtım liderinin sırasıyla %(.....) ve %(.....) gibi farklı oranlarda ücret artışı alabildiği ya da aynı kıdeme sahip direktörlük pozisyonundaki kişilerin %(.....) ve %(.....) gibi farklı yüzdelik artışlarla karşılaşabildiği ifade edilmiştir.

(681) ASTRAZENECA tarafından 2022 Mart ayı için Ocak ayındaki genel bütçelenen %(.....) artışa ek olarak %(.....) oranında artış yapılarak toplamda %(.....) oranında ücret artışı uygulandığı belirtilmiştir. 2022 Mart ayına ilişkin ücretlendirme döneminde yöneticilerin çalışanlara yeni ücret bilgilerini bildirmeleri için 1 Mart tarihi itibarıyla yaklaşık bir ay süre verildiği ifade edilmektedir. Bu bir aylık sürede yöneticilerin bağlı çalışanları ile görüşüp yeni ücretleri sözlü olarak ya da e-posta yoluyla çalışanlara bildirdiği

belirtilmiştir. Buna ilişkin sunulan mail örneğinde ise 03.03.2022 tarihinde ASTRAZENECA'nın (.....) isimli çalışanına %(.....) oranında yapılan zam oranı bilgisini ilettiği görülmektedir. Ek olarak ASTRAZENECA tarafından 2022 yılına ilişkin performansa bağlı maaş zam oranlarının %(.....) ile %(.....) arasında değiştiği ifade edilmiştir. Nitekim bu husus ASTRAZENECA tarafından sunulan maaş zam oranları örneklerinde de görülmektedir. Kuruma ibraz edilen farklı çalışanlara uygulanan zam oranlarına ilişkin örneklerde, her bir çalışana ayrı oranlarda (%(.....), %(.....), %(.....), %(.....)%(.....)) ücret artışı yapıldığı ifade edilmiştir.

(682) Bu kapsamda Bulgu-4te MENARINI yetkilisi tarafından "*Firmaların GM veya direktörlerinden aldığım 2022 maaş zam oranları"* şeklinde paylaşılan bilginin ASTRAZENECA özelinde bulgu tarihi olan 08.03.2022 tarihinden önce 03.03.2022 tarihinde çalışanlarla paylaşılarak kamuya açık bilgi haline getirilmiş olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ilgili bulgunun ASTRAZENECA için rekabete hassas bilgi değişimi yoluyla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucunu gösterir nitelikte olmadığı sonucuna varılmıştır.

(683) Bulgu-55'te MENARINI insan kaynakları yetkilisinin bilgisayarında bulunan "*Menarini Centilmenlik Anlaşmaları*" isimli excel dosyasında ASTRAZENECA ve MENARINI arasında bir anlaşmanın olduğu görülmektedir. Menarini Asia Pacific Holdings ve AstraZeneca UK arasında tanıtım, satış ve dağıtımın sağlanması amacıyla lisans sözleşmeleri imzalandığı taraflarca Kuruma sunulan anlaşma metniyle teyit edilmiştir.

(684) Lisans anlaşmalarında, lisans veren tipik olarak lisanslanan ürün veya teknolojiyle ilgili patentler, ticari markalar ve telif hakları gibi herhangi bir fikri mülkiyeti elinde tutacak ancak lisans verilene lisans sözleşmelerinin şartlarına uygun olarak lisanslı ürünü üretmek ve/veya satmak için lisansı kullanma hakkı verecektir. Kullanım hakkının karşılığında lisansör firma lisans sahibine telif ücreti ödemektedir[254]. İlaç sektöründe lisans anlaşmalarının oldukça yaygın olduğu, en yaygın olanların ise küçük firmaların geliştirme aşamasında oldukları ürünlerini finansman ve uzmanlık karşılığında daha büyük firmalara devrettiği lisans anlaşmaları olduğu ifade edilmektedir[255].

(685) MENARINI'nın Türkiye'de faaliyet göstermeyen iştirakinin yine Türkiye'de faaliyet göstermeyen rakip teşebbüs/iştirakiyle yaptığı çalışan ayartmamaya ilişkin hüküm içeren anlaşmanın Türkiye piyasasında doğrudan etki doğurmayacağı, rakip teşebbüsün Türkiye dışındaki ülkelerde bulunan çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik hükümlerin Türkiye piyasasına amaçlanmış/öngörülebilir, önemli ve doğrudan etkisinin olmayacağı değerlendirilmektedir.

(686) Bununla birlikte, Türkiye piyasasını etkilediği varsayımında bulunulduğunda dahi bu anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşabilmek için öncelikle söz konusu hükümlerin yan sınırlama olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda ilgili sözleşmenin yan sınırlama kapsamında olup olmadığı ayrıca incelenmektedir.

(687) Sözleşme hükümleri dikkate alındığında çalışan ayartmama hükmünün lisans sözleşmesinden beklenen faydaların sağlanması bakımından gerekli olduğu ve sözleşmeyle ilgili olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim lisans anlaşmasında anlaşma tarafları lisans anlaşmasına konu ürünle ilgili tüm bilgileri paylaşmakta, bu bilgilerin oluşturulması veya geliştirilmesi aşamasında rol alan çalışanlar kilit konumda olmakta ve anlaşma konusu ürünler hakkında diğer şirketin know-howına erişmektedir.

[254] https://www.excedr.com/blog/in-licensing-out-licensing-licensing-agreements/
[255] Danzon, Patricia: Competition and Antitrust Issues in the Pharmaceutical Industry, 2014, s.19

Sözleşme taraflarının menfaatini korumak amacıyla altmış ay süreyle geçerli olan lisans anlaşmasında yalnızca ilgili sözleşme dolayısıyla iletişim kurulan çalışanlar bu yükümlülük kapsamına dâhil edilmiştir. Dolayısıyla yazılı olarak düzenlenen çalışan ayartmama hükmünün yan sınırlama şartlarından gerekli ve ilgili olma koşulunu sağladığı, süresinin belli olduğu ve yükümlülük kapsamına giren çalışanların kapsamının dar bir şekilde belirlendiği, bu anlamda sözleşmede yer alan hükmün yan sınırlama niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.

(688) Bu çerçevede bu başlık altında incelenen anlaşmanın etki doktrini çerçevesinde 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamı dışında kaldığı bu nedenle aynı Kanun'un 4. maddesi kapsamında incelenemeyeceği; ancak taraflar arasında akdedilen anlaşmanın Türkiye piyasasını etkileyebileceği değerlendirildiğinde dahi taraflar arasında planlanan devralma işlemine ilişkin imzalanan sözleşmede yer alan çalışan ayartmamaya ilişkin hükümlerin yan sınırlama niteliği taşıdığı değerlendirilmekte bu anlamda da 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamı dışında kaldığı değerlendirilmektedir.

(689) Dolayısıyla dosya kapsamında ASTRAZENACA ve MENARINI arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal eden bir uzlaşıyı ortaya koyabilecek yeterlilikte bilgi ve belge bulunmadığı değerlendirilmektedir.

I.4.2.7. BASF Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(690) Dosya kapsamında BASF hakkında elde edilen tek bulgu Bulgu-55'te yer alan ve MENARINI ve BASF arasındaki bir centilmenlik anlaşmasından bahseden bulgudur. Bulgu kapsamında MENARINI çalışanının bilgisayarından elde edilen "*Menarini Centilmenlik Anlaşmaları*" isimli excel dosyasına ulaşılmıştır. Belge incelendiğinde MENARINI'nin rakipleriyle yaptığı centilmenlik anlaşmalarının bir liste halinde gösterildiği görülmektedir. Söz konusu listede BASF ile 08.08.2017'e kadar geçerli olduğu söylenen bir anlaşmadan bahsedilmektedir. İlgili anlaşma talep sonucunda hazırlanan 2023-3-046/BN-29 sayılı bilgi notu doğrultusunda 18.10.2024 tarih ve 24-42/1002-MUA sayılı Kurul kararıyla MENARINI'nin uzlaşma talebinin değerlendirilmesi kapsamında incelenmiştir.

(691) Dosya kapsamında edinilen bilgilere göre İtalya'da mukim A.MENARINI Industrie Farmaceutiche Riunite S.r.l. (MENARINI İtalya) ile BASF Plant Science GmbH/Metanomics Health GmbH (BASF Almanya) arasında 09.08.2016 tarihinde 12 ay süreli bir Gizlilik Sözleşmesi (Project Erie- Erie Projesi) imzalanmıştır. Söz konusu sözleşme, BASF Almanya'nın kalp yetmezliği hastalarında erken teşhis sağlayan ürünleri portföyünde bulunduran %100 iştiraki Metanomics Health GmbH'nin devralınması işleminde paylaşılması planlanan gizli bilgilerin ifşasını önlemek amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda anılan sözleşme ile MENARINI İtalya'ya tek taraflı olarak getirilen çalışan ayartmama hükmüne aşağıdaki tabloda yer verilmektedir:

Tablo 57: MENARINI İtalya- BASF Almanya Arasında İmzalanan Gizlilik Sözleşmesinde Yer Alan Çalışan Ayartmama Hükmü (Orijinal ve Türkçe'ye Çevrilmiş Versiyon)

Sözleşme Tarafları	Sözleşme Niteliği	Süre	Çalışan Ayartmama Hükmü
MENARINI Industrie Farmaceutic e Riunite S.R.L. - BASF Plant Science GMBH	Confidentiality Agreement	Twelve months from 9 August 2016	Non Solicitation You agree that, for a period of twelve (12) months from the date of this Agreement, you will not: a) purposefully solicit for employment, hire, appoint or engage as consultant any director, officer or employee employed by the Target or the Metanomics GmbH in Germany with whom you became acquainted in connection with the evaluation of the Proposed Transaction, except if such person contacts you or your Representative on its own initiative or responds to a general solicitation of employment made through newspaper advertisements or similar forms of general solicitation b) motivate any of your Affiliates to solicit for employment, hire, appoint or engage as consultant any director, officer or employee employed by the Target or the Metanomics GmbH in Germany with whom you became acquianted in connectionwith the evaluation of the Proposed Transaction.
MENARINI Industrie Farmaceutic e Riunite S.R.L. - BASF Plant Science GMBH	Gizlilik Sözleşmesi	9 Ağustos 2016'dan itibaren 12 ay	Çalışan Ayartmama Bu sözleşmenin imzalandığı tarihten itibaren 12 ay boyunca aşağıdakileri yapamazsınız: a) önerilen işlemin değerlendirilmesiyle bağlantılı olarak tanıştığınız ve Almanya Target'da veya Metanomics GmbH'de istihdam edilen yönetici, memur veya çalışanı kasıtlı olarak işe almak, atamak veya danışman olarak görevlendirmek. Ancak bu yasağın kapsamına çalışanın kendi inisiyatifiyle size başvuru yapması veya gazete reklamları veya benzer genel nitelikteki istihdam taleplerine yanıt vermesi yasağın dışındadır. b) İştiraklerinizden herhangi birinin işlemin değerlendirilmesiyle bağlantılı olarak tanıştığınız ve Almanya Target'da veya Metanomics GmbH'de istihdam edilen yönetici, memur veya çalışanı kasıtlı olarak işe almak, atamak veya danışman olarak görevlendirmek amacıyla motive edilmesi.

(692) Sözleşmede yer alan çalışan ayartmama hükmüne ilişkin olarak BASF tarafından;

- BASF'ın bulguda yer alan anlaşmaya taraf olmadığı ve anılan anlaşmanın, Almanya'da faaliyet gösteren ve Türkiye ile hiçbir ilişkisi olmayan BASF Almanya ile ilgili olarak MENARINI İtalya'ya yükümlülük getirdiği, BASF Almanya ile BASF'ın tek bağlantısının aynı holdingin iştiraki olmalarından kaynaklandığı,
- Ayrıca MENARINI İtalya'ya BASF Almanya'nın iştiraki olan Metanomics Health GmbH'nin Almanya'daki çalışanlarıyla ilgili olarak çalışan ayartmama yükümlülüğü getirildiği,
- 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesinde Kurumun Türkiye piyasaları üzerinde etkisi olan konularda yargı yetkisine sahip olduğu şeklinde düzenleme bulunduğu, etki teorisi olarak nitelendirilen bu durumdan hareketle Soruşturma Bildirimi'nde küreselde faaliyeti bulunan teşebbüslerin Türkiye'de faaliyeti bulunan bağlı ortaklıklarının da çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olabileceğinin belirtildiği,
- Bahsi geçen anlaşmanın, içeriğinden bağımsız olarak Kurumun yetki ve faaliyet alanı dışında kaldığı, buna karşılık Türkiye'de faaliyeti bulunan tüm küresel teşebbüsler arasındaki her türlü anlaşmanın 4054 sayılı Kanun kapsamına girdiğinin iddia edilmesinin etki teorisinin kapsamının gereğinden fazla genişletilmesine sebep olacağı,
- Söz konusu anlaşmanın her halükarda hukuka uygun bir yan sınırlama olduğu,
- İlgili anlaşmanın MENARINI İtalya'nın, Metanomics Health GmbH'nin %(.....) oranında hissesini BASF Almanya'dan devralması işlemine yönelik olarak

imzalanan bir gizlilik sözleşmesi olduğu, ancak söz konusu devir işleminin tamamlanamadığı, bununla birlikte Metanomics Health GmbH'nin Ocak 2018'de Biocrates Life Sciences AG ile birleştiği,

- Bu işlem karşılığında BASF Almanya'nın, Biocrates Life Sciences AG'de azınlık hissesi devraldığı ve böylece Metanomics Health GmbH üzerindeki kontrolünü kaybettiği, işlemler neticesinde Metanomics Health GmbH'nin BASF Almanya'nın bir iştiraki olmaktan çıktığı,
- Çalışan ayartmama hükmü içeren Gizlilik Sözleşmesi'nin planlanan devralma işlemiyle ilgili olduğu, dolayısıyla devir işlemi kapsamında bu anlaşmanın makul ölçüde gerekli olduğu,
- Çalışan ayartmama anlaşmasının yazılı olarak düzenlendiği ve ilgili ana sözleşmenin açıkça belirtildiği, ilgili hükmün yalnızca MENARINI İtalya'nın söz konusu devir işlemiyle bağlantılı olarak karşılaştığı ve Metanomics Health GmbH tarafından Almanya'da istihdam edilen çalışanları kapsadığı,
- Ayrıca hükmün anlaşma kapsamındaki çalışanların MENARINI İtalya tarafından açılan bir pozisyona başvurmalarını yasaklamadığı, çalışan ayartmama hükmünün kapsamının usulüne uygun olarak daraltıldığı,
- İlgili hükmün süresinin 12 aylık kesin bir süre olduğu,
- İlgili anlaşmanın gereklilik ve doğrudan ilgili olma koşulları yanında diğer yazılı olma, süresinin belli olması ve anlaşmanın kapsamına dâhil olan çalışan grubunun tespit edilebilir olması koşullarını da sağladığı,
- Mümkün olan en dar yorum altında bile (Türkiye'deki işgücü piyasaları üzerinde hiçbir etkisi olmayan ve Kurulun yetki alanı dışında kalan) ilgili anlaşmanın hukuka uygun bir yan sınırlama teşkil etiği,
- Bir hükmün yan sınırlama olarak değerlendirilmesinde aranan tüm koşulları sağlayan çalışan ayartmama anlaşmalarının, başka bir değerlendirme yapılmaksızın kendiliğinden hukuka uygun kabul edilmesi gerektiği

ifade edilmektedir.

(693) Taraflarca anlaşma metni Kuruma sunulmuştur. Anlaşma incelendiğinde MENARINI'nın Türkiye'de faaliyet göstermeyen iştirakinin yine Türkiye'de faaliyet göstermeyen rakip teşebbüs/iştirakiyle yaptığı çalışan ayartmamaya ilişkin hüküm içeren anlaşmanın devralma işlemiyle ilgili olarak ilgili teşebbüsler tarafından imzalandığı, bahsi geçen gizlilik anlaşmalarının yalnızca taraflarını ilgilendirdiği ve Türkiye piyasasında doğrudan etki doğurmayacağı, rakip teşebbüs çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik hükümlerin Türkiye piyasasına amaçlanmış/öngörülebilir, önemli ve doğrudan etkisinin olmayacağı değerlendirilmektedir. Zira 4054 sayılı Kanun'un Kapsam başlıklı 2. maddesi; *"Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde mal ve hizmet piyasalarında faaliyet gösteren ya da bu piyasaları etkileyen her türlü teşebbüsün aralarında yaptığı rekabeti engelleyici, bozucu ve kısıtlayıcı anlaşma, uygulama ve kararlar ile piyasaya hâkim olan teşebbüslerin bu hâkimiyetlerini kötüye kullanmaları ve rekabeti önemli ölçüde azaltacak birleşme ve devralma niteliğindeki her türlü hukukî işlem ve davranışlar, rekabetin korunmasına yönelik tedbir, tespit, düzenleme ve denetlemeye ilişkin işlemler bu Kanun kapsamına girer."* şeklinde tanımlanmaktadır. Söz konusu belgede adı geçen ve Türkiye'de faaliyeti olmayan ve/veya iştiraki bulunmayan teşebbüsler açısından ihlal niteliği taşıyabilecek

anlaşmanın Türkiye coğrafi pazarındaki piyasaları etkilemeyeceği değerlendirilmektedir.

(694) Bununla birlikte, Türkiye piyasasını etkilediği varsayımında bulunulduğunda dahi bu anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşabilmek için öncelikle söz konusu hükümlerin yan sınırlama olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda aşağıda ilgili sözleşmenin yan sınırlama kapsamında olup olmadığı da incelenecektir.

(695) Devralma işleminde satıcı tarafından potansiyel alıcı ile ticari sırlar ve gizli bilgiler paylaşılabileceği için MENARINI İtalya ve BASF Almanya arasında olası bir devralma işlemine yönelik olarak Gizlilik Sözleşmesi imzalanmıştır. Ticari sır içeren bilgilerin, yanısıra teşebbüslerin emek girdisini oluşturan çalışan verilerinin korunması amacıyla da gizlilik sözleşmeleri imzalanmaktadır.

(696) Bahsi geçen sözleşmede de taraf verilerinin korunması ve meşru menfaatlerde denge sağlanması amacıyla çalışan ayartmama yasağı içeren hükümlerin konulduğu belirtilmektedir.

(697) Söz konusu çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik konulan bu hükümlerin ise ticari sırların ve *know-how*'ın korunması amacıyla öngörüldüğü değerlendirilmektedir. Bu bağlamda çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik hükümler içeren bu sözleşmenin süresinin bir yılın altında olduğu görülmektedir.

(698) Gizlilik sözleşmesiyle devralma işleminde paylaşılan bilgilerin korunmasının amaçlandığı, belirtilen amaca ulaşılması için de çalışan ayartmama hükmü getirildiği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda sözleşme kapsamına giren çalışanların kimler olduğunun yazılı bir sözleşme ile belirlendiği, sözleşmeye konulan çalışan ayartmama hükmünün hedeflenen amaca ulaşmak için gerekli ve ana sözleşme ile ilgili olduğu, sözleşme süresinin 12 ay ile sınırlandırıldığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla sözleşmede yer alan çalışan ayartmama hükmünün yan sınırlama olduğu değerlendirilmektedir.

(699) Bu çerçevede BASF ve MENARINI arasında iştirakleri aracılığıyla imzalanan anlaşmanın etki doktrini çerçevesinde 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamı dışında kaldığı bu nedenle aynı Kanun'un 4. maddesi kapsamında incelenemeyeceği; ancak taraflar arasında akdedilen anlaşmanın Türkiye piyasasını etkileyebileceği değerlendirildiğinde dahi taraflar arasında planlanan devralma işlemine ilişkin imzalanan sözleşmede yer alan çalışan ayartmamaya ilişkin hükümlerin yan sınırlama niteliği taşıdığı değerlendirilmekte bu anlamda da 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamı dışında kaldığı değerlendirilmektedir.

(700) Bu sebeple dosya kapsamında BASF'ın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal etmediği sonucuna ulaşılmaktadır.

I.4.2.8. BAUSCH&LOMB Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(701) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde BAUSCH&LOMB ile ayrı ayrı olmak üzere ABDİ İBRAHİM, LİBA, SIFI ve BAYER arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

BAUSCH&LOMB İle ABDİ İBRAHİM Bakımından Yapılan Değerlendirme

(702) Bulgu-56'da yer alan ve 03.05.2017 tarihinde BAUSCH&LOMB çalışanları arasında gerçekleşen ve BAUSCH&LOMB'un iç yazışması niteliğinde olan yazışmada; İzmir Bölge Müdürü tarafından işe alım adayları ile görüşmeler gerçekleştirildiği, (.....)

ismindeki aday için "*(.....): Eğer Abdi İbrahim ile herhangi bir centilmenlik anlaşmamız yok ise, görüşmenizi isterim"* ifadelerini kullandığı anlaşılmaktadır. Belgede BAUSCH&LOMB çalışanı bir centilmenlik anlaşması bulunup bulunmadığı konusunda soru sormakta, anlaşmanın bulunduğu konusunda bir cevap ya da bilgi bu belgede ve diğer belgelerde yer almamakta dolayısıyla anlaşmanın varlığı bu belgeden anlaşılamamaktadır.

(703) Belgedeki işe alım süreci bakımından taraflardan elde edilen bilgilere göre, bulguda adı geçen "(.....)" isimli ABDİ İBRAHİM çalışanının BAUSCH&LOMB'un "Bölge Sorumlusu" pozisyonu için değerlendirildiği[256], adayın 1 Haziran 2017'de BAUSCH&LOMB'ta işe alındığı öğrenilmiştir. Belgede "*(.....): Eğer Abdi İbrahim ile herhangi bir centilmenlik anlaşmamız yok ise, görüşmenizi isterim"* denildiği düşünüldüğünde bu kişinin transfer edilmesinin centilmenlik anlaşmasının olmadığı anlamına geldiği de ileri sürülebilecektir. Ayrıca BAUSCH&LOMB tarafından; (.....) haricinde pek çok çalışanın da daha önce ABDİ İBRAHİM'den transfer edildiği ifade edilmiştir.

(704) Bu noktada BAUSCH&LOMB çalışanları arasındaki yazışmada yer alan ifadelerin ABDİ İBRAHİM ve BAUSCH&LOMB arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem bulunduğuna yönelik bir sonuca ulaşmak için yetersiz kaldığı değerlendirilmektedir. Zira ilgili soruşturma sürecinde elde edilen diğer bulgulardan ABDİ İBRAHİM ve BAUSCH&LOMB arasında iş gücü piyasasına yönelik rekabeti sınırlayıcı bir uzlaşıyı gösteren başkaca bir bulguya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla BAUSCH&LOMB ve ABDİ İBRAHİM arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olmadığı değerlendirilmektedir.

BAUSCH&LOMB İle LİBA Bakımından Yapılan Değerlendirme

(705) 24.03.2021 tarihli Bulgu-57'de BAUSCH&LOMB İnsan Kaynakları Müdürü ve İzmir Bölge Müdürü arasında gerçekleşen bir WhatsApp görüşmesi yer almaktadır. Bulguda yer alan "*Günaydın (.....) Hanim. Simdi baktim (.....)de liba da calisiyor. Bu ara lidadan biriyle görüşmemek en doğrusu olacak sanirim.. wanted'da[257] aday da kalmadi. Bir (.....) kaldi. Evet şimdilik Liba'dan biriyle görüşmeyelim en iyisi (.....) Bey doğru söylüyorsunuz"* ve *"Bir de (.....) Hanım[258] konuşmuştu centilmenlik anlaşması gereği"* ifadeleri dikkat çekmektedir. Bulgudan anlaşıldığı üzere LİBA'da çalışan *(.....)* isimli aday için LİBA ve BAUSCH&LOMB (*(.....)*) yöneticileri arasında bir görüşme olduğu izlenimi oluşmakta zira belgede "…*Yonetici, (.....) Hanim'a (.....)i veremeyiz deseydi cok daha saglikli olurdu. İstiyorsa gidebilir diyip, arka planda elli tane taş koymak bi garip oldu… En başından söyleselerdi daha iyiydi. Başında kendisi isterse gider dediler…"* ifadeleri bulunmaktadır.

(706) Konu hakkında BAUSCH&LOMB'un savunmasında 2021 yılında bir LİBA çalışanıyla iş görüşmesi yürütüldüğü, işe alım sürecinin tamamlanmasına yakın bir dönemde BAUSCH&LOMB İş Birimi Direktörü'nün LİBA'yı bilgilendirmek amacıyla aradığı ancak LİBA ve BAUSCH&LOMB arasında geçen iletişimin tek taraflı nezaket gösterisi olduğu dile getirilmektedir. Bu bakımdan BAUSCH&LOMB ilgili iletişimi kabul etmektedir.

---

[256] Kamuya açık kaynaklardan (.....)'un BAUSCH&LOMB'da işe başladığı tarihten önce ABDİ İBRAHİM'de tıbbi tanıtım temsilcisi olarak görev yaptığı tespit edilmiştir.

[257] (.....)

[258] BAUSCH&LOMB (.....) olarak görev yapmaktadır. 2021 yılında ise İş Birimi Direktörü olarak görev yaptığı ifade edilmiştir.

(707) İlgili işe alım süreci bakımından taraflardan elde edilen bilgilere göre bulguda ismi geçen ve LİBA'da ürün tanıtım temsilcisi pozisyonunda çalışan (.....) isimli çalışan ile BAUSCH&LOMB tarafından işe alım süreci yürütüldüğü[259] ifade edilmiştir. Süreçte yapılan değerlendirmeler sonucunda adaya iş teklifi yapıldığı ancak adayın LİBA ile çalışmaya devam etme kararının olduğu ve teklife olumlu dönüş yapmadığı öğrenilmiştir. BAUSCH&LOMB tarafından LİBA çalışanına iş teklifi yapılmış olmasının dahi tek başına taraflar arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olmadığını gösterir nitelikte olduğu ifade edilmiştir.

(708) Bulguda adı geçen diğer LİBA çalışanı "(.....)"in ise ilgili dönemde ürün tanıtım temsilcisi pozisyonunda çalıştığı, (.....) isimli BAUSCH&LOMB çalışanı aracılığıyla bölge sorumlusu pozisyonu için önerildiği[260] ifade edilmiştir. (.....) diğer adaylarla birlikte değerlendirmeye alındığı, adayların yetkinlikleri doğrultusunda değerlendirme yapıldığı ancak (.....)'in gerekli kriterleri sağlamadığı değerlendirilerek adaya olumsuz dönüş yapıldığı belirtilmiştir.

(709) BAUSCH&LOMB savunmasında ayrıca LİBA ile BAUSCH&LOMB arasında bir çalışan ayartmama anlaşması olsa dahi bunun aralarındaki dikey ilişki nedeniyle yan sınırlama olarak kabul edilmesi gerektiğini ve taraflar arasında bir distribütörlük ilişkisi bulunduğunu dile getirmektedir.

(710) Bu noktada taraflar arasındaki distribütörlük sözleşmesine ilişkin bilgi verildikten sonra bahsi geçen sözleşmenin 4054 sayılı Kanun bakımından doğurduğu sonuçlar ile bulgunun değerlendirmesine yer verilecektir.

(711) Valeant Inter SP. z o.o. (VALEANT) ile LİBA arasında 2016 yılında *Lipotears*[261] oftalmik jel isimli ilacı konu alan bir distribütörlük sözleşmesi imzalanmıştır. Distribütörlük sözleşmesinin kapsadığı bölge, Türkiye Cumhuriyeti sınırları olarak belirlenmiştir. Sözleşme ile LİBA'nın; sözleşmeye konu ilaca ilişkin ruhsat ve pazarlama izinlerini alacağı, ilacın bölgedeki dağıtımını gerçekleştireceği ve ilacın sağlık mesleği mensuplarına yönelik tanıtım, kongre, sempozyum gibi faaliyetlerini gerçekleştireceği düzenlenmiştir. Ayrıca sözleşmede VALEANT'ın sözleşmeden doğan hak ve yetkileri ile sözleşme ilişkisini herhangi bir bağlı kuruluşuna veya üçüncü şahıslara devredebileceği öngörülmüştür. Nitekim sözleşmede yer alan hüküm doğrultusunda ilk devir işlemi[262] VALEANT ile Bausch Health sp. z o.o.'ya (eski adı Valeant Pharma Poland Sp. z o.o.) arasında gerçekleştirilmiştir. İkinci devir işlemi ise

---

[259] BAUSCH&LOMB tarafından adayların özgeçmişlerinin ve adaylarla ilgili görüşme bilgilerinin paylaşıldığı örnek e-posta Kuruma sunulan cevabi yazıya eklenmiştir. İlgili e-postada (.....) isimli çalışana ilişkin "*(.....) ile geçmişte başarılı bir görüşme olmuştu. Siz ve (.....) Hanım da beğenmişti diye anımsıyorum. Ancak tabi (.....) çok daha ağır basmıştı.*" ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla BAUSCH&LOMB tarafından LİBA çalışanıyla işe alım sürecinin yürütüldüğü söylenebilecektir.

[260] BAUSCH&LOMB tarafından (.....)'ın aday önerisini gösteren elektronik posta cevabi yazı ekinde Kuruma sunulmuştur. Ayrıca ekte (.....) ile 23.02.2021 tarihinde görüşme gerçekleştirilmesine yönelik toplantı linki ile yöneticilerle özgeçmişinin paylaşıldığını gösteren elektronik postalar da yer almaktadır. Bunun yanında işe alım süreci yürütülen adayların ve İbrahim CENGİZ'in alıcısı konumda olduğu mail ile ilgili sürecin kendileri açısından işe alım yönünde olumlu sonuçlanmadığı adaylara 30.03.2021 tarihinde durumu açıklayan bir elektronik posta iletilmiştir.

[261] *Lipotears*, kuru göz hastalığının semptomatik tedavisinde kullanılmaktadır. https://titck.gov.tr/storage/Archive/2021/kubKtAttachments/TTCKOnaylKTLPOTEARS_0b2c8642-5b0d-4a3e-9fda-f9975969bcda.pdf

[262] BAUSCH&LOMB tarafından bahsi geçen işlemin gerçekleştirildiği tarihin net olarak bilinmediği ancak devir işleminin 2016 yılının Aralık ayında veya 10 Mayıs 2017 tarihinde gerçekleştirilmiş olabileceği ifade edilmiştir.

2020 yılı Mart ayında (yürürlük tarihi 1 Aralık 2019 olarak belirlenmiştir) Bausch Health Poland sp. z o.o. ile Dr. Gerhard Mann chem.-pharm. Fabrik GmbH (DR GERHARD) arasında yapılmıştır. DR GERHARD, LİBA ile imzalanan distribütörlük sözleşmesine konu olan ürünün tedarikçisi konumundadır. LİBA ile akdedilen distribütörlük sözleşmesi 2024 yılı Temmuz ayında imzalanan karşılıklı fesih protokolü ile sona ermiştir.

(712) Yukarıda yer verilen bilgilerden de görülebileceği üzere distribütörlük sözleşmesinin tarafı BAUSCH&LOMB değildir. Bu noktada sözleşme tarafı teşebbüslerle BAUSCH&LOMB arasındaki ilişkiye yönelik bilgi verilmesi önemlidir. BAUSCH&LOMB'un, doğrudan veya dolaylı olarak Bausch Health Companies Inc.'in[263] sahipliğinde olduğu; Bausch Health Poland sp. z o.o., Valeant Inter sp. z o.o. ve DR GERHARD ile aynı ekonomik bütünlükte yer aldığı ifade edilmiştir. BAUSCH&LOMB ve DR GERHARD'ın nihai olarak Bausch+Lomb Corporation'a ait olduğu, Bausch+Lomb Corporation'ın hisselerinin ise %(.....)'inin Bausch Health Companies'e ait olduğu ve %(.....) oranındaki hissesinin ise halka açık olduğu belirtilmiştir.

(713) Buna ek olarak BAUSCH&LOMB'un, Bausch Health Companies'in Türkiye'deki iştiraki olduğu ve DR GERHARD ürünleri de dâhil olmak üzere Bausch+Lomb Corporation ürünlerinin Türkiye'de pazarlanmasından sorumlu olduğu vurgulanmıştır. Bu bilgilerden hareketle her ne kadar sözleşmenin doğrudan tarafı BAUSCH&LOMB olmasa da BAUSCH&LOMB ile aynı ekonomik bütünlükte yer alan bir şirketin taraf olmasından dolayı BAUSCH&LOMB'un dolaylı olarak sözleşme tarafı olduğu kabul edilebilecektir.

(714) Sözleşmenin farklı zamanlarda ürün özelliği gibi konularda tadil edildiği, sözleşme taraflarına ilişkin değişikliğin de bu değişikliklerden birisi olduğu belirtilmekle beraber Kurum kayıtlarına sunulan sözleşme örneği ve sözleşmeyi sona erdiren fesih protokolü incelenmiştir. Sözleşmenin kapsamında yer alan bölge, yukarıda da bahsedildiği üzere Türkiye Cumhuriyeti sınırları olarak belirlenmiştir. Distribütörlük sözleşmesi ile *Lipotears* isimli oftalmik jel ürününün Türkiye'deki pazarlama izninin alınması, dağıtımı ile tanıtımı faaliyetlerini LİBA üstlenmiştir. Sözleşmede tarafların birbirlerinden çalışan transfer etmesini yasaklayan bir hüküm bulunmamakla beraber distribütörlük sözleşmesinin niteliği gereği tarafların birbirlerinden çalışan almama yönündeki eylemleri bu sözleşme ilişkisi nedeniyle doğrudan ilgili olabilecektir. Sözleşmenin bu sebeple doğrudan ilgili olma koşulunu sağladığı değerlendirilmektedir.

(715) Distribütörlük sözleşmesiyle sözleşmeye konu ürünün dağıtım ve satış faaliyetini distribütör üstlenmektedir[264]. İlaç sektöründe bir ilacın pazarlanabilmesi için Beşeri Tıbbi Ürünler Ruhsatlandırma Yönetmeliği m.5 ve m.28'e göre ruhsatlandırılması ve satış izni alınması gerekmektedir. Distribütörlük sözleşmesi ile ruhsatlandırma ve satış izni alınması konusunda LİBA'nın yetkilendirildiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda sözleşme doğrultusunda tarafların birbirlerinden çalışan almamasına yönelik eyleminin gerekli olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla LİBA'nın kaç çalışanın olduğu ve distribütörlük sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerin hangi çalışanlar aracılığıyla yerine getirildiği sorulmuştur. LİBA tarafından sunulan cevapta, 2019 ve

[263] Eski adının Valeant Pharmaceuticals International, Inc. olduğu ifade edilmiştir.
[264] ÖZERİÇ, Halil (2007): "Türk Hukukunda Münhasır Distribütörlük Sözleşmesi (Bölgesel Koruma İçeren Satım ve Dağıtım Sözleşmesi)", Yüksek Lisans Tezi, s.29. Bkz.https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=dqWClOCu8xPltNRMBjlE8g&no=WpsybMUz1fe3Zqld6r1kbA

2020 yıllarında sırasıyla 104 ve 106 olan çalışan sayısının yıllar itibarıyla azaldığı ve 2021, 2022, 2023 ve 2024 yılında sırasıyla 69, 33, 32 ve 20 çalışan olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca LİBA'nın distribütörlük sözleşmesini yerine getirmek için ayrı bir personel görevlendirmediği, teşebbüsün aile şirketi olarak nitelenebileceği ve çalışma alanının da herkesin her işe hâkim olmasının beklendiği şekilde düzenlendiği, çalışan sayısının rakip teşebbüslere kıyasla az olduğu, buna rağmen çalışanların rakip teşebbüslere geçişine engel olunmadığı ifade edilmiştir. Bu noktada sözleşmeden kaynaklanan yükümlülükleri yerine getirmek amacıyla spesifik bir çalışanın görevlendirilmemiş olması ve ilişkinin sürekliliği göz önünde bulundurulduğunda taraflar arasındaki çalışan ayartmamaya yönelik uygulamanın gerekli olduğu değerlendirilmektedir.

(716) Dolayısıyla BAUSCH&LOMB ve LİBA arasında distribütörlük sözleşmesi kaynaklı olarak çalışan transfer edilmemesi bu anlaşmanın bir yan sınırlaması olarak değerlendirilebilecek niteliktedir.

(717) Sözleşmenin 2016-2024 dönemini kapsadığı dikkate alındığında, 24.03.2021 tarihli Bulgu-57'nin bu sözleşme dönemi içinde kaldığı görülmektedir. Bu kapsamda taraflar arasındaki distribütörlük sözleşmesinden kaynaklı olarak sözleşme sürerken BAUSCH&LOMB'un LİBA'dan çalışan transfer etmemesi, distribütörlük ilişkisinin yan sınırlaması olarak kabul edilebilecektir. Öte yandan LİBA'nın BAUSCH&LOMB'tan çalışan transfer etmediğine yönelik herhangi bir bulgu bulunmadığının ve dosya kapsamındaki Bulgu-57'nin BAUSCH&LOMB'un LİBA'dan çalışan transfer edip etmediği bakımından ele alındığının altı çizilmelidir. Bu kapsamda BAUSCH&LOMB'un LİBA'dan çalışan transfer ettiğinin dosya kapsamındaki bilgilerden anlaşıldığı da ifade edilmelidir.

(718) Sonuç olarak BAUSCH&LOMB'un distribütörlük ilişkisini gözeterek LİBA ile iletişim kurduğu, sözleşme dönemi içerisinde BAUSCH&LOMB'un LİBA'dan çalışan transfer etmemesinin bu sözleşmenin yan sınırlaması olarak değerlendirilebileceği kanaatine varıldığından, BAUSCH&LOMB ve LİBA arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem bulunmadığı değerlendirilmektedir.

<u>BAUSCH&LOMB İle SIFI Bakımından Yapılan Değerlendirme</u>

(719) Bulgu-58'de yer alan ve 05.07.2021 tarihinde BAUSCH&LOMB (.....) tarafından BAUSCH&LOMB çalışanlarına gönderilen *"RE: Bayer OTC Ophtha"* isimli e-postada; "*Haftaya tatsız bir haberle başlıyorum ama Bayer'in kurulmakta olan Göz OTC takımına İstanbul bölgeden 3 arkadaşımız geçiyor. (.....). Şimdilik bildiğimiz bu kadar. Ben satış ve/veya IK müdürlerine ulaşmaya çalışacağım. Sifi'de kuruluş aşamasında bizim ekiple epey görüşmüştü ama biz arayınca almaya çekindiler. Burada maalesef geç kaldık. Direkt rakip bir butik firmadan bu sayıda eleman alınması iş etiğine aykırı. Daha önce (.....)'ya gönderdiğimiz ihtarı ekte gönderiyorum. Benzerini Bayer firmasına da gönderilmesi konusunda görüşlerinizi rica ederim."* ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir.

(720) İlgili bulguya istinaden SIFI yazılı savunmasında; SIFI'nin 07.01.2019 tarihinde kurulmuş olduğu, fiili çalışmasına ise saha ve merkez kadrolarının işe alımı süreçlerini tamamladıktan sonra 31.05.2021 tarihinde başladığı ifade edilmiştir. Ayrıca SIFI'nin göz alanında faaliyet gösterdiği ve bu bakımdan da kurulma sürecinde personel arayışına girilirken mümkün olduğunca göz alanında çalışan kişilerle temasa geçilmeye gayret gösterildiği belirtilmiştir. Bu bakımdan SIFI'nin işe alım sürecinde göz alanında faaliyetleri bulunan BAUSCH&LOMB çalışanlarıyla da görüştüğü, bu esnada

BAUSCH&LOMB'da çalıştığını belirten bir kadın yöneticinin SIFI genel müdürünü hayırlı olsun demek için aradığı ve BAUSCH&LOMB çalışanlarının SIFI tarafından işe alınmasının Türk Ticaret Kanunu (TTK) anlamında haksız rekabet oluşturabileceğini belirttiği ifade edilmiştir.

(721) SIFI; söz konusu telefon görüşmesi akabinde işe alım görüşmeleri devam eden BAUSCH&LOMB çalışanı (.....)'ı 22.04.2021 tarihinde işe aldığını, 2021 yılı ilkbaharında ise işe alım için (.....) isimli BAUSCH&LOMB çalışanı ile görüşülmüş olduğunu ancak kendisinin teklif aşamasından önce BAUSCH&LOMB firmasında bölge yöneticisi olma beklentisi olduğunu beyan ederek görüşmelere devam etmediğini ifade etmiştir. Son olarak SIFI 2023 yılı Haziran ayında Ankara Bölge Müdürü ilanına BAUSCH&LOMB firması çalışanı (.....)'ın başvurduğunu, kendisi ile 20.06.2023 günü çevrim içi görüşme gerçekleştirildiğini ve 11.07.2023 günü için yüz yüze görüşme ayarlandığını belirtmiş, ancak Ankara uçağının gecikmesi nedeniyle görüşmenin gerçekleştirilmediğini ve adayın işe alınamadığını ifade etmiştir.

(722) BAUSCH&LOMB ise ilgili bulguya istinaden savunmasında "*adil rekabet ortamını bozan transfer geçişlerinde Müvekkil Şirket ihtarname gönderme yolunu tercih etmektedir. Bahsi geçen durum irade uyuşmasına işaret eder nitelikte değildir. SIFI İlaç'ın çalışanların işe alım süreçlerini durdurması Müvekkil'in "iyi niyete aykırı çalışan ayartma" iddiasının olası bir uyuşmazlık halinde Mahkeme tarafından haklı göreceğini tahmin etmesidir."* ifadelerine yer vermiş, yapılan görüşmenin TTK kapsamında yapılan bir görüşme mahiyetinde olduğunu ve karşılıklı bir anlaşmanın olmadığını ifade etmiştir.

(723) BAUSCH&LOMB ile SIFI arasında gerçekleşen telefon görüşmesinin içeriğini TTK m.54 vd'da düzenlenen haksız rekabet hükümleri oluşturmaktadır. TTK m.55'te haksız rekabete konu olan davranışlar örnekseme yoluyla sayılmak suretiyle tespit edilmiştir ancak bahsi geçen hükümde rakip teşebbüs çalışanlarının ayartılması düzenlenmemiştir[265]. Bu noktada doktrinde hâkim olan görüş, değerlendirmenin TTK m.55 hükmüne göre çalışan ayartma eyleminin haksız rekabet teşkil edip etmediğinin bahsi geçen davranışın dürüstlük kuralını ihlal edecek surette yapılıp yapılmadığına göre tespit edilmesi yönündedir. Nitekim doktrinde hiç ihtiyacı olmadığı halde rakip teşebbüs çalışanının rakibin ekonomik mahvına sebep olacak şekilde ayartılması, rakip teşebbüs çalışanına tutmayacağı veya tutmaya hiç niyeti olmadığı halde vaatlerde bulunması dürüstlük kuralına aykırı davranışlar olarak nitelendirilmekte ve bu davranışların haksız rekabet oluşturacağı belirtilmektedir[266].

(724) Bir çalışanın başka bir teşebbüste çalışmak amacıyla geçiş yapması serbest piyasa düzeninin özünde yer almakta, çalışanın özgürlüğü Anayasa'nın 48. maddesi ile güvence altına alınmaktadır. Yargıtay kararlarında[267] bir çalışanın rakip teşebbüste işe

---

[265] https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6102.pdf

[266] http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/43763.pdf

[267] 11. Hukuk Dairesi'nin 25.04.2017 tarihli ve 2017/354 E., 2017/2390 sayılı kararında bu husus açıkça " *…davacı şirket çalışanı ...'un şirketten ayrıldıktan sonra davalı 3E şirketini kurduğu, bu şirkette çalışmaya başladığı, bir kısım davacı şirket çalışanlarının da davacıdan ayrıldıktan sonra davalı 3E firmasında çalışmaya başladığı ancak davacı şirket çalışanlarının davalı şirkete geçmesinin başlı başına haksız rekabet teşkil etmeyeceği, aksinin kabulünün Anayasa'nın 48. m. ile güvence altına alınan çalışma hürriyetinin ihlali anlamına geleceği, davacının, davalı şirkete geçen çalışanlarının ticari sırlarına vakıf olduğunu ve bu ticari sırların davacı şirket aleyhine kullanıldığını, sadece davalılardan... firmasına hizmet etmek üzere kurulduğunu iddia etmiş ise de, bu iddialarını ispat edemediği, kural olarak davacı şirket çalışanlarının davalı tarafından ayartılması suretiyle davacı şirkette çalışırken davalı şirket adına faaliyette bulunulması haksız rekabet teşkil edeceğinden işten ayrılan çalışanların davalı şirkete*

başlaması tek başına haksız rekabet olarak değerlendirilmemiştir. Dolayısıyla ayartma fiilinin haksız rekabet teşkil edebilmesi için ayartan, ayartılan personel ile ayartma fiilinden etkilenen işletme sahibinin ekonomik menfaatlerinin göz önüne alınması, tartılması ve değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir[268].

(725) BAUSCH&LOMB yöneticisinin SIFI genel müdürüne telefonda aktardığı hususlar TTK kapsamında olabileceği düşüncesiyle iletilmiştir. Benzer şekilde BAUSCH&LOMB savunmasında (.....) ve BAYER'in kendisinden kısa aralıklarla ve belli sayıda çalışan alınmasının TTK kapsamında haksız rekabet ve Türk Borçlar Kanunu (TBK) kapsamında rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırılık oluşturacağına yönelik BAYER ve (.....)'ya da ihtarname gönderdiğini vurgulamıştır.

(726) İlgili bulgu 4054 sayılı Kanun kapsamında değerlendirildiğinde SIFI'nin ilgili bulgu tarihi itibarıyla henüz kurulma aşamasında olduğu ve personel istihdam edebilecek en önemli rakibiyle çalışan ayartmama anlaşması yapmasının makul olmadığı değerlendirilmektedir. Nitekim ilgili bulgunun da BAUSCH&LOMB tarafından iletilen tek taraflı bir talebe dayandığı dolayısıyla bahsi geçen yazışmanın teşebbüsler arasında çalışan ayartmama anlaşmasını ortaya koyar nitelikte olmadığı değerlendirilmektedir. Hem BAUSCH&LOMB hem de SIFI'nin birbirlerinin çalışanlarıyla işe alım süreçlerini yürütmeye devam ettiği savunmaların ekinde gönderilen belgelerden de anlaşılmakta olup söz konusu teşebbüslerin aralarındaki iletişimin tarafların da ifade ettiği gibi TTK hükümleri açısından bir görüşme mahiyetinde olduğu, tarafların birbirlerinden çalışan aldığı ve çalışan transferi amacıyla rakip teşebbüs çalışanlarıyla görüşmeler gerçekleştirdiği görülmektedir. Bunun yanında ilgili bulguyu destekler nitelikte başka bir bulgu da bulunmadığı göz önünde bulundurulduğunda SIFI ile BAUSCH&LOMB arasında çalışan ayartmama anlaşması olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

04284

BAUSCH&LOMB İle BAYER Bakımından Yapılan Değerlendirme

(727) Bulgu-58'de yer alan ve 05.07.2021 tarihinde BAUSCH&LOMB Genel Müdürü tarafından BAUSCH&LOMB çalışanlarına gönderilen "*RE: [redacted] OTC Ophtha*" isimli e-postada; *"Haftaya tatsız bir haberle başlıyorum ama [redacted]'in kurulmakta olan Göz OTC takımına [redacted] bölgeden [redacted] arkadaşımız geçiyor. (.....), (.....), (.....). Şimdilik bildiğimiz bu kadar. Ben satış ve/veya IK müdürlerine ulaşmaya çalışacağım. Sifi'de kuruluş aşamasında bizim ekiple epey görüşmüştü ama biz arayınca almaya çekindiler. Burada maalesef geç kaldık. Direkt rakip bir butik firmadan bu sayıda eleman alınması iş etiğine aykırı. Daha önce (.....)'ya gönderdiğimiz ihtarı ekte gönderiyorum. Benzerini Bayer firmasına da gönderilmesi konusunda görüşlerinizi rica ederim.*" ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir.

(728) Bahsi geçen bulguya ilişkin olarak BAUSCH&LOMB tarafından yazışmanın üç çalışanın BAYER'in Göz OTC takımına geçmesiyle ilgili olduğu belirtilmiştir. 2021 yılında BAUSCH&LOMB'un [redacted] Bölgesi'nde çalışan on çalışanından [redacted] aynı anda ayrılmasının BAUSCH&LOMB'un faaliyetlerini önemli ölçüde etkileyeceği, BAUSCH&LOMB'un faaliyetlerinin devamına ilişkin endişeyi gidermek, TTK'dan doğan haklarını korumak ve kullanmak amacıyla ihtar gönderildiği ifade edilmiştir. BAYER'e gönderilen ihtarın yasal bir hakkın tek taraflı iradeye dayanarak kullanılmasını gösterdiği ve bu ihtara rağmen BAYER tarafından BAUSCH&LOMB'un on

---

geçmiş olmalarının haksız rekabet teşkil etmeyeceği…" ifadeleriyle vurgulanmaktadır. https://karararama.yargitay.gov.tr/

[268] ŞENOCAK, Kemal (2001): İşletme Personelinin Ayartılması Meselesinin Haksız Rekabet Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.246.

çalışanından [redacted] işe alındığı vurgulanmıştır. Ayrıca tek taraflı yasal bir hakkın kullanımının rekabet hukuku kuralları çerçevesinde bir anlaşma olarak nitelenemeyeceği ifade edilmiştir.

(729) BAYER tarafından BAUSCH&LOMB tarafından gönderilen ihtara; BAYER'in haksız rekabet teşkil eden herhangi bir uygulamada bulunmadığı, BAYER'e iş başvurusu yapan BAUSCH&LOMB çalışanlarına iş teklifi yapıldığı, başvuruların Anayasa'da düzenlenen çalışma özgürlüğü kapsamında olduğu ve BAUSCH&LOMB aleyhine zarar doğurucu bir eylemde bulunulmadığı şeklinde cevap verildiği ifade edilmiştir. Ayrıca BAYER'in çalışan istihdamına ilişkin kararlarını bağımsız bir şekilde aldığı vurgulanmıştır.

(730) BAUSCH&LOMB tarafından BAYER'e gönderilen ihtarın dayanağını TTK m.54 vd.'nda düzenlenen haksız rekabet hükümleri oluşturmaktadır. TTK m.55'te haksız rekabete konu olan davranışlar örnekseme yoluyla sayılmak suretiyle tespit edilmiştir ancak bahsi geçen hükümde rakip teşebbüs çalışanlarının ayartılması düzenlenmemiştir[269]. Bu noktada doktrinde hâkim olan görüş, değerlendirmenin TTK m.55 hükmüne göre çalışan ayartma eyleminin haksız rekabet teşkil edip etmediğinin bahsi geçen davranışın dürüstlük kuralını ihlal edecek surette yapılıp yapılmadığına göre tespit edilmesi yönündedir. Nitekim doktrinde hiç ihtiyacı olmadığı halde rakip teşebbüs çalışanının rakibin ekonomik mahvına sebep olacak şekilde ayartılması, rakip teşebbüs çalışanına tutmayacağı veya tutmaya hiç niyeti olmadığı halde vaatlerde bulunması dürüstlük kuralına aykırı davranışlar olarak nitelendirilmekte ve bu davranışların haksız rekabet oluşturacağı belirtilmektedir[270].

(731) Bir çalışanın başka bir teşebbüste çalışmak amacıyla geçiş yapması serbest piyasa düzeninin özünde yer almakta, çalışanın özgürlüğü Anayasa'nın 48. maddesi ile güvence altına alınmaktadır. Yargıtay kararlarında[271] bir çalışanın rakip teşebbüste işe başlaması tek başına haksız rekabet olarak değerlendirilmemiştir. Dolayısıyla ayartma fiilinin haksız rekabet teşkil edebilmesi için ayartan, ayartılan personel ile ayartma fiilinden etkilenen işletme sahibinin ekonomik menfaatlerinin göz önüne alınması, tartılması ve değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir[272].

(732) BAUSCH&LOMB savunmasında (.....) ve BAYER'in kendisinden kısa aralıklarla ve belli sayıda çalışan alınmasının TTK kapsamında haksız rekabet ve TBK kapsamında rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırılık oluşturacağına yönelik BAYER ve (.....)'ya da ihtarname gönderdiğini vurgulamıştır. BAYER tarafından BAUSCH&LOMB'un ihtarına gönderilen cevapta çalışma özgürlüğünün Anayasa'da düzenlenen bir hak olduğuna

---

269 https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6102.pdf

270 http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/43763.pdf

271 11. Hukuk Dairesi'nin 25.04.2017 tarihli ve 2017/354 E., 2017/2390 sayılı kararında bu husus açıkça " *…davacı şirket çalışanı ...'un şirketten ayrıldıktan sonra davalı 3E şirketini kurduğu, bu şirkette çalışmaya başladığı, bir kısım davacı şirket çalışanlarının da davacıdan ayrıldıktan sonra davalı 3E firmasında çalışmaya başladığı ancak davacı şirket çalışanlarının davalı şirkete geçmesinin başlı başına haksız rekabet teşkil etmeyeceği, aksinin kabulünün Anayasa'nın 48. m. ile güvence altına alınan çalışma hürriyetinin ihlali anlamına geleceği, davacının, davalı şirkete geçen çalışanlarının ticari sırlarına vakıf olduğunu ve bu ticari sırların davacı şirket aleyhine kullanıldığını, sadece davalılardan... firmasına hizmet etmek üzere kurulduğunu iddia etmiş ise de, bu iddialarını ispat edemediği, kural olarak davacı şirket çalışanlarının davalı tarafından ayartılması suretiyle davacı şirkette çalışırken davalı şirket adına faaliyette bulunulması haksız rekabet teşkil edeceğinden işten ayrılan çalışanların davalı şirkete geçmiş olmalarının haksız rekabet teşkil etmeyeceği…*" ifadeleriyle vurgulanmaktadır. https://karararama.yargitay.gov.tr/

272 ŞENOCAK, Kemal (2001): İşletme Personelinin Ayartılması Meselesinin Haksız Rekabet Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s. 246.

ve BAUSCH&LOMB aleyhine zarar verici bir eylemde bulunulmadığına vurgu yapıldığı görülmektedir.

(733) İlgili bulgu 4054 sayılı Kanun kapsamında değerlendirildiğinde bulgunun BAUSCH&LOMB tarafından iletilen tek taraflı bir talebe dayandığı dolayısıyla bahsi geçen yazışmanın teşebbüsler arasında çalışan ayartmama anlaşmasını ortaya koyar nitelikte olmadığı değerlendirilmektedir. Hem BAUSCH&LOMB hem de BAYER'in birbirlerinin çalışanlarıyla işe alım süreçlerini yürütmeye devam ettiği savunmaların ekinde gönderilen belgelerden de anlaşılmakta olup söz konusu teşebbüslerin aralarındaki iletişimin tarafların da ifade ettiği gibi TTK hükümleri açısından bir görüşme mahiyetinde olduğu, tarafların birbirlerinden çalışan aldığı ve çalışan transferi amacıyla rakip teşebbüs çalışanlarıyla görüşmeler gerçekleştirdiği görülmektedir. Bunun yanında taraflar arasında başka bir bulgu da bulunmadığı göz önünde bulundurulduğunda, BAYER ile BAUSCH&LOMB arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

I.4.2.9. BAYER Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(734) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde BAYER ile ayrı ayrı olmak üzere MENARINI ve BAUSCH&LOMB arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

<u>BAYER ile MENARINI Bakımından Yapılan Değerlendirme</u>

(735) Dosya kapsamında elde edilen Bulgu-55, MENARINI ile BAYER arasındaki bir centilmenlik anlaşmasından bahseden bulgudur. Dosya kapsamındaki inceleme sürecinde, MENARINI çalışanının bilgisayarında "*Menarini Centilmenlik Anlaşmaları*" isimli excel dosyasına ulaşılmıştır. Belge incelendiğinde MENARINI'nin rakipleriyle yaptığı centilmenlik anlaşmalarının bir liste halinde gösterildiği görülmektedir. Söz konusu listede [redacted] ile [redacted] tarihine kadar geçerli olduğu belirtilen bir anlaşmadan bahsedilmektedir. İlgili anlaşma, 2023-3-046/BN-29 sayılı bilgi notu doğrultusunda 18.10.2024 tarih ve 24-42/1002-MUA sayılı Kurul kararıyla MENARINI'nin uzlaşma talebinin değerlendirilmesi kapsamında incelenmiştir.

(736) A. MENARINI Industrie Farmaceutiche Riunite S.r.l. (MENARINI İtalya) ile [redacted] arasında [redacted] tarihinde [redacted] nin [redacted] tedavisine yönelik bazı varlıkların kısmen veya tamamen elden çıkarılmasına yönelik bir Gizlilik Sözleşmesi imzalanmıştır. Taraf, bahsi geçen sözleşme kapsamındaki ürünün [redacted] de yürütülen AR-GE faaliyetine ilişkin olduğu ve söz konusu AR-GE faaliyetinden herhangi bir ciro elde edilmediğini ifade etmekle birlikte [redacted] 'nin bu AR-GE faaliyetine ilişkin olarak Türkiye'de herhangi bir malvarlığı ya da faaliyetinin de bulunmadığı belirtmiştir. Söz konusu sözleşme ile MENARINI İtalya'ya tek taraflı getirilen çalışan ayartmama hükmüne aşağıdaki tabloda yer verilmektedir:

Tablo 58: MENARINI İtalya - [redacted] Arasında İmzalanan Gizlilik Sözleşmesinde Yer Alan Çalışan Ayartmama Hükmü (Orijinal ve Türkçe'ye Çevrilmiş Versiyon)

Sözleşme Tarafları	Sözleşme Niteliği	Süre	Çalışan Ayartmama Hükmü
MENARINI Industrie Farmaceutic e Riunite S.R.L. - [redacted]	Confidentiality Agreement	Twelve months from [redacted]	Non Solicitation For a period of twelve (12) months from the date of this agreement, Recipient shall, and shall procure that its Affiliates shall, not without the prior written consent o[redacted], (i) approach persons who were, during the course of discussions onthe Proposed Transaction between the Parties, members of the management board of [redacted] or its Affiliates, or employees or permanent staff members of [redacted] or its Affiliates with whom Recipient has had contact or who became known to Recipient inconnection with the Proposed Transaction, with a view to solicittheir employment, or (ii) otherwise deliberately encourage suchpersons to terminate or otherwise unfavorably and materiallychange the nature of their relationship to [redacted] or its Affiliates, regardless of whether or not such termination or change wouldconstitute a breach of contract. For the avoidance of doubt, Recipient and its Affiliates shall not be prohibited from employing any person who (i) contactedRecipient or its Affiliates on his own initiative (without any director indirect initiative of Recipient or its Affiliates) or (ii) approaches Recipient or its Affiliates on an unsolicited basis inresponse to a bona fide general public job advertisement ofRecipient or its Affiliates or (iii) has been subjectto a nontargeted search placed by Recipient or on Recipient's behalf. Forthe avoidance of doubt this non-solicitation provision shall notbind Recipient's or its Affiliates' agents, consultants, Professional advisors, financial advisors or potential providers of finance.
MENARINI Industrie Farmaceutic e Riunite S.R.L. - [redacted]	Gizlilik Sözleşmesi	[redacted]'den itibaren 12 ay	Çalışan Ayartmama Bu anlaşma tarihinden itibaren on iki (12) aylık bir süre boyunca Alıcı[redacted]n önceden yazılı izni olmaksızın, (i) bu anlaşmanın müzakereleri sırasında iletişim kurduğu[redacted]veya Bağlı Şirketlerinin yönetim kurulu üyeleri, işlemle bağlantılı olarak [redacted] veya Bağlı Şirketlerinin çalışanları veya daimi personeli İle temasa geçmeyecek ve Bağlı Kuruluslarınınabu kişilere yaklaşmamasını sağlayacaktır. Taraflar,[redacted]veya Bağlı Şirketlerinin yönetim kurulu üyeleri veya Alıcının iletişim kurduğu veya Alıcının Teklif Edilen İşlem ile bağlantılı olarak tanıdığı[redacted] veya Bağlı Şirketlerinin çalışanları veya daimi personelinin işe alınmalarını talep etmek amacıyla veya (ii) bu tür bir fesih veya değişikliğin sözleşmenin ihlali anlamına gelip gelmediğine bakılmaksızın, bu tür kişileri[redacted]veya Bağlı Şirketleri ile olan ilişkilerini feshetmeye veya başka şekilde olumsuz ve maddi olarak değiştirmeye kasıtlı olarak teşvik edemez. Şüpheye mahal vermemek adına, Alıcı ve Bağlı Kuruluşlarının (i) Alıcı veya Bağlı Kuruluşlarının kendi inisiyatifiyle (Alıcı veya Bağlı Kuruluşlarının doğrudan veya dolaylı herhangi bir girişimi olmadan) temasa geçen veya (ii) Alıcıya yaklaşan herhangi bir kişiyi işe alması yasaktır. Alıcının veya Bağlı Kuruluşlarının iyi niyetli bir genel kamu iş ilanına yanıt olarak talep edilmeyen bir şekilde veya (iii) Alıcı tarafından veya Alıcı adına yapılan hedefsiz bir aramaya tabi olan herhangi bir kişinin istihdam edilmesi yasaklanmayacaktır. Şüpheye mahal vermemek adına, bu talep etmeme hükmü, Alıcının veya Bağlı Kuruluşlarının acentelerini, danışmanlarını, profesyonel danışmanlarını, mali müşavirlerini veya potansiyel finans sağlayıcılarını bağlamayacaktır.

(737) Sözleşmede yer alan çalışan ayartmama hükmüne ilişkin olarak BAYER tarafından;

- Türk rekabet hukuku içtihadı ile oluşturulan etki doktrini uyarınca bir fiilin 4054 sayılı Kanun kapsamına girebilmesi ve bu kapsamda bir ihlal tespiti yapılabilmesi için Türkiye dışında gerçekleşen fiillerin iddia edilen etkisinin "doğrudan, önemli ve amaçlanmış/öngörülebilir" olması gerektiği,
- [redacted]'da faaliyette bulunan [redacted] ile Floransa/İtalya'da faaliyet gösteren MENARINI İtalya arasında imzalanan Gizlilik Sözleşmesi bulunduğu ve dolayısıyla sözleşme tarafı teşebbüslerin yurt dışında yerleşik olduğu,

- Çalışan ayartmamaya yönelik hükümlerin, tek taraflı olarak [redacted]nin ticari sırlarını korumak amacıyla potansiyel alıcı bakımından gizlilik yükümlülüğü öngördüğü,
- Nitekim gizlilik sözleşmelerinin birleşme ve devralma sürecinin bir parçası olarak devreden teşebbüs tarafından paylaşılan ticari sır niteliğindeki özel veya kamuya açık olmayan diğer bilgilerin gizli tutulmasını ve yalnızca alıcının söz konusu işlemi gerçekleştirmek isteyip istemediğini değerlendirmek için kullanıldığı,
- Gizlilik Sözleşmesi kapsamında olan ve devredilmesi öngörülen malvarlığının [redacted]nin [redacted] tedavisine yönelik [redacted] olan [redacted] ürünüyle ilgili [redacted]'de yürütülen AR-GE faaliyetleri olduğu,
- Söz konusu AR-GE faaliyetleri çerçevesinde bir ciro elde edilmediği ve [redacted] [redacted]nin Türkiye'de ilgili AR-GE faaliyetine ilişkin herhangi bir malvarlığı ya da faaliyetinin de bulunmadığı,
- Gizlilik Sözleşme'nin 9. maddesinde ve çalışan ayartmama hükmünde, planlanan devralma işlemiyle bağlantılı olarak temas kurulan ya da işlem çerçevesinde belirlenen kişilerle sınırlı olarak ilgili hükümlerin uygulanacağının belirtildiği,
- İşlem kapsamında Türkiye'de çalışan personelin bulunmadığı dolayısıyla da Türkiye'deki çalışanlar bakımından çalışan ayartmama yükümlülüğünün doğmadığı,
- Söz konusu iş birimi kapsamında yer alan çalışanların [redacted] ve [redacted] bulunduğu, dolayısıyla çalışan ayartmama hükmü kapsamına girebilecek potansiyel çalışan sayısının oldukça sınırlı şekilde belirlendiği,
- [redacted] 2023 Yılı Yıllık Raporu'na göre çalışan ayartmama hükmünün [redacted] Grubu bünyesindeki (.....) AR-GE çalışanından sadece [redacted] tanesini ve (.....) pazarlama çalışanından ise sadece [redacted] tanesini kapsadığı,
- [redacted] ile MENARINI İtalya arasında imzalanan sözleşmede yer alan çalışan ayartmama hükmünün devre konu AR-GE faaliyeti kapsamındaki çalışanlarla sınırlı olduğu, AR-GE faaliyetinin Türkiye'de yürütülmediği, Türkiye'deki işgücü piyasasının söz konusu hükümden doğrudan etkilenmediği,
- Ayrıca devre konunun yalnızca [redacted]'de faaliyette bulunduğu ve devralma işlemi kapsamında Türkiye'deki çalışanlar ile iletişime geçilmesinin gerekli olmadığı bu nedenle ilgili hükmün Türkiye piyasalarına etkisinin önemli olduğundan bahsedilemeyeceği, hatta Türkiye'de sınırlı dahi olsa etki doğmasının söz konusu olmayacağı,
- Çalışan ayartmama hükmünün global ölçekte dahi oldukça sınırlı düzeyde uygulama alanı bulduğu, nitekim MENARINI İtalya'nın devralma işlemini iptal ettiği ve devralma işleminin konusunu oluşturan ürünün [redacted] yılında [redacted] pazarından çekildiği,
- Her yoğunlaşma işleminin devreden ve devralan teşebbüsler arasındaki görüşmeleri zorunlu kılması ve ilgili sözleşmeler sırasında gizli bilgilerin paylaşılmasının Gizlilik Sözleşmesi'ni potansiyel devralma işleminin zorunlu ve ayrılmaz bir parçası haline getirdiği,

- Bu konuda her ne kadar Türk rekabet mevzuatında açıklık bulunmasa da Avrupa Komisyonu tarafından 3 Mayıs 2024 tarihinde yayımlanan politika özetinde[273] belirli koşulları taşıyan meşru çalışan ayartmama anlaşmalarının yan sınırlama olarak değerlendirilebileceğinin belirtildiği,
- Avrupa rekabet hukuku mevzuatında da Türk mevzuatına benzer şekilde bir yan sınırlamadan bahsedebilmek için gereklilik ve doğrudan ilgili olma koşullarının arandığı, sınırlamanın niteliği, süresi ve kapsamının da dikkate alındığı,
- İlgili çalışan ayartmama hükmünün bulunmaması halinde, potansiyel bir alıcının bu çalışanlarla doğrudan kurduğu iletişim aracılığıyla ilgili çalışanları istihdam edebileceği ve böylece herhangi bir satın alma bedeli ödenmeksizin işin değerini elde edebileceği,
- Nitekim teknik bilgi, know-how ve ticari sırlara erişebilecek konumdaki bazı çalışanların ayartılmamasına yönelik sınırlamanın küresel ölçekte meşru düzenlemeler olarak kabul edilebildiği,
- Gizlilik sözleşmelerinin, birleşme devralma sürecindeki bilgi alışverişinin ve devretmeyi planlayan teşebbüsün ilgili işlemi yapmayı düşündüğü hususunun gizli tutulması bakımından önemli olduğu, bu hükmün gizlilik sözleşmesi bakımından nesnel bir gereklilik taşıdığı,
- Böyle bir yükümlülüğün olmadığı durumda teşebbüslerin etkinlik yaratabilecek potansiyel devralma işlemlerini hiç yapmamayı tercih edebileceği veya devralma işleminin sonuçlanmadığı durumlarda teşebbüslerin haksız rekabet uygulamalarına maruz kalabileceği,
- [redacted] ile MENARINI İtalya arasında kararlaştırılan hükmün kapsam ve süre bakımından en dar ve rekabeti en az sınırlayıcı şekilde dizayn edildiği,
- Çalışan ayartmama hükmünün sadece aktif olarak çalışan ayartmamayı yasakladığı, alıcı veya iştirakleri tarafından iyi niyetli ve kamuya açık nitelikteki genel iş ilanına kendiliğinden başvuran çalışanları kapsamadığı, dolayısıyla hükmün kapsamına dâhil edilen çalışan sayısının oldukça sınırlı düzeyde olduğu ve Türkiye coğrafi pazarı bakımından hiçbir çalışanın bu hüküm kapsamında yer almadığı,
- Ayrıca hükmün kapsamına giren sınırlı sayıda çalışanın MENARINI İtalya bünyesinde istihdam edilmesine [redacted]nin önceden yazılı onayı alınmak şartıyla imkân tanındığı,
- İlgili hükmün anlaşma imzalandıktan itibaren 12 ay süreyle uygulanmasının öngörüldüğü,[redacted] ile MENARINI İtalya arasında kararlaştırılan çalışan ayartmama yükümlülüğünün tek taraflı olduğu, kapsamının son derece dar belirlendiği gözönüne alınarak dosya bakımından öncelikle rekabetin zorunlu olandan fazla sınırlanmadığı değerlendirmesinin yapılması gerektiği,
- Sonuç olarak çalışan ayartmama hükmünün söz konusu Gizlilik Sözleşmesi'nde öngörülen amaçların gerçekleştirilebilmesi için gerekli olduğu,
- Bu bağlamda tek taraflı olarak getirilen çalışan ayartmama yükümlülüğünün bu olumsuz etkiyi kaldıracak şekilde teşebbüslerin potansiyel devralma işlemlerini yürütebilmesini sağladığı ve Gizlilik Sözleşmesi ile doğrudan ilgili olduğu

[273] https://competition-policy.ec.europa.eu/document/download/adb27d8b-3dd8-4202-958d-198cf0740ce3_en?filename=kdak24002enn_competition_policy_brief_antitrust-in-labour-markets.pdf

ifade edilmektedir.

(738) MENARINI'nin Türkiye'de faaliyet göstermeyen iştirakinin yine Türkiye'de faaliyet göstermeyen rakip teşebbüs/iştirakiyle yaptığı çalışan ayartmamaya ilişkin hükmü içeren gizlilik anlaşmasının devralma işlemiyle ilgili olarak teşebbüsler tarafından imzalandığı Kuruma sunulan anlaşma metniyle teyit edilmiştir. Bahsi geçen gizlilik anlaşmalarının yalnızca taraflarını ilgilendirdiği ve Türkiye piyasasında doğrudan etki doğurmayacağı, dolayısıyla rakip teşebbüs çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik hükümlerin Türkiye piyasasına amaçlanmış/öngörülebilir, önemli ve doğrudan etkisinin olmayacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca dosya kapsamında sunulan belgelerde 2021-2022 yıllarında MENARINI grup şirketlerinde [redacted]den [redacted] kişinin, 2023 yılında ise [redacted] kişinin istihdam edildiği ifade edilmektedir. Dolayısıyla MENARINI'nin söz konusu sözleşmelere taraf olan teşebbüsün Türkiye'de faaliyet gösteren iştirakiyle çalışan transferi gerçekleştirdiği görülmektedir.

(739) Bununla birlikte, Türkiye piyasasını etkilediği varsayımında bulunulduğunda dahi bu anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşabilmek için öncelikle söz konusu hükümlerin yan sınırlama olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda aşağıda Bulgu-55'te yer verilen sözleşmenin yan sınırlama kapsamında olup olmadığı incelenecektir.

(740) MENARINI İtalya ve [redacted] arasında olası bir devralma işlemine yönelik Gizlilik Sözleşmesi imzalanmıştır. Gizlilik sözleşmelerinin yapılma amacıyla uyumlu bir şekilde teşebbüsler arasında yapılan lisans, dağıtım, ortak pazarlama, satış ve tanıtım gibi sözleşmelerde de teşebbüslerin veri paylaşımı olacaktır. Bahsi geçen sözleşmede de taraf verilerinin korunması ve meşru menfaatlerde denge sağlanması amacıyla çalışan ayartmama yasağı içeren hükümlerin konulduğu belirtilmektedir. Söz konusu çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik konulan bu hükümlerin ise ticari sırların ve know-how'ın korunması amacıyla öngörüldüğü değerlendirilmektedir. Çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik hükümler içeren bu sözleşmenin süresinin ise 12 ay olduğu görülmektedir.

(741) Gizlilik sözleşmesiyle devralma işleminde paylaşılan bilgilerin korunmasının amaçlandığı, belirtilen amaca ulaşılması için de çalışan ayartmama hükmü getirildiği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda sözleşme kapsamına giren çalışanların kimler olduğunun yazılı bir sözleşme ile belirlendiği, sözleşmeye konulan çalışan ayartmama hükmünün hedeflenen amaca ulaşmak için gerekli ve ana sözleşme ile ilgili olduğu, sözleşme süresinin 12 ay ile sınırlandırıldığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla sözleşmede yer alan çalışan ayartmama hükmünün yan sınırlama olduğu değerlendirilmektedir.

(742) Bu çerçevede bu başlık altında incelenen anlaşmanın etki doktrini çerçevesinde 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamı dışında kaldığı bu nedenle aynı Kanun'un 4. maddesi kapsamında incelenemeyeceği; ancak taraflar arasında akdedilen anlaşmanın Türkiye piyasasını etkileyebileceği değerlendirildiğinde dahi taraflar arasında planlanan devralma işlemine ilişkin imzalanan sözleşmede yer alan çalışan ayartmamaya ilişkin hükümlerin yan sınırlama niteliği taşıdığı değerlendirilmekte bu anlamda da 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamı dışında kaldığı değerlendirilmektedir.

(743) Bu sebeple Bulgu-55 kapsamında BAYER'in 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal etmediği sonucuna ulaşılmaktadır.

BAYER ile BAUSCH&LOMB Bakımından Yapılan Değerlendirme

(744) Bulgu-58'de yer alan ve 05.07.2021 tarihinde BAUSCH&LOMB Genel Müdürü tarafından BAUSCH&LOMB çalışanlarına gönderilen "*RE: Bayer OTC Ophtha" isimli* e-postada: *"Haftaya tatsız bir haberle başlıyorum ama Bayer'in kurulmakta olan Göz OTC takımına* [redacted] *bölgeden* [redacted] *arkadaşımız geçiyor. (.....), (.....), (.....). Şimdilik bildiğimiz bu kadar. Ben satış ve/veya IK müdürlerine ulaşmaya çalışacağım. Sifi'de kuruluş aşamasında bizim ekiple epey görüşmüştü ama biz arayınca almaya çekindiler. Burada maalesef geç kaldık. Direkt rakip bir butik firmadan bu sayıda eleman alınması iş etiğine aykırı. Daha önce (.....)'ya gönderdiğimiz ihtarı ekte gönderiyorum. Benzerini Bayer firmasına da gönderilmesi konusunda görüşlerinizi rica ederim."* ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir.

(745) BAUSCH&LOMB bahsi geçen bulgunun yazışmada geçen [redacted] çalışanın BAYER'in Göz OTC takımına geçmesiyle ilgili olduğunu belirtmiştir. 2021 yılında BAUSCH&LOMB'un [redacted] Bölgesi'nde çalışan on çalışanından [redacted] aynı anda ayrılmasının BAUSCH&LOMB'un faaliyetlerini önemli ölçüde etkilediği, bu nedenle BAUSCH&LOMB'un faaliyetlerinin devamına ilişkin endişeyi gidermek, TTK'dan doğan haklarını korumak ve kullanmak amacıyla diğer teşebbüse ihtar gönderdiği ifade edilmiştir. BAUSCH&LOMB aynı zamanda BAYER'e gönderilen ihtarın yasal bir hakkın tek taraflı iradeye dayanarak kullanılmasını gösterdiğini ve bu ihtara rağmen BAYER tarafından BAUSCH&LOMB'un on çalışanından [redacted] işe aldığını vurgulamıştır. Ayrıca tek taraflı yasal bir hakkın kullanımının rekabet hukuku kuralları çerçevesinde bir anlaşma olarak nitelenemeyeceği ifade edilmiştir.

(746) BAUSCH&LOMB'un gönderdiği ihtara BAYER tarafından: BAYER'in haksız rekabet teşkil eden herhangi bir uygulamasının bulunmadığı, BAYER'e iş başvurusu yapan BAUSCH&LOMB çalışanlarına iş teklifi yapıldığı, başvuruların Anayasada düzenlenen çalışma özgürlüğü kapsamında olduğu ve BAUSCH&LOMB aleyhine zarar doğurucu bir eylemde bulunulmadığı şeklinde cevap verildiği ifade edilmiştir. Ayrıca BAYER'in çalışan istihdamına ilişkin kararlarını bağımsız bir şekilde aldığı ifade edilmiştir.

(747) BAUSCH&LOMB tarafından BAYER'e gönderilen ihtarın dayanağını TTK m.54 vd.'nda düzenlenen haksız rekabet hükümleri oluşturmaktadır. TTK m. 55'te haksız rekabete konu olan davranışlar örnekseme yoluyla sayılmak suretiyle tespit edilmiştir ancak bahsi geçen hükümde rakip teşebbüs çalışanlarının ayartılması düzenlenmemiştir[274]. Bu noktada doktrinde hâkim olan görüş, değerlendirmenin TTK m. 55 hükmüne göre çalışan ayartma eyleminin haksız rekabet teşkil edip etmediğinin bahsi geçen davranışın dürüstlük kuralını ihlal edecek surette yapılıp yapılmadığına göre tespit edilmesi yönündedir. Nitekim doktrinde hiç ihtiyacı olmadığı halde rakip teşebbüs çalışanının rakibin ekonomik mahvına sebep olacak şekilde ayartılması, rakip teşebbüs çalışanına tutmayacağı veya tutmaya hiç niyeti olmadığı halde vaatlerde bulunması dürüstlük kuralına aykırı davranışlar olarak nitelendirilmekte ve bu davranışların haksız rekabet oluşturacağı belirtilmektedir[275].

(748) Bir çalışanın başka bir teşebbüste çalışmak amacıyla geçiş yapması serbest piyasa düzeninin özünde yer almakta, çalışanın özgürlüğü Anayasa'nın 48. maddesi ile güvence altına alınmaktadır. Yargıtay kararlarında[276] bir çalışanın rakip teşebbüste işe

[274] https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6102.pdf
[275] http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/43763.pdf
[276] 11. Hukuk Dairesi'nin 25.04.2017 tarihli ve 2017/354 E., 2017/2390 sayılı kararında bu husus açıkça " *…davacı şirket çalışanı ...'un şirketten ayrıldıktan sonra davalı 3E şirketini kurduğu, bu şirkette çalışmaya başladığı, bir kısım davacı şirket çalışanlarının da davacıdan ayrıldıktan sonra davalı 3E*

başlaması tek başına haksız rekabet olarak değerlendirilmemiştir. Dolayısıyla ayartma fiilinin haksız rekabet teşkil edebilmesi için ayartan, ayartılan personel ile ayartma fiilinden etkilenen işletme sahibinin ekonomik menfaatlerinin göz önüne alınması, tartılması ve değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir[277].

(749) BAUSCH&LOMB savunmasında (.....) ve BAYER'in kendisinden kısa aralıklarla ve belli sayıda çalışan alınmasının TTK kapsamında haksız rekabet ve Türk Borçlar Kanunu (TBK) kapsamında rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırılık oluşturacağına yönelik BAYER ve (.....)'ya da ihtarname gönderdiğini vurgulamıştır. BAYER tarafından BAUSCH&LOMB'un ihtarına gönderilen cevapta çalışma özgürlüğünün Anayasa'da düzenlenen bir hak olduğuna ve BAUSCH&LOMB aleyhine zarar verici bir eylemde bulunulmadığına vurgu yapıldığı görülmektedir.

(750) 4054 sayılı Kanun kapsamında değerlendirildiğinde ilgili bulgunun BAUSCH&LOMB tarafından iletilen tek taraflı bir talebe dayandığı dolayısıyla yazışmanın teşebbüsler arasında çalışan ayartmama anlaşmasını ortaya koyar nitelikte olmadığı değerlendirilmektedir. Ayrıca hem BAUSCH&LOMB hem de BAYER'in birbirlerinin çalışanlarıyla işe alım süreçlerini yürütmeye devam ettiği savunmaların ekinde gönderilen belgelerden de anlaşılmakta olup söz konusu teşebbüslerin aralarındaki iletişimin tarafların da ifade ettiği gibi TTK hükümleri açısından bir görüşme mahiyetinde olduğu görülmektedir. Bunun yanında taraflar arasında başkaca bir bulgunun bulunmadığı da dikkate alındığında BAYER ile BAUSCH&LOMB arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

I.4.2.10. BERKO Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(751) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde BERKO ile ayrı ayrı olmak üzere SANOVEL ve ABDİ İBRAHİM arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

<u>BERKO ile SANOVEL Bakımından Yapılan Değerlendirme</u>

(752) SANOVEL iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-59'da "*Transfer yapmadığımız firmalar*" başlıklı listede BERKO'nun isminin geçtiği ve belgede "*Olası ihtiyaçlarda bunların dışında durmamız gerekiyor.*" dendiği görülmektedir. Bulguda SANOVEL'in transfer yapmadığı firmalar listesinin insan kaynakları çalışanlarında yarattığı rahatsızlık görülmekte bu nedenle transfer yapılmayan firmalar listesinin insan kaynakları departmanının tecrübelerinden kaynaklanmadığı ve bir centilmenlik anlaşmasına işaret ettiği değerlendirilmektedir.

(753) Öte yandan Bulgu-60'da BERKO çalışanı tarafından SANOVEL çalışanına "*Son dönemde ayni bölgeden yüksek ücret önerilerek çoklu alim yapiliyor. Bu durum patronlarımızında iliski icerisinde olmasi sebebi ile sorun olusturabilir. Satış tarafi bu*

---

firmasında çalışmaya başladığı ancak davacı şirket çalışanlarının davalı şirkete geçmesinin başlı başına haksız rekabet teşkil etmeyeceği, aksinin kabulünün Anayasa'nın 48. m. ile güvence altına alınan çalışma hürriyetinin ihlali anlamına geleceği, davacının, davalı şirkete geçen çalışanlarının ticari sırlarına vakıf olduğunu ve bu ticari sırların davacı şirket aleyhine kullanıldığını, sadece davalılardan... firmasına hizmet etmek üzere kurulduğunu iddia etmiş ise de, bu iddialarını ispat edemediği, kural olarak davacı şirket çalışanlarının davalı tarafından ayartılması suretiyle davacı şirkette çalışırken davalı şirket adına faaliyette bulunulması haksız rekabet teşkil edeceğinden işten ayrılan çalışanların davalı şirkete geçmiş olmalarının haksız rekabet teşkil etmeyeceği..." ifadeleriyle vurgulanmaktadır. https://karararama.yargitay.gov.tr/

[277] ŞENOCAK, Kemal (2001): İşletme Personelinin Ayartılması Meselesinin Haksız Rekabet Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.246.

durumdan rahatsiz karsilikli olusabilecek olumsuzluklarin simdiden onune gecmek icin bu sekilde ayni ekipten 3 kisiyi almak gibi bir uygulamanin önüne geçmemiz gerekiyor. Bu konuda karşılıklı sorun yasamamak adına sizi bilgilendireyim istedim" şeklinde bir mesaj gönderildiği; buna cevaben SANOVEL çalışanı tarafından ise *"(.....) Bey, haklısınız. Aynı bölgeden çoklu alım aslında kriter olarak çok dikkat ettiğimiz bir konu, hatta aslında daha önce de böyle bir şey yaşanmış (ben İK da değilken) ekip arkadaşlarımla konuşuyorum. Satış ekibimizle de paylaşacağım. Bilgi için teşekkür ederim. Lütfen kusura bakmayınız."* ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir.

(754) Bu belgenin iki rakibin çalışan transferine ilişkin gerçekleştirdiği bir yazışma olduğunun altı çizilmelidir. Yazışmaya göre BERKO, SANOVEL'in aynı bölgeden yüksek ücret ödeyerek yaptığı çoklu çalışan alımlarından rahatsızlığını dile getirmekte, şirketlerin patronlarının iletişim halinde olduğundan bunun sorun yaratabileceğini SANOVEL'e iletmektedir. Kendisine gelen e-postaya cevaben SANOVEL ise BERKO'nun rahatsızlığını haklı bulmakta, aynı bölgeden alım konusuna çok dikkat ettiklerini dile getirmekte ve durumdan dolayı özür dilemektedir. Bu yazışma SANOVEL ve BERKO arasında birbirlerinin çalışanlarını ayartmamaya yönelik bir uzlaşı olduğunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

(755) Söz konusu yazışmalardan SANOVEL ile BERKO arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

BERKO ile ABDİ İBRAHİM Bakımından Yapılan Değerlendirme

(756) 02.02.2020 tarihli ve ABDİ İBRAHİM'in iç yazışması niteliğindeki "*Transfer TTT süreci kısıtlamaları hakk.*" başlıklı Bulgu-1, ABDİ İBRAHİM'in tıbbi tanıtım temsilcisi transferinde görüşme yapmadığı firmaları listelemektedir. Bulguda BERKO'nun transfer görüşmesi yapılmayan firmalar arasında sayıldığı görülmektedir.

(757) Öte yandan 09.02.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanları arasında "*(.....)*" adlı Whatsapp grubunda gerçekleşen ve Bulgu-16'da yer alan yazışmada "*Soyleki centilmenlik anlasmamiz olan adeka bilim servierden saha merkez alamiyoruz digerleri saha icin kisitli dedigimiz firmalar oldugu icin merkeze aliyiruz"* denilmekte ve ardından ABDİ İBRAHİM'in centilmenlik anlaşmalarının devam edip etmediği ve yasaklı firma kategorisinden çıkarılan teşebbüs olup olmadığı tartışılmaktadır. İlgili bulguda *"martta (.....) bbeyden onay alınan versiyonda (.....) ile ilerlenmeyecek kararı vardı ama değil mi?, Bizim hatirladigimiz bunlar ciksin gibi bir karar yoktu, Kaliyor olmali, sadece berko için karar alınmıştı"* denilmektedir. Bulguda yer alan ifadelerden ABDİ İBRAHİM'in aralarında BERKO'nun da bulunduğu bazı firmalar ile centilmenlik anlaşması olduğu, bahsi geçen centilmenlik anlaşmasından kaynaklı olduğu anlaşılan yasaklı firma listesinden BERKO'nun çıkarılmasına yönelik bir karar alındığı görülmektedir.

(758) Benzer durum 16.03.2022 tarihli ABDİ İBRAHİM mail grubu (.....)ne gönderilen "*Transfer TTT İşe alım Süreci- Kriter Seti Revizyonu*" başlıklı Bulgu-17'de yer alan e-postada *"Berko'yu kısıtlı işe alım listesinden çıkarttık*" ifadelerinde de söz konusudur. Her iki bulgu bir arada değerlendirildiğinde ABDİ İBRAHİM ile BERKO arasında çalışan ayartmamaya yönelik bulguların öncesinde bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu ancak bu durumun ABDİ İBRAHİM'in kısıtlı alım listesinden BERKO'yu çıkarması ile sonlandığı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla Bulgu-1'de transfer görüşmesi yapılmayan firmalar arasında BERKO'nun yer aldığı ve ABDİ İBRAHİM ile BERKO arasında Bulgu-16 ve Bulgu-17'deki döneme kadar bir çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem bulunduğu değerlendirilmiştir.

(759) Sonuç olarak yukarıda yer verilen açıklamalar doğrultusunda ABDİ İBRAHİM ile BERKO arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

I.4.2.11. DAIICHI Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(760) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde DAIICHI ile ayrı ayrı olmak üzere ABDİ İBRAHİM, ASTRAZENECA ve MICHEAL PAGE arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

DAIICHI ile ABDİ İBRAHİM Bakımından Yapılan Değerlendirme

(761) Bulgu-61'de yer alan 07.02.2020 tarihinde DAIICHI İnsan Kaynakları İş Ortağı tarafından DAIICHI çalışanlarına gönderilen *"Farmacity Referanslı adaylar"* konulu e-posta yazışmasının ekinde yer alan *"refli_Adaylar_Durum.x.lsx"* adlı excel tablosunun içeriğinde şu ifade geçmektedir: "*Aİ*[278]*, FarmaCity için offlimit firma olduğundan adayla iletişime geçilmemiştir. Daiichi-Sankyo yöneticileri ile yapılan toplantıda Aİ çalışanları ile iletişime geçilmeyeceği konusunda hem fikir kalınmıştır."* ifadeden görüldüğü üzere ABDİ İBRAHİM, insan kaynakları şirketi FARMACITY için *offlimit* durumdadır. İnsan kaynakları şirketi ve işe alım hizmeti verdiği firma (belgede ABDİ İBRAHİM) arasında işe alım hizmetinin sunumuna yönelik bir satın alma ilişkisi kurulmaktadır. Bu ilişki kapsamında hizmet alan firmanın süre ve kapsam bakımından anlaştığı koşullar itibarıyla insan kaynakları firmasına kendi çalışanlarını başka firmalara önermemek üzere koşullar öngörebildiği görülmektedir. Bu koşullar olması durumunda insan kaynakları şirketi o firmayı kendisi için *offlimit* olarak ifade etmekte ve o firmanın çalışanlarını başka firmalara öneremektedir. Bulguda yer alan ilgili ifadede de çalışan kısıtlamasına ilişkin anlaşmanın FARMACITY ile ABDİ İBRAHİM arasında olduğu, DAIICHI yöneticilerinin de insan kaynakları danışmanlık firmasının bu politikasını kabul ettiği görülmektedir. Dolayısıyla söz konusu bulgu ABDİ İBRAHİM ve DAIICHI arasındaki bir irade uyuşmasını göstermemekte ABDİ İBRAHİM ve FARMACITY arasındaki dikey nitelikteki bir sözleşmeden kaynaklanmaktadır.

DAIICHI ile ASTRAZENECA Bakımından Yapılan Değerlendirme

(762) Bulgu-50'de yer alan 07.02.2020 – 10.02.2020 tarihleri arasında DAIICHI İnsan Kaynakları İş Ortağı, İnsan Kaynakları ve İletişim Direktörü, yazışmanın olduğu dönemde İstanbul Marmara Avrupa-1 Bölge Satış Müdürü ve insan kaynakları şirketi FARMACITY Özel Proje Lideri & Kıdemli Danışmanı arasında *"İstanbul adayları"* konulu bir e-posta yazışması bulunmaktadır. E-posta silsilesinde ilk olarak DAIICHI İnsan Kaynakları İş Ortağı, FARMACITY Özel Proje Lideri & Kıdemli Danışmanı'na "*Bir de Astra Zeneca offlimit olduğundan mı görüşemiyoruz; BM bu adayla da görüşmek istiyor eğer sizin için de uygunsa"* ifadesini kullanmakta, ardından FARMACITY Özel Proje Lideri & Kıdemli Danışmanı DAIICHI çalışanına "*AstraZeneca bizim için offlimit olması nedeniyle buradaki adaylara dokunamıyoruz."* şeklinde ifade etmektedir.

(763) Söz konusu e-postanın içeriğinden ASTRAZENECA'nın *offlimit* belirlenmesi durumunun DAIICHI ile ilgili olmadığı düşüncesi hasıl olmaktadır. Zira belgede geçen ve yukarıda yer verilen ifadeler, FARMACITY ve ASTRAZENECA arasında FARMACITY bakımından getirilen bir kısıtlama bulunduğu ve bunun bu iki taraf arasında kararlaştırılan bir durum olduğu şüphesi uyandırmaktadır. Nitekim e-postada DAIICHI İnsan Kaynakları İş Ortağı tarafından *"Bir de Astra Zeneca offlimit olduğundan*

[278] Aİ ile kastedilenin ABDİ İBRAHİM olduğu sonucuna varılmıştır.

mı görüşemiyoruz; BM bu adayla da görüşmek istiyor eğer sizin için de uygunsa" denilerek FARMACITY için uygunsa ASTRAZENECA çalışanı ile DAIICHI'nin görüşmek istediği ancak bu görüşmenin ASTRAZENECA *offlimit* olduğu için yapılamadığı ifade edilmektedir. İlgili bulgudan *offlimit* olma durumunun FARMACITY ile ilgili olduğu anlaşılmakta, bu ifadeye gelen cevaptan da tam olarak durumun böyle olduğu değerlendirilmektedir. İlgili ifadeye cevaben FARMACITY *"AstraZeneca bizim için offlimit olması nedeniyle buradaki adaylara dokunamıyoruz."* diyerek durumu açıklamakta ve açıkça *offlimit* olma durumunun FARMACITY için geçerli olduğu ve bu sebeple DAIICHI'nin ASTRAZENECA çalışanı ile görüşemediği anlaşılmaktadır.

(764) Bulgu-51'de yer alan 02.03.2020 tarihlerinde DAIICHI çalışanları arasında gerçekleşen "*Farmacity Referanslı adaylar*" konulu e-posta yazışmalarında DAIICHI çalışanı tarafından yazılan *"Güncel listeyi de istedik, onlardan gelir gelmez paylaşacağım."* ifadesinden sonra adayların durumunun yer aldığı bir tablonun paylaşıldığı görülmektedir. İlgili tablonun içeriği ve güncel listenin FARMACITY'den isteneceği düşünüldüğünde, FARMACITY'nin bu tabloyu doldurarak güncel listeyi paylaştığı kanaatine ulaşılmaktadır. Dolayısıyla hem bu bulguda hem de Bulgu-50'de yer alan tablolarda geçen "*Daiichi-Sankyo yöneticileri ile yapılan toplantıda AstraZeneca çalışanları ile iletişime geçilemeyeceği konusunda hem fikir kalınmıştır."* ifadesinin FARMACITY ve DAIICHI arasındaki bir görüşmeye dayandığı anlaşılmaktadır.

(765) Bu iki bulgu bir arada ele alındığında insan kaynakları şirketi FARMACITY'nin kendi ticari politikaları sebebiyle ASTRAZENECA adayları ile iletişime geçmediği, ASTRAZENECA çalışanları için belgelerde *offlimit* diye tabir edilen bir kısıtlama getirildiği, DAIICHI'nin de Bulgu-50'deki işe alım süreci bakımından ASTRAZENECA çalışanı ile görüşmek istediği ancak FARMACITY'nin ASTRAZENECA için getirdiği kısıt dolayısıyla görüşmenin gerçekleşmediği değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmeler dolayısıyla söz konusu iki bulgu bakımından DAIICHI ve ASTRAZENECA arasında rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşı tespit edilememektedir.

(766) Bulgu-52'de yer alan ASTRAZENECA İnsan Kaynakları Yöneticisi tarafından İnsan Kaynakları Direktörü'ne 27.12.2022 tarihinde gönderilen e-posta içeriğinde yer alan tabloda adayın adı ve soyadının karşısında "*Şu an çalıştığı Daichi Sankyo ile AZ arasındaki centilmenlilk anlaşması sebebiyle (öyle bir anlaşma yok) süreçten çekildi."* ifadesi geçmektedir. İlgili ifadeden söz konusu adayın ASTRAZENECA ve DAIICHI arasındaki bir centilmenlik anlaşmasından dolayı süreçten çekildiği, süreçten çekilmenin adayın kendisi tarafından yapıldığı anlaşılmakta ancak e-postayı atan İnsan Kaynakları Yöneticisi böyle bir anlaşma olmadığı notunu e-postaya eklemektedir. Dolayısıyla ilgili bulgudan yola çıkarak DAIICHI ve ASTRAZENECA arasında rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşmanın varlığını gösteren bir emare elde edilememektedir.

(767) Bulgu-53 ve Bulgu-54'ün işaret ettiği DAIICHI ve ASTRAZENECA arasındaki ilişkiye dair değerlendirmelere, tarafların savunmaları ve savunmaların değerlendirildiği bölümde ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Bununla birlikte özetle Bulgu-53'ün taraflar arasında akdedilen Ar-Ge işbirliği sözleşmesi kapsamında yan sınırlama niteliği bulunan bir çalışan ayartmama kısıtı dolayısıyla ortaya çıktığı, Bulgu-54'ün ise Bulgu-53 olmaksızın ispat standardını karşılamayacağı kanaatine varılmıştır.

<u>DAIICHI ile MICHAEL PAGE Bakımından Yapılan Değerlendirme</u>

(768) Bulgu-62'de MICHAEL PAGE çalışanı tarafından gönderilen mesajda "*Daiichi Sankyo firması ile sözleşme imzaladık, Sözleşme maddelerimizden bir tanesi 3 ay boyunca off limits olması, Yani 3 ay süreyle o firmadan aktif iş arayışında olmayan çalışanlara*

ulaşmayalım lütfen" ifadeleri yer almaktadır. Konuya ilişkin olarak DAIICHI tarafından yazılı savunmasında MICHAEL PAGE ile DAIICHI arasında insan kaynakları danışmanlık hizmeti alınması amacıyla 17.08.2022 tarihinde bir sözleşme imzalandığı ve bu sözleşmede de *"Michael Page, Müşteri ile işbirliğinin devam ettiği süre boyunca (işbu Sözleşme için maksimum 3 ay), Müşterinin istihdam etmekte olduğu çalışanları ile başka bir müşterilerine ilişkin işe alım projesi için doğrudan irtibata geçmeyecek veya bir teklifte bulunmayacaktır."* ibaresinin bulunduğu belirtilmiştir. DAIICHI ile MICHAEL PAGE arasında işe alım hizmetleri konusunda dikey nitelikteki bir ilişki bulunmaktadır. DAIICHI'nin hizmet aldığı söz konusu bu dikey anlaşmaların tarafı olan danışmanlık firmalarının ilgili adaylarla görüşmediği durumda görüşmeleri DAIICHI bizzat kendi yürütmektedir. Dolayısıyla işe alım danışmanlık firmalarının üçüncü taraflarla yaptığı sözleşmelerin DAIICHI'nin işe alım süreçlerine doğrudan bir etkisi olmamaktadır. Ayrıca bu sözleşmeler MICHAEL PAGE'in aktif iş arayışı bulunmayan çalışanlara teklif götürmesini yasaklamakta, hâlihazırda iş arayışında olan ve iş başvurusu yapan çalışanlara ilişkin bir kısıtlama getirmemektedir. Bu da hizmet sağlayıcısı olan MICHAEL PAGE'in iş ilişkisinde bulunduğu süre boyunca hizmet alıcısı konumunda bulunan DAIICHI'nin insan kaynakları politikası ve çalışanları ile ilgili hassas nitelikte neredeyse tüm bilgilere vakıf olmasından kaynaklanmaktadır. Zira aynı zamanda çalışanlarını da ayartabildiği durumda DAIICHI için MICHAEL PAGE ile iş ilişkisine girmek makul olmamaktadır. İlgili bulguda geçen ifade taraflar arasındaki dikey nitelikteki bir hizmet sözleşmesinin doğasından kaynaklanmakta ve MICHAEL PAGE ile DAIICHI arasında çalışan geçişini sınırlayan dolayısıyla işgücü pazarında etkin rekabetin oluşmasını engelleyen bir niteliği bulunmamaktadır. Dolayısıyla söz konusu bulgu özelinde DAIICHI ve MICHAEL PAGE'in rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşmaya taraf olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği sonucuna ulaşılamamıştır.

04284

I.4.2.12. FARMATEK Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(769) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde FARMATEK ile ARVEN arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

FARMATEK ile ARVEN Bakımından Yapılan Değerlendirme

(770) 22.02.2022 ve 23.02.2022 tarihleri arasındaki ARVEN Kalite Güvence Müdürü ve ARVEN Yetenek Kazanımı Yöneticisi arasında Bulgu-43'te yer alan iç yazışmada "*Farmatek'te çalışıyormuş. (.....)'ya centilmenlik anlaşmamız olduğunu ve bizim İK'mızın* görüşme *öncesinde Farmatek'e bilgi vermesinin aday için sorun yaratıp yaratmayacağını sordum.", "İK'larına bilgi vermemiz, onlar tamam derse görüşme yapmamız mümkün derseniz (.....) Beyin de görüşünü alacağım."* ve "*Biz Farmatek ile iletişime geçmiyoruz, bu konuyla ilgili çok kez öncesinde (.....) Bey ile konuşmuştuk ancak (.....) Bey'den olumlu bir geri dönüş alamamıştık. Farmatek ile ilgili (.....)'nın cv'si direkt firmadan bize sunulduğu için (.....) Bey olumlu dönüş sağladı. Bu sebeple şu an için biz IK olarak Farmatekten herhangi biriyle iletişime geçmemekteyiz."* ifadeleri görülmektedir. Bulguda FARMATEK çalışanı olan bir adayın işe alım sürecindeki durumunun tartışıldığı görülmektedir. Adaya FARMATEK ile centilmenlik anlaşmalarından ve FARMATEK ile iletişime geçilebileceğinden bahsedilmiş aday da kabul etmiştir. Bulguda FARMATEK'ten gelen özgeçmiş üzerine alım yapıldığı ancak bunun istisnai bir durum olduğu, FARMATEK'ten adaylar ile iletişime dahi geçmedikleri anlaşılmaktadır.

(771) 15.03.2022 tarihli ARVEN iç yazışmasını içeren Bulgu-45'te "*Sektörel olarak bazı şirketler ile* centilmenlik *anlaşmalarımız bulunmakta; bu nedenle ilgili firmalardan personel alamamaktayız. Farmatek firması da bunlardan biri olduğu için maalesef ilgili adayı değerlendiremeyeceğimizi bildirmek isterim.*" denilerek, FARMATEK çalışanlarının centilmenlik anlaşması sebebiyle işe alımda değerlendirilemediği anlaşılmaktadır.

(772) 20.07.2022 tarihli ARVEN iç yazışması niteliğindeki Bulgu-46'da ARVEN'in centilmenlik anlaşması bulunan FARMATEK çalışanlarının işe alımında nasıl bir süreç işlediği şu şekilde anlatılmaktadır: "*Farmatek çalışanı (.....) ile görüşmelerimizi gizli yürüteceğiz.*" ve *"Her şeyin yolunda gitmesi ve teklifin kabul olması halinde centilmenlik anlaşmamız da gereği aday işten ayrılıp bir süre geçtikten sonra işbaşı yapabilecek konuma gelecektir."* ifadeleri görülmektedir. Buna göre FARMATEK çalışanı ile işe alım süreci gizli yürütülmekte, çalışan teklifi kabul ederse FARMATEK'te işten ayrılmakta, bu ayrılıştan bir süre sonra ARVEN'de çalışmaya başlayabilmektedir. Sürecin bu şekilde işlemesi centilmenlik anlaşmasının gereği olarak açıklanmaktadır.

(773) ARVEN'in iç yazışması olan 27.07.2022 tarihli Bulgu-47, ARVEN'in Yetenek Kazanımı Yöneticisinin gönderdiği "*Yasaklı Firmalar*" başlıklı e-postayı içermektedir. Bulguda "*fabrikada farmatekten de almıyoruz*" ifadeleri geçmektedir. Bu ifadeden FARMATEK'in ARVEN için çalışan almamaya özen gösterilecek teşebbüslerden olduğu, çalışan almamanın ise fabrikaya yönelik işe alımları kapsadığı anlaşılmaktadır.

(774) Bu bağlamda ilgili bulgulardan FARMATEK ile ARVEN arasında çalışan transferini engellemeye yönelik olarak centilmenlik anlaşması ile 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında anlaşma/uyumlu eylem olduğu görülmektedir.

I.4.2.13. HELBA Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(775) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde HELBA ile GENVEON arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

HELBA ve GENVEON Bakımından Yapılan Değerlendirme

(776) 29.01.2021 tarihli GENVEON'un iki yöneticisi arasındaki *"İstifalar hk."* başlıklı Bulgu-63'te yer alan e-postada "*QC Müdürü, Micro Lab Yöneticisi, Ekipman Kalifikasyon Uzmanı ve en tecrübeli analistimiz Helba İlaç'a istifa edip geçiş yaptı"* ve *"bu firmanın üst düzey yöneticisiyle konuşmakta fayda var. Aksiyon almadığımız takdirde rutin operasyonlarda sıkıntı yaşamaya başlarız. Firma sahibiyle görüşmenizin etkili olacağını düşünüyorum."* ibarelerinin yer aldığı görülmektedir. Bu iç yazışmadan anlaşıldığı üzere GENVEON yetkilileri çalışanlarının HELBA'ya geçmesinden rahatsızlık duymakta olup bu geçişler konusunda HELBA yöneticileri ve sahibi ile görüşülmesinin etkili olacağı değerlendirilmektedir.

(777) Bulgu-64'te yer alan 02.02.2021 tarihinde GENVEON İnsan Kaynakları Direktörü ve GENVEON Genel Müdürü arasında yukarıdaki e-posta ile aynı konuda ve birkaç gün sonra gerçekleşen *"İstifalar hk."* başlıklı e-postada, Bulgu-63'teki e-postada HELBA ile önerilen görüşmenin gerçekleştiği anlaşılmakta ve GENVEON İnsan Kaynakları Direktörü ile HELBA İnsan Kaynakları arasında geçen görüşmenin içeriği hakkında şu bilgiler verilmektedir: "*Cuma akşamı (.....) Bey*[279] *ile konuyu görüşmemizin ardından, o akşam hemen Helba İlaç İnsan Kaynakları ile iletişim kurdum. Kendilerine; bu süreçte fabrika çalışanlarımızdan Helba İlaç'a geçenler olduğu ve bunun rekabet prosedürleri*

[279] (.....)

gereği uygun olmadığını uygun bir şekilde ifade ettim. Bundan sonraki süreçte bu şekilde devam edilmemesini, gerekiyorsa bunu üst yönetim ekipleri ile de paylaşmalarını söyledim. O anda "dikkat ederiz elbette" şeklinde bir dönüş aldım. Dün akşamüzeri tekrar aradılar. Kendi yöneticileri ile de değerlendirdiklerini; konuya dikkat edeceklerini ancak söz vermek istemediklerini dile getirdiler. Spesifik olarak Genveon çalışanlarına odaklanmadıklarını ancak başvuranlar içinde Genveon çalışanlarının olduğunu belirttiler. Ek olarak "Mülakata gelenler, genel olarak yönetimsel yaklaşımlardan, kariyer beklentilerinden dolayı arayışta olduklarını ifade ediyorlar, çok çok yüksek ücret teklif etmiyoruz" diye de paylaşımda bulundu. Ben rahatsızlığımızı, bunun uygun olmadığını ve konuya İK arasında iyi niyet ve centilmenlik yaklaşımıyla yönetmekten yana olduğumu ilettim tekrar. Çok dikkat edeceğiz diyerek kapattılar. Fabrikaya gittiğimde de yöneticilerle ayrıca konuyu konuşup, daha detaylı anlamaya çalışacağım."

(778) Bulgu-64'ten anlaşıldığı üzere GENVEON yetkilileri çalışanlarının HELBA'ya geçişlerinden rahatsızlık duymaları üzerine HELBA ile iletişime geçmiş, çalışan geçişlerinden duyulan rahatsızlık HELBA insan kaynaklarında görüşülen kişiye iletilmiş, ilgili kişi *"dikkat ederiz elbette"* şeklinde bir dönüş yapmış, ertesi gün HELBA'daki kişi GENVEON İnsan Kaynakları Direktörü'nü aramış ve kendi yöneticileri ile konuyu değerlendirdiklerini, dikkat edeceklerini fakat söz vermek istemediklerini iletmiş, çalışanlara aslında yüksek ücret vermedikleri bilgisini paylaşmış, GENVEON İnsan Kaynakları Direktörü ise konunun iyi niyet ve centilmenlik yaklaşımıyla yönetilmesinden yana olduğunu tekraren belirtmiştir.

(779) İlgili iki bulgu bir arada değerlendirildiğinde GENVEON HELBA'ya olan çalışan transferini engellemek üzere HELBA ile iletişime geçmiş ve HELBA dikkat edeceklerini ama söz vermek istemediklerini iletmiştir. HELBA çalışan başvurularının "*yönetimsel yaklaşımlardan, kariyer beklentilerinden dolayı*" gerçekleştiğini ifade etmiş olup yüksek ücret vermediklerini belirtmiştir. Ancak GENVEON, çalışan transferi konusunda iki şirket arasında iyi niyet ve centilmenlik yaklaşımı beklemektedir. Bu bakımdan GENVEON ve HELBA arasında çalışan geçişini önlemeye yönelik olarak iki şirket arasında bir uzlaşı olması konusunda GENVEON iradesini açıkça dile getirmekte ve GENVEON iç yazışmasından anlaşıldığı üzere HELBA bu konuda dikkat edeceğini kendilerine iletmektedir.

(780) Bulgu-65'te yer alan 14.04.2023 - 04.05.2023 tarihleri arasında GENVEON çalışanları ve GENVEON İnsan Kaynakları Yöneticisi arasında geçen *"RE: Ar-ge Analitik Geliştirme Yöneticisi Pozisyonu Hk"* başlıklı e-postada (.....) isimli Analitik Geliştirme Yöneticisi adayının işe alım sürecinde HELBA'da çalıştığı için mülakat sürecinin olumlu olduğunun belirtilmesine rağmen aday ile iletişime geçilmediği ve bekletme kararı alındığı şu şekilde ifade edilmektedir: "*…(.....) Bey'in çalıştığı firma ile aramızda centilmenlik anlaşması durumu olduğu için şu an için adayı bekletme kararı alındı…".* Söz konusu HELBA çalışanının iş değişikliğinin yaşanmadığı hala HELBA'da çalışmaya devam ettiği göz önünde bulundurulduğunda GENVEON'un HELBA ile çalışan transferini engelleme konusundaki iradesine uygun hareket ettiği görülmektedir.

(781) Bu bağlamda çalışan geçişlerine yönelik kurulan iletişimin bir anlaşma iradesine ulaştığı, tarafların karşılıklı iradesinin kurulduğu, zira bir anlaşma kurulmasaydı Bulgu-65'te görülen anlaşmaya sadakatin bulunmayacağının kabulünün gerektiği değerlendirilmektedir.

(782) Yukarıdaki üç bulgunun birlikte değerlendirilmesi neticesinde HELBA ile GENVEON arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

I.4.2.14. İLKO Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(783) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde İLKO ile ayrı ayrı olmak üzere ABDİ İBRAHİM ve SANOVEL arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

<u>İLKO - ABDİ İBRAHİM Bakımından Yapılan Değerlendirme</u>

(784) ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip 22.08.2017 tarihinde İnsan Kaynakları Yöneticisi ve İnsan Kaynakları Müdürü arasında geçen "*Ankara Adaylar*" başlıklı Bulgu-67'de yer alan e-postada iş arayışında olduğu anlaşılan İLKO çalışanının sözlerinin aktarıldığı görülmektedir. İlgili çalışanın *"sizin İlko ile centilmenlik sözleşmeniz varmış, Bu sebepten direkt olumsuz olacaksa ben o kadar yolu gelmeyeyim…."* dediği görülmektedir. Yazışmadan anlaşıldığı üzere İLKO çalışanının ABDİ İBRAHİM'in iş ilanına başvurduğu ancak iki şirket arasında centilmenlik anlaşması olduğu duyumunu aldığı ve eğer görüşmenin sonucu bu sebeple olumsuz olacaksa en baştan iş görüşmesine gitmemeyi tercih edeceği anlaşılmaktadır.

(785) Bu noktada 16.03.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM yöneticileri arasındaki "*Transfer TTT İşe Alım Süreci - Kriter Seti Revizyonu*" konulu Bulgu-17'de yer alan e-postada İLKO'nın kısıtlı işe alım yapılan firmalar arasında sayıldığı görülmektedir. Belgede bu kategori şöyle açıklanmaktadır: "*Yasaklı ve Kısıtlı işe alım yapabileceğimiz şirketlerin listesini aşağıda görebilirsiniz. Kısıtlı alım yapılan şirketlerde (.....) aday işe alım sürecine dahil olabiliyor. Şirketlerin TTT sayısına göre yıllık işe alım kotasını planlıyoruz ve farklı bölgelerde eş zamanlı işe alım yapamıyoruz.*". Buna göre kısıtlı işe alım kategorisindeki firmalardan yapılan başvurular için alım kotaları bulunmakta bu anlamda bu şirketlerden çalışan transferi sayısı kota ile sınırlanmaktadır.

(786) Bulgu-18'de yer alan *"Transfer TTT Süreci Hk."* konulu bir diğer e-posta 20.04.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi tarafından ABDİ İBRAHİM İnsan ve Kültür Grup Başkanına gönderilmekte olup e-postada kısıtlı firmalara olan bakış açısı ve bu bakış açısının ABDİ İBRAHİM işe alım sürecinde yarattığı bir sorundan şu şekilde bahsedilmektedir: "*Kısıtlı firmalarla ilgili bakış açısı; görece az sayıda saha ekibi olan firmalardan belirli zaman aralıklarında transfer yapmak. Nedeni: Abdi İbrahim olarak transfer işe alım trafiğimiz oldukça yoğun ve (.....) farklı bölüm olduğundan birbirinden bağımsız bölümlerin ihtiyaçları doğrultusunda ilgili firmalardaki TTT'ler ile görüşme yoğunluğu ve buna bağlı transfer işe alım sayımızdır. (.....) içerisinde ilgili firmadan (.....) üzerinde işe alım yaptığımızda firmalardan daha kontrollü olunması ile ilgili dönüşler alabiliyorduk. (.....) Bey'in de buradaki yaklaşımı bir süre belirleyerek belli aralıklarda kontrollü şekilde işe alım yapılması olmuştur. Burada da son yenilenen kriterler ile kısıtlı firmalardan (.....) kişi alınacak şeklinde bir noktaya gelinmiştir. Ancak şuan (.....) tarafında (.....) kişilik yeni bir grubun kurulması sürecindeyiz. Mayıs ayı içerisinde eğitimlerin tamamlanarak sahaya çıkmaları hedeflenmektedir. Bu gruba içeriden farklı gruplardan (.....) geçişini yapacağız. Ancak geri kalan sayı için transfer işe alım sürecini ilerletiyoruz. Zorlandığımız iller de olduğu için Genveon vb kısıtlı firmalardan gelen transfer talepleri için en azından (.....) içerisinde aynı ilden alım yapmadan farklı ilden olması durumunda ilerlemek istiyoruz…*".

(787) Belgeden anlaşıldığı üzere ABDİ İBRAHİM işe alım süreçlerinde kısıtlı firma olarak kategorize ettiği firmalardan sınırlı bir alım yapmakta ancak istisnai durumlarda esneklik yapılması gerektiği dile getirilmektedir. Kısıtlı firmalardan sınırlı alım yapılmasının nedeninin (.....) içerisinde ilgili firmadan (.....) üzerinde işe alım yapıldığında firmalardan ABDİ İBRAHİM'e daha kontrollü olunması ile ilgili dönüşler yapıldığı şeklinde anlaşılmaktadır. İlgili mailde yer alan tabloda İLKO yine kısıtlı alım yapılan firmalar arasında sayılarak kısıtlı alım yapılan firmalarda (.....) işe alım süreci yürütülebildiği dile getirilmektedir.

(788) Bulgu-74'te yer alan 06.04.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi tarafından İnsan ve Kültür Grup Başkanı gönderilen "*Görüşleriniz Ricasıyla: Transfer TT Ktiterlerimiz Hk.*" başlıklı e-posta silsilesinde tekrar kısıtlı alım yapılan firmalardaki politika "*Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise Drogsan, Genveon/Generica ve İlko bulunmakta olup, buralarda (.....) içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz."* şeklinde açıklanmaktadır.

(789) Bulgu-32'de yer alan 07.04.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü tarafından ABDİ İBRAHİM CEO'suna gönderilen "*Görüşleriniz Ricasıyla: Transfer TTT Kriterlerimiz Hk*" konulu e-postada CEO tarafından onaylandığı ve şirketçe uygulandığı belirtilen transfer kriterleri sıralanmaktadır. Burada da kısıtlı alım yapılan firmalar arasında İLKO şu şekilde sayılmaktadır: "*Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise Drogsan, Genveon/Generica ve İlko bulunmakta olup, buralarda (.....) içerisinde işe alım yapmayacak şekilde kontrollü ilerliyoruz."*

(790) Bulgu-75'te yer alan 04.06.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanları arasında "**(.....)**" adlı WhatsApp grubu yazışmalarında yukarıdakiyle aynı şekilde ifade edilmiş bir halde kısıtlı alım yapılan firmalar arasında İLKO sıralanmaktadır.

(791) 27.07.2023–10.08.2023 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları çalışanları ve yöneticileri arasındaki "*Transfer Kriterleri 2023*" konulu e-postada ve Bulgu-33'te yer alan 25.10.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı tarafından "Turkiye Pazarlama Satis Insan Kaynaklari" isimli toplu mail grubuna gönderilen *"Transfer Kriterleri İK İçi"* başlıklı e-posta ekinde İLKO'dan yine kısıtlı firma olarak bahsedilmektedir.

(792) Yukarıdaki yazışmalar bir arada değerlendirildiğinde ABDİ İBRAHİM ve İLKO arasında ABDİ İBRAHİM'in İLKO'dan kısıtlı çalışan transfer etmesine yönelik bir rekabeti kısıtlayıcı uzlaşı bulunduğu anlaşılmaktadır. ABDİ İBRAHİM tarafından (.....) içerisinde kısıtlı alım yapılan firmalardan biri üzerinde işe alım yapıldığında ilgili firma tarafından ABDİ İBRAHİM'e daha kontrollü olunması ile ilgili dönüşler yapıldığı elde edilen bulgularda bahsedilmektedir. ABDİ İBRAHİM bu uzlaşı dolayısıyla (.....)'in kurulması aşamasında ortaya çıkan ilave yeni çalışan istihdamı bakımından sıkıntıya düşmüş olup ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi, ABDİ İBRAHİM İnsan ve Kültür Grup Başkanı'ndan zorlanılan iller özelinde kısıtlı alım yapılan firmalardan alım konusunda esneklik istemekte ve onayları dâhilinde ilerleyeceğini dile getirmektedir.

(793) Bu açıklamalar çerçevesinde ABDİ İBRAHİM ile İLKO arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu anlaşılmaktadır.

<u>İLKO ve SANOVEL Bakımından Yapılan Değerlendirme</u>

(794) 13.02.2017-14.02.2017 tarihlerinde SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-66'da "*İlko, centilmenlik anlaşması gereği o firmadan da işe alım yapamıyoruz.", "Centilmenlik anlaşması olan firmalarla ilgili kriter;aday en son bu firmalardan birinde çalışıyorsa alamıyoruz diye biliyorum"* ve *" Adayınızın şu an çalıştığı şirket zaten uygun*

değil, o yüzden alamıyoruz. İyi niyetle, bazen, bir önceki firmasına bakıyoruz diye kasdetmiştim, o da uymuyor.(İlko)" ifadeleri görülmektedir. Bulguda işe alımda değerlendirilen adayın aslında işe alım için uygun olmasına rağmen önceki çalıştığı teşebbüsün İLKO olması nedeniyle adayın işe alım sürecinin olumsuz değerlendirildiği görülmektedir. Ayrıca adayın centilmenlik anlaşması sebebiyle değerlendirilmeye alınmamasını engellemek için ARVEN çalışanın, adayın İLKO geçmişi üzerinden bir yıl geçtiğini belirtip ısrar etmesi üzerine ARVEN İnsan Kaynakları Müdürü'nün bu savunmayı kabul etmediği anlaşılmaktadır. Sonuç olarak SANOVEL'in İLKO ile centilmenlik anlaşması olduğunu ve bu anlaşmayı adayların önceki çalıştığı teşebbüs olsa dahi kesin bir şekilde uyguladığı değerlendirilmiştir.

(795) Benzer şekilde Bulgu-71'de 28.02.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP çalışanı Yetenek Kazanımı&İşveren Markası Uzmanı ile SANOVEL&ARVEN çalışanı İK İş ortağı Organizasyonel Gelişim ve Eğitim Müdürü arasında "*İlkodan aday*" başlıklı e-postada "*Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan daha çok saha ve merkez satış-pazarlama pozisyonlarından alım yapmayalım demiştiniz"* ifadesi geçmekte, centilmenlik anlaşmasının varlığının bazı bölümler için geçerli olduğu kabul edilmekte ve İLKO çalışanlarından bir adayın katı üretim bölümü için uygun olduğu vurgulanarak bazı bölümler için istisnai olarak İLKO'dan çalışan alınıp alınamayacağı sorulmaktadır. İlgili mail çalışan transferlerinde centilmenlik anlaşmasının işe alım konusunda uygun adayların transfer edilmesinde sorun yarattığı ve adayın alımı konusunda teyit gerektirdiğini göstermektedir.

(796) 25.01.2018-05.02.2018 tarihleri arasında SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-68'de "*Centilmenlik anlaşmasından dolayı TSS transferi yapmadığımız İlko ilaç son dönemde bizden sıkça adam almaya başladı."* ve "*Konu ile ilgili (.....) Hanım ile görüştük. İlko firmasından transfer süreçlerimizde aday almamaya devam ediyor olacağız"* ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL ile İLKO arasında çalışan geçişini engellemeye yönelik centilmenlik anlaşması olduğu, ardından İLKO tarafının bu anlaşmaya aykırı fiillerde bulunulduğu ve SANOVEL insan kaynakları çalışanlarının misilleme amacıyla İLKO'dan çalışan transferi yapmak istedikleri ancak taleplerinin olumsuz yanıtlandığı görülmektedir. İLKO'nun eylemi sonrası SANOVEL çalışanının İLKO'dan çalışan alımı talebi isteği ile bu talebe verilen yanıtın arasında 10 günlük bir aranın olması, bu istemin SANOVEL yönetimi tarafından değerlendirdiğini yine de İLKO ile olan centilmenlik anlaşmasına sadık kalmayı seçtiklerini göstermektedir.

(797) 06.02.2018-07.02.2018 tarihleri arasında SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-69'da "*İlko benim bildiğim kadarı ile bizim karşılıklı olarak personel alımında dikkatli olduğumuz firmalardan. 2 adayın İlkodan olması dikkatimi çekti"* ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL'den ayrılan iki çalışanın "*karşılıklı personel alımında dikkatli olduğumuz firmalar*" olarak nitelenen İLKO'ya geçmesi üzerine bu durumun dikkat çekici olduğu ve istifa edip İLKO'ya geçişin üzerine detayının araştırılacağı belirtilmiştir. İLKO ile karşılıklı dikkatli olunduğu ifadesi ile önceki bulgular birlikte değerlendirildiğinde İLKO ile SANOVEL arasında centilmenlik anlaşmasının her iki tarafı bağladığı anlaşılmaktadır.

(798) 25.02.2019 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-70'de "*İLko İK 'na centilmenlik anlaşması konusunda hatırlatma yazısı gönderebiliriz. İK Müdürleri ayrılmıştı ve yeni birisi başlamış olabilir, konuyu bilmiyor olabilir .Umarım anlaşma, tek taraflı değildir."* ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL'in İLKO ile centilmenlik anlaşması olduğunun ifade edildiği, ardından İLKO'nun bu çalışan geçişinin engellenmesine yönelik uzlaşıya aykırı eylemlerde bulunmasına yönelik rahatsızlığın dile getirildiği görülmektedir. Bulguda ayrıca insan kaynakları müdürünün

değişmesinden dolayı ilgili durum bilinmediğinden anlaşmaya aykırı davranıldığının düşünüldüğü bu nedenle İLKO'ya hatırlatma yazısı gönderme teklifinin gündeme geldiği görülmektedir. "*Umarım anlaşma, tek taraflı değildir.*" ifadesi ayrıca İLKO ile SANOVEL arasındaki centilmenlik anlaşmasının karşılıklı olduğunun açık göstergesi olarak kabul edilmektedir.

(799) Bulgu-72'de yer alan 13.03.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Yetenek Kazanımı Yöneticisi tarafından TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü'ne gönderilen "*MONTERO MFE*" başlıklı e-postada "*(.....) firmaların ücret skalalarımızın çok üzerinde kalması, off limit firma sayımızın fazlalığı (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Generica, Santa Farma) özellikle de doğu bölgelerimizde yeterli sayıda adaya ulaşmakta zorlanmamıza sebep olmaktadır.*" kısmı dikkat çekmektedir. Aralarında İLKO'nun da bulunduğu *off-limit* firma sayısının fazlalığı ve ücretleri dolayısıyla yeterli sayıda adaya ulaşamadıkları ifade edilmektedir. Burada bu firmaların neden *off-limit* olduğu ile ilgili herhangi bir bilgi yer almamaktadır.

(800) Bulgu-73'te yer alan 13.05.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü tarafından TOKSÖZ GRUP Grup Müdürlerine gönderilen e-postanın başlığı "*İşe Alım Centilmenlik Anlaşması hakkında*" şeklindedir. Başlığında işe alım konusunda centilmenlik anlaşması ibaresi geçen e-postada centilmenlik anlaşması kapsamında kimlerin olduğu ve tarafların anlaşmaya uyup uymadığı konusunda şu bilgiler yer almaktadır: "*Son dönemlerde İlaç Satış Kadrolarımızdan, daha önceden centilmenlik sözleşmesi imzaladığımız bazı firmalara kayıplar yaşamakta olduğumuzu belirtmek isterim. Toksöz Ailesi olarak centilmenlik anlaşmamıza bizler ise halen sadık kalmaktayız… İşe alımlarda Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica) alım yapmamaya devam edelim mi?…".* İlgili yazışmada SANOVEL aralarında centilmenlik anlaşması bulunan *Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica* şirketlerinden çalışan transfer etmeyerek anlaşmaya sadık kalırken bu şirketlerden bazıları SANOVEL'den çalışan transfer etmekte olup Küresel İnsan Kaynakları Direktörü centilmenlik anlaşması olan firmalardan alım yapmamaya devam edilip edilmeyeceğini Grup Müdürlerine sormaktadır. Söz konusu bulgu, Bulgu-72'de neden *off-limit* olduğu ile ilgili herhangi bir bilgi yer almayan *Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica* ile SANOVEL arasında bir centilmenlik anlaşması bulunduğunu ve bu anlaşma çerçevesinde SANOVEL'in bu şirketlerde çalışanları istihdam etmediğini göstermektedir.

(801) İlgili bulgular bir arada değerlendirildiğinde SANOVEL ve İLKO arasında çalışan transferini engellemeye yönelik olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

<u>İLKO Bakımından Bulgu-10'a Yönelik Yapılan Değerlendirme</u>

(802) 05.06.2023 tarihinde Teva İlaç Kamusal İlişkiler Yöneticisi (.....) ile ABBVIE Ankara Kamu İlişkileri Sorumlusu (.....) arasında gerçekleşen Bulgu-10'da yer alan WhatsApp görüşmesinde, ABBVIE çalışanının TEVA çalışanı (.....)dan bir tanıdığının iş görüşmesi için yardım istediği, TEVA çalışanının ise işe alım konusunda "*Yazdım alladım pülledim*", *"Açıkça biçilmiş kaftan dedim"*, *"Hazırlıklı olsun , fiyat geri ödeme de biliyor musun diye sorabilir takibini yapıyorum, ama bir uzman kadar öğrenmek istiyorum diye çevirsin"* ifadelerinden yardımcı olmaya çalıştığı anlaşılmaktadır. İlgili bulguda aynı zamanda centilmenlik anlaşması ifadesi de geçmekte bu bağlamda ihlal niteliği ve taraflarının belirlenmesi önem taşımaktadır. Bulgunun taraflarını belirleyebilmek adına hem TEVA hem de ABBVIE açısından durum değerlendirilecektir.

(803) TEVA açısından, TEVA çalışanı (.....)'ın sektörde tanıdığı bir teşebbüse mi CV'yi ulaştırdığı veya TEVA'da çalışması nedeniyle TEVA için mi bu işe alım sürecinde destek olmaya çalıştığı bilgisine ilgili bulgudan ulaşılamamakta ayrıca iş başvurusunda bulunan kişinin güncel durumda hangi teşebbüse alınıp alınmadığı hususu bilinmemektedir. Bu nedenle (.....)'ın "*Sanovel ile centilmenlik anlaşmamız varsa olmaz sorayım ık ya dedi"* ifadesinden hangi teşebbüsü kastettiği anlaşılamamaktadır. Aynı şekilde yine (.....)'ın "*Abdi ve Ilko ile var bildiğim kadarı ile ama Sanovel vardır hiç bilmiyorum*" ifadesinden ABDİ İBRAHİM ve İLKO ile centilmenlik anlaşması bulunan tarafın kim olduğu net bir şekilde gösterilememektedir. Ayrıca "*Sanovel vardır hiç bilmiyorum*" ifadesinden bilginin duyum veya varsayımdan ibaret olup olmadığı da açıklığa kavuşturulamamaktadır.

(804) ABBVIE açısından değerlendirildiğinde ise, ABBVIE çalışanının istemde bulunması sebebiyle durumun ABBVIE tarafını ilgilendiren bir husus içermediği, başvurunun ABBVIE'ye yapılmış olması durumunda zaten (.....) yerine ABBVIE çalışanına başvurmanın daha mantıklı olacağının açık olduğu değerlendirilmektedir.

(805) İlgili bulguda teşebbüslerin açık iradelerini ortaya koyan bir eylem bulunmamakta, iki arkadaşın konuşmalarında öznel yargıların bulunduğu görülmektedir. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde bu bulgu özelinde ihlal isnadında bulunabilmek için gerekli olan unsurların sağlanmadığı değerlendirilmektedir.

I.4.2.15. JOHNSON&JOHNSON Hakkında **Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme**

(806) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde JOHNSON&JOHNSON ile ayrı ayrı olmak üzere ABBVIE, GSK ve MENARINI arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

04284

JOHNSON&JOHNSON ile ABBVIE Bakımından Yapılan Değerlendirme

(807) JOHNSON&JOHNSON'ın iç yazışması olan 14.09.2021 tarihli Bulgu-2 JOHNSON&JOHNSON'ın insan kaynakları departmanının iki çalışanı arasında teklif verilecek bir çalışana yönelik sürece ilişkin konuşmayı içermektedir. Bulguda "*önce genel müdürümüz kısaca mete bey ile konuşmak ister hassasiyetle yaklaşıyoruz"* ve *"benim anladığım adaya teklif vereceğiz aday kabul ederse sen iletişim yapcaksın*" denilmektedir.

(808) ABBVIE'nin savunmasında söz konusu Teams yazışmasına yönelik olarak genel müdür (.....)'nun ilgili çalışan adayının JOHNSON&JOHNSON'da çalışmaya başlayacak olacağından haberdar olmadığını, yazışmanın söz konusu işe alıma dair olası bir temasa ilişkin olduğunu ve JOHNSON&JOHNSON çalışanlarının bu gibi bir temasın sadece çalışan adayının iş teklifini kabul etmesi halinde olabileceğini konuştuğunu belirtmektedir.

(809) JOHNSON&JOHNSON ise ilgili yazışma bakımından bir iç yazışma olduğu, karşılıklı iradeyi göstermediği, ilgili yazışmanın sadece ticari bir nezaketi gösterdiği, bulgunun konusunun çalışan transferlerinden kaçınmaya yönelik bir anlaşma olmadığı ve söz konusu iç yazışmanın bir adaya yapılan teklif ve sonrasında planlanan işlemlerle ilgili olduğuna yönelik bir savunmada bulunmuştur.

(810) Taraflara yönelik bir diğer bulgu olan Bulgu-5'te JOHNSON&JOHNSON'ın insan kaynakları departmanının iki çalışanı arasında ABBVIE çalışanı (.....)'nın JOHNSON&JOHNSON'da işe alım sürecine dair bir yazışma yer almaktadır. 09.08.2022 tarihli ve JOHNSON&JOHNSON'ın insan kaynakları departmanının iki

çalışanı arasında geçen iç yazışma niteliğindeki Bulgu-5, işe alınan/alınacak adaylarla iletişim ve teklif vermeye ilişkin bilgiler içermektedir. Bulguda "*Evet yani özellikle ABBVIE adayları ile görüşmedik bile önceliklendirmedik diyebiliriz*" , "*Evet sadece alım değil iletişim de yapmadık o da öenmli*" ve *"Ek olarak şunu da söylemek isterim ben adaya headhunt olarak ulaştım telefonda pozisyonu aktardım ilgilenmesi durumunda ilana başvurmasını rica ettim kendisi de başvurduktan sonra sürece başladık"* ifadeleri yer almaktadır.

(811) Her iki bulgu birlikte değerlendirildiğinde Bulgu-2 ve Bulgu-5 içeriğinden işe alım öncesinde bir anlaşma kapsamında rakiple bir iletişim gerçekleştirerek çalışan istihdamının engellenmediği, işe alım sürecinin sonrasında/teklif verilir verilmez kurulacak bir iletişiminden bahsedildiği ve hatta süreç ile ilgili bilginin adaydan gitmesinin istendiği anlaşılmaktadır. Bu bakımdan bulgular JOHNSON&JOHNSON'ın ABBVIE'den çalışan transfer ettiğini göstermekte ancak taraflar arasında bir iletişimden bahsedildiği görülmektedir. Bu noktada bu iletişimin içeriği ve sebebi önem arz etmekte olup iletişimin çalışanın JOHNSON&JOHNSON'ın işe alım teklifini kabul ettikten sonra gerçekleştirilmesi planlandığından taraflar arasında çalışan transferinin engellenmesi ile ilgili olmadığı değerlendirilmektedir.

(812) ABBVIE'nin savunmasında; Bulgu-5'e konu olan iki JOHNSON&JOHNSON çalışanı arasında geçen WhatsApp konuşmasına yönelik olarak; (.....)'nun söz konusu ABBVIE çalışanın JOHNSON&JOHNSON'da çalışmaya başlayacağından haberdar olmadığını, JOHNSON&JOHNSON çalışanlarının işe alım süreciyle ilgili bazı hususları, (.....) ile olası bir temasa hazırlık yapıyormuş gibi konuştuklarını ve JOHNSON&JOHNSON çalışanlarının, geçiş konusunu çalışanın kendisinin beyan etmesi gerektiğini, doğrudan kendilerinin (.....)'na haber vermelerinin çalışan adayını garipseyebileceği bir duruma sokacağını ve bu nedenle (.....) ile ancak çalışan adayının JOHNSON&JOHNSON'a transfer olduğunu açıkladıktan sonra iletişime geçileceğini tartıştıklarını belirtmektedir.

(813) Aynı zamanda ABBVIE savunmasında ABBVIE ve JOHNSON&JOHNSON'ın belli endikasyonlarda rakip olduğunu ve bu alanlarda rekabet ettiğini, 2021 yılında JOHNSON&JOHNSON'ın ABBVIE'ye yönelik saldırgan bir tutum sergilediğini, ABBVIE'nin medikal departmanı çalışanlarını transfer etmek için oldukça agresif bir şekilde ilgili departman çalışanlarına eriştiğini, yaşanan durumun ABBVIE perspektifinden JOHNSON&JOHNSON'ın özel olarak saldırgan bir tutumu olarak değerlendirildiğini, ABBVIE Genel Müdürü (.....)'nun JOHNSON&JOHNSON'ın bu yöndeki saldırgan tutumuna istinaden JOHNSON&JOHNSON'ın Genel Müdürü ile iletişime geçerek ABBVIE çalışanlarının özel olarak hedeflenmesinin haksız rekabet teşkil ettiğini ve ABBVIE'nin JOHNSON&JOHNSON'ın bu davranışlarına ilişkin olarak yargı yoluna başvurmayı değerlendirdiğini belirtmiştir.

(814) JOHNSON&JOHNSON ise ilgili yazışmanın bir iç yazışma olduğuna ve karşılıklı iradeyi ortaya koymadığına, yazışmanın JOHNSON&JOHNSON'nun tek taraflı ticari hassasiyetini yansıttığına, JOHNSON&JOHNSON'nun 2021 yılında medikal pozisyonu için işe alım süreci yürüttüğü insan kaynakları şirketinin JOHNSON&JOHNSON iradesinden bağımsız olarak ilgili birimde çalışan tüm ABBVIE çalışanlarına tek tek ulaştığına, bu durumun ABBVIE tarafında doğrudan ve sadece kendi şirketlerinin hedeflendiğine dair bir algı yarattığına, ABBVIE'den konu ile ilgili rahatsızlığın JOHNSON&JOHNSON'a iletildiğine, bu rahatsızlığın ABBVIE çalışanlarının JOHNSON&JOHNSON tarafından istihdam edilmesine yönelik değil sadece insan kaynakları şirketinin tutumuna yönelik olduğuna ve ABBVIE ile

JOHNSON&JOHNSON arasında birbirlerinden çalışan almama konusunda bir anlaşma seviyesine varmadığına yönelik savunmada bulunmuştur.

(815) Bulgularda geçen ABBVIE ve JOHNSON&JOHNSON arasındaki iletişimin sebebinin tarafların birbirlerinden çalışan transferini engellemekten ziyade haksız rekabet hükümleri ile ilgili olabileceği hem savunmalardan hem de bulgu içeriklerinden anlaşılmaktadır. Hem ABBVIE hem de JOHNSON&JOHNSON'ın birbirlerinin çalışanlarıyla işe alım süreçlerini yürütmeye devam ettiği savunmalarından ve bulgu içeriğinden de anlaşılmakta olup söz konusu teşebbüslerin aralarındaki iletişimin tarafların da ifade ettiği gibi TTK hükümleri açısından bir görüşme mahiyetinde olduğu, çalışan iş teklifini kabul ettikten sonra gerçekleştirilmesinin planlandığı, hatta mümküse bu iletişimin adayca sağlanması gerektiği, tarafların birbirlerinden çalışan aldığı ve çalışan transferi amacıyla rakip teşebbüs çalışanlarıyla görüşmeler gerçekleştirdiği görülmektedir. Ayrıca dosya kapsamında bu iki bulgu dışında herhangi bir bulgu da bulunmamaktadır.

(816) Bu bilgiler çerçevesinde JOHNSON&JOHNSON ile ABBVIE arasında gerçekleşen iletişimin çalışan taransferini engellemeye yönelik olduğunun ilgili bulgulardan ortaya konulamadığı ve taraflar birbirinden çalışan transfer ettiği için JOHNSON&JOHNSON ile ABBVIE arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

JOHNSON&JOHNSON ile GSK Bakımından Yapılan Değerlendirme

(817) Bulgu-7'de yer alan ve 02.11.2022 tarihinde GSK İşe Alım Lideri (.....) ile GSK Türkiye Medikal Direktörü (.....) arasında gerçekleşen yazışmada; "*Medikal departmanımızın olası işe alım ihtiyaçları için GMM ve SML rolleri için external mapping çalışması yaptık. İlgi roller için uygun olabilecek ve Tıp fakültesinden mezun olan profilleri listeye ekledim. Mappinglere* AZ, ABBVIE *ve Janssen'den şuan işe alım yapmadığımız için aday eklemedim. Ancak bu şirketlerde çalışan profilleri de görmek isterseniz listeye ekleyebilirim.*" ifadesi bulunmaktadır.

(818) Buna göre GSK medikal departmanda olası işe alım ihtiyacı için uygun dış adayları seçtiği bir liste oluşturmakta, ilgili listeye ABBVIE, ASTRAZENECA ve JOHNSON&JOHNSON'dan işe alım yapmadıkları için aday eklememektedir. Ek olarak mailde GSK İşe Alım Lideri, GSK Türkiye Medikal Direktörü'ne bu adayları görmek istemesi halinde listeye ekleyebileceğini belirtmektedir. Bu bulgu kapsamında yürüyen bir işe alım sürecinden bahsedilmemekte ileriki dönemde olası bir ihtiyaç haline hazırlık amacıyla uygun dış adayların bulunduğu firmalar belirlenmeye çalışılmaktadır.

(819) Bulgu-8'de yer alan ve 06.12.2022 tarihinde GSK İşe Alım Lideri tarafından GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü ve GSK Solunum İş Birimi Direktörü gönderilen e-postada; "*Offlimits şirketler AstraZeneca, ABBVIE, The Janssen dışında kalan...*" ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir.

(820) Bulgu-9'da yer alan 08.02.2023 tarihinde MICHAEL PAGE çalışanı ile GSK İşe Alım Lideri, GSK Solunum İş Birimi Direktörü, GSK Aşı İş Birimi Direktörü, GSK Klasik Markalar İş Birimi Direktörü arasında gerçekleşen ve bilgide GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü ve GSK İnsan Kaynakları Müdürü'nün yer aldığı e-postalarda "*Solunum" ve "Aşı" İş Birimi özelinde sürdürdüğümüz işe alım süreci için limitli firmalar (AstraZeneca, ABBVIE, J&J) dışında kalıp sürece dahil olan firmalar*" ifadesinin yer aldığı görülmektedir. İlgili bilgiye göre belirtilen işe alım süreci için ABBVIE, ASTRAZENECA ve JOHSON&JOHNSON limitli firmalardır.

(821) Bulgu-7'yi destekler şekilde Bulgu-8 ve Bulgu-9'daki söz konusu ifadelerden GSK'nın, aralarında JOHNSON&JOHNSON'nın da olduğu bazı firmalarda çalışan personelleri işe alım süreçlerine dahil etmediği anlaşılmaktadır. Ancak bu noktada GSK'nın bu işe alım konusundaki kısıtlı yaklaşımını ortaya koyan iradesinin tek taraflı bir irade mi yoksa rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşıya yol açacak şekilde iki farklı teşebbüsün iradesine mi bağlı olduğu rekabet ihlalinin tespiti bakımından belirleyicidir.

(822) Dosya kapsamında GSK'nın bahsedilen firmalardan işe alım yapmamak konusundaki iradesi belgelerden açık olarak ortaya konulurken, belgeler kapsamında karşı tarafın iradesini yansıtan karşılıklı bir iletişimden, herhangi bir anlaşmadan ya da uzlaşıdan bahsedilmemektedir. Zira belgelerden ilkinde "*AZ, ABBVIE ve Janssen'den şuan işe alım yapmadığımız için aday eklemedim*" ifadesi ile sadece GSK tarafının iradesini yansıtan bir durumdan bahsedilmekte, diğer iki belge olan MICHEALPAGE yazışmalarında ise *"Offlimits şirketler … dokunabildiğimiz şirketler…"* ve *"…limitli firmalar… "* denilmekte ve bu tanımlamanın yapılmasında karşı tarafın iradesinin de bulunduğunu ortaya koyan herhangi bir başka bilgiye yer verilmemektedir. Buna ilave JOHNSON&JOHNSON'da yapılan incelemelerde tarafların GSK ile çalışan alımı konusunda rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşı içerisinde olduğunu ortaya koyabilecek herhangi bir başka bulguya da rastlanmamış durumdadır.

(823) Bu bakımdan ilgili bulgular dolayısıyla JOHNSON&JOHNSON ve GSK arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu ortaya konulamamaktadır.

JOHNSON&JOHNSON ile MENARINI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(824) Bulgu-55'te yer alan tabloda MENARINI'nin çatı şirketi ve çatı şirkete bağlı kuruluşların (iştiraklerin) çeşitli tarihlerde Janssen Global Services LLC, (.....) ile yaptığı anlaşmaların içeriğinde çalışanların rakip firmalara geçişlerini sınırlandıran hükümlere rastlanmıştır. Bu nedenle ilgili hükümlerin Türk rekabet hukuku çerçevesinde değerlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

(825) Aşağıda öncelikle rekabet hukuku çerçevesinde bilgi değişimi, etki teorisi, çalışan ayartmama anlaşmaları ve yan sınırlama doktrinine ilişkin teorik bağlamında Bulgu-55'te çalışan ayartmamaya yönelik hükümler içerdiği görülen MENARINI Industrie Farmaceutiche Riunite S.r.l. (MENARINI İtalya) - Jannsen Global Services LLC (Jannsen) Arasında İmzalanan Sözleşmenin tarafları, içeriği, süresi ve bu sözleşmelerin çalışan ayartmamaya yönelik hükümlerine yer verilerek söz konusu anlaşmaların ve içeriğinde yer alan çalışan ayartmama hükümlerinin rekabet hukuku bağlamında değerlendirmesi yapılacaktır.

(826) MENARINI İtalya ile Jannsen arasında 22.04.2020 tarihinde 12 ay süreli Gizlilik Sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşme kronik ağrı tedavisinde kullanılan bir ürünle ilgili olası bir satın alma işlemiyle (ROSA projesi) ilgili gizli bilgilerin ifşasını önlemek amacıyla düzenlenmiştir. Söz konusu sözleşme ile taraflara bazı yükümlülükler öngörülmüş olup bunlardan dosya konusunu ilgilendiren çalışan ayartmama hükmüne aşağıdaki tabloda yer verilmektedir:

Tablo 59: MENARINI İtalya- Jannsen Arasında İmzalanan Gizlilik Sözleşmesinde Yer Alan Çalışan Ayartmama Hükmü (Orijinal ve Türkçe'ye Çevrilmiş Versiyon)

Sözleşme Tarafları	Sözleşme Niteliği	Süre	Çalışan Ayartmama Hükmü
MENARINI Industrie Farmaceutic e Riunite S.R.L. - Janssen Global Services, LLC	Confidential Disclosure Agreement	One year from 22 April 2020	Non Solicitation; Non Hire. In consideration of the Information[280] being furnished to you, for a period of one (1 year) from the date of this letter agreement, neither you nor any of your affiliates will, directly or indirectly, solicit for employment or hire any employee of Janssen or of any of its affiliates shall not be prohibited from employing any such individual who contacts you or your affilitiate on his or her own initiative in response to a general advertising or executive search not targeted at our or our affiliate's employees.
MENARINI Industrie Farmaceutic e Riunite S.R.L. - Janssen Global Services, LLC	Gizli Bilgilendirme Sözleşmesi	22 Nisan 2020'den itibaren 1 yıl	Çalışan Ayartmama; İşe Alınmama Size sağlanan bilgiler göz önünde alındığında, bu sözleşmenin akdedildiği tarihten itibaren 1 yıl boyunca ne siz ne de bağlı kuruluşlarınızdan herhangi biri, doğrudan veya dolaylı olarak Janssen'in veya bağlı kuruluşlarından herhangi birinin bir çalışanına iş teklif etmeyecek ve işe alım yapmayacaktır. Ancak genel bir iş ilanına başvuran veya belli bir çalışanı hedeflemeyen başvurular bu yasağın kapsamında değildir.

(827) Sözleşmede yer alan çalışan ayartmama hükmüne ilişkin olarak JOHNSON&JOHNSON tarafından;

- Soruşturma Bildirimi'nde yer alan bir bulguda MENARINI'nin çatı şirketi ile Jannsen Global Services LLC'nin iştirakleri olmaları gerekçesiyle MENARINI ile JOHNSON&JOHNSON'ın çatı şirketler arasında yapıldığı iddia edilen çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olabileceğinin değerlendirildiği,
- JOHNSON&JOHNSON'ın bahsi geçen anlaşmadan haberdar olmadığı ve böyle bir anlaşmanın varlığını ortaya koyacak yeterli bir delil sunulmadığı,
- Sözleşmenin hangi pazarlar ya da hangi iştirakler bakımından geçerli olduğunun belirsiz olduğu, JOHNSON&JOHNSON'ın rekabeti sınırlayıcı bir anlaşmadan sorumlu tutulabilmesi için etki doktrini gereği bu sözleşmenin Türkiye pazarı üzerinde fark edilebilir bir etkisinin olabileceğinin gösterilmesi gerektiği,
- Kurulun yakın tarihli beşli grup kararında[281] inceleme konusu anlaşmaların 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamında Türkiye piyasalarına "doğrudan, önemli ve makul öngörülebilir/amaçlanmış" kriterlerini birlikte sağlayan bir etki doğurmadığına hükmedildiği,
- Söz konusu bulgu kapsamında varlığı iddia edilen anlaşmanın JOHNSON&JOHNSON iştiraki Jannsen Global Services LLC hakkında olduğu ve kayıtlarda herhangi bir karşılığının olmadığı,
- JOHNSON&JOHNSON tarafından kesin olarak kabul edilmemekle beraber bir anlaşma olduğu varsayımından hareket edilse dahi bu anlaşmanın Türkiye sınırları içinde herhangi bir etki doğurduğu gösterilmeden 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiğinin söylenemeyeceği

ifade edilmektedir.

---

[280] *"…the Transaction which contain, reflect or are based upon any such information, is hereinafter referred to as the "Information" (İşlemden elde edilen bilgileri içeren, yansıtan veya bu bilgilere dayanan herhangi bir bilgi "BİLGİ" olarak anılacaktır.)* şeklindeki hüküm taraflar arasında imzalanan Gizlilik Sözleşmesi'nde yer almaktadır.

[281] Kurul'un 11.06.2020 tarihli ve 20- 28/346-M sayılı kararı.

(828) MENARINI'nin Türkiye'de faaliyet göstermeyen iştirakinin yine Türkiye'de faaliyet göstermeyen rakip teşebbüs/iştirakiyle yaptığı çalışan ayartmamaya ilişkin hüküm içeren anlaşmanın devralma işlemiyle ilgili olarak ilgili teşebbüsler tarafından imzalandığı taraflarca Kuruma sunulan anlaşma metniyle teyit edilmiştir. Bahsi geçen gizlilik anlaşmalarının yalnızca taraflarını ilgilendirdiği ve Türkiye piyasasında doğrudan etki doğurmayacağı rakip teşebbüs çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik hükümlerin Türkiye piyasasına amaçlanmış/öngörülebilir, önemli ve doğrudan etkisinin olmayacağı değerlendirilmektedir. Öte yandan Türkiye'de MENARINI Grup Şirketlerinde JOHNSON&JOHNSON'da çalışan beş kişinin 2020-2021 yıllarında ve dünyanın farklı ülkelerinde çalışan dokuz kişinin 2023 yılında istihdam edildiği ifade edilmektedir. Dolayısıyla MENARINI'nin söz konusu sözleşmelere taraf olan teşebbüsün Türkiye'de faaliyet gösteren iştirakiyle çalışan transferi gerçekleştirdiği görülmektedir.

(829) Bununla birlikte, Türkiye piyasasını etkilediği varsayımında bulunulduğunda dahi bu anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşabilmek için öncelikle söz konusu hükümlerin yan sınırlama olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda aşağıda Bulgu-55'te yer verilen sözleşmenin yan sınırlama kapsamında olup olmadığı incelenecektir.

(830) MENARINI İtalya ile Jannsen arasında tarafların gerçekleştirdikleri devralma işlemi ile bağlantılı olarak Gizlilik Sözleşmesi imzalandığı görülmektedir. Bu kapsamda da gizlilik sözleşmeleri devralma işleminin gerçekleşmesi için devralan tarafından hedef şirketin ticari sırlarını içeren vergisel, hukuki, finansal, çevresel ve insan kaynakları gibi birçok unsur bakımından detaylı değerlendirilmesi noktasında gizli ticari bilgilerin korunabilmesi amacıyla imzalanmaktadır. Nitekim gizlilik sözleşmelerinin yapılma amacıyla uyumlu bir şekilde teşebbüsler arasında yapılan lisans, dağıtım, ortak pazarlama, satış ve tanıtım gibi sözleşmelerde de teşebbüslerin veri paylaşımı olacaktır ayrıca anılan sözleşmelerde taraf verilerinin korunması ve meşru menfaatlerde denge sağlanması amacıyla rekabet etmeme, çalışan ayartmama yasağı gibi rekabet hukukunu ilgilendirebilecek hükümler getirilebilmektedir.

(831) Söz konusu çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik getirilen bu hükümlerin ise ticari sırların ve know-how'ın korunması amacıyla öngörüldüğü değerlendirilmektedir. Bu bağlamda çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik hükümler içeren bu sözleşmelerin sürelerinin çoğunlukla bir yılın altında olduğu ve yükümlülüğün kapsamında kendi çabasıyla iş arayanların olmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim *"…the Transaction which contain, reflect or are based upon any such information, is hereinafter referred to as the "Information" (İşlemden elde edilen bilgileri içeren, yansıtan veya bu bilgilere dayanan herhangi bir bilgi "BİLGİ" olarak anılacaktır.)* şeklindeki hüküm taraflar arasında imzalanan Gizlilik Sözleşmesi'nde yer almaktadır. Bahsi geçen hükümde sözleşme kapsamında elde edilen bilgilere ilişkin bir tanımlama yapılmış olup sözleşmede "*Non-Solicitation*" bölümünde geçen bilgi açıklanmaktadır. Sözleşmenin "*size sağlanan bilgiler*" olarak çevrilen kısmında yalnızca bu işlem neticesinde elde edilen bilgileri elde eden kişiler işaret edilmiş olup bu nedenle söz konusu hüküm kapsamında yer alan kişilerin sözleşmeyle bağlantısı olan kişiler olduğu, dolayısıyla çalışan ayartmama hükmü kapsamına bu bilgilerle sağlanan kişilerin dâhil olduğu ve genel bir çalışan ayartmama hükmünün olmadığı değerlendirilmektedir.

(832) Gizlilik sözleşmesiyle devralma işleminde paylaşılan bilgilerin korunmasının amaçlandığı, belirtilen amaca ulaşılması amacıyla da çalışan ayartmama hükmü getirildiği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda sözleşme kapsamına giren çalışanların kimler olduğunun yazılı bir sözleşme ile belirlendiği, sözleşmeye konulan çalışan

ayartmama hükmünün hedeflenen amaca ulaşmak için gerekli ve ana sözleşme ile ilgili olduğu, sözleşme süresinin 1 yıl ile sınırlandırıldığı görülmektedir. Dolayısıyla sözleşmede yer alan çalışan ayartmama hükmünün yan sınırlama olduğu değerlendirilmektedir.

(833) Söz konusu çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik konulan bu hükümlerin ticari sırların ve *know-how*'ın korunması amacıyla öngörüldüğü değerlendirilmektedir. Bu bağlamda çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik hükümler içeren bu sözleşmelerin sürelerinin ise çoğunlukla kısa süreli olduğu ve çalışan ayartmamaya yönelik hükümlerin ise kendi çabasıyla iş arayanları kapsam dışında tuttuğu görülmektedir. Yukarıda belirtildiği üzere çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik öngörülen hükümlerin yan sınırlama olarak nitelendirilebilmesi için sınırlamanın gerekli ve esas sözleşme ile doğrudan ilgili olması gerekmektedir. Nitekim dosya kapsamında sunulan sözleşmeler, taraf savunmaları ve açıklamalar incelendiğinde: bu sözleşmelerin taraflar arasında lisans, satış, promosyon ve dağıtım ile devralma işlemi kapsamında gizlilik sözleşmelerine ilişkin olarak yapıldığı ayrıca sözleşmelerde çalışan ayartmama anlaşması kapsamında olan çalışanların sözleşme konusu ile sınırlı olarak belirlendiği ve kısıtlamanın sözleşmelerle ulaşılmak istenen hedefler bakımından gerekli ve doğrudan ilgili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

(834) Sonuç olarak MENARINI grup şirketlerinin rakip firmalarla imzaladığı sözleşmelerin uygulama alanının Türkiye pazarı olmadığı bu kapsamda sözleşme hükümlerinin Türkiye dışında etki doğurabileceği değerlendirilmektedir. Nitekim bu sözleşmelerin kapsamının Türkiye pazarını etkileyebileceği durumda dahi tarafların savunmaları ile Kurum kayıtlarına intikal eden anlaşmaların içeriği dikkate alındığında yukarıda yer verilen açıklamalar kapsamında, çalışan ayartmamaya yönelik hükümlerin yan sınırlama olarak nitelendirilebileceği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda Bulgu-55'te yer alan çalışan ayartmamaya ilişkin sözleşme hükümlerinin 4054 sayılı Kanunun 4. maddesinin kapsamında olduğu sonucuna ulaşılamayacağı değerlendirilmektedir.

(835) Bu çerçevede bu başlık altında incelenen anlaşmanın etki doktrini çerçevesinde 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamı dışında kaldığı bu nedenle aynı Kanun'un 4. maddesi kapsamında incelenemeyeceği; ancak taraflar arasında akdedilen anlaşmanın Türkiye piyasasını etkileyebileceği değerlendirildiğinde dahi taraflar arasında planlanan devralma işlemine ilişkin imzalanan sözleşmede yer alan çalışan ayartmamaya ilişkin hükümlerin yan sınırlama niteliği taşıdığı değerlendirilmekte bu anlamda da 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamı dışında kaldığı değerlendirilmektedir.

I.4.2.16. LİBA Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(836) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde BAUSCH&LOMB ile LİBA arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda yer almaktadır.

<u>LİBA ile BAUSCH&LOMB Bakımından Yapılan Değerlendirme</u>

(837) 24.03.2021 tarihli Bulgu-57'de BAUSCH&LOMB İnsan Kaynakları Müdürü ve İzmir Bölge Müdürü arasında gerçekleşen bir WhatsApp görüşmesi yer almaktadır. Bulguda yer alan "*Günaydın (.....) Hanim. Simdi baktim (.....)de liba da calisiyor. Bu ara lidadan biriyle görüşmemek en doğrusu olacak sanirim.. (.....)da*[282] *aday da kalmadi. Bir (.....) kaldi. Evet şimdilik Liba'dan biriyle görüşmeyelim en iyisi (.....) Bey doğru*

[282] *(.....)*

söylüyorsunuz" ve *"Bir de (.....) Hanım*[283] *konuşmuştu centilmenlik anlaşması gereği"* ifadeleri dikkat çekmektedir. Bulgudan anlaşıldığı üzere LİBA'da çalışan (.....) isimli aday için LİBA ve BAUSCH&LOMB ((.....)) yöneticileri arasında bir görüşme olduğu izlenimi oluşmakta zira belgede "… *Yonetici, (.....) Hanim'a (.....) veremeyiz deseydi cok daha saglikli olurdu. İstiyorsa gidebilir diyip, arka planda elli tane taş koymak bi garip oldu… En başından söyleselerdi daha iyiydi. Başında kendisi isterse gider dediler…"* ifadeleri bulunmaktadır.

(838) Konu hakkında BAUSCH&LOMB'un savunmasında; 2021 yılında bir LİBA çalışanıyla iş görüşmesi yürütüldüğü, işe alım sürecinin tamamlanmasına yakın bir dönemde BAUSCH&LOMB İş Birimi Direktörü'nün LİBA'yı bilgilendirmek amacıyla aradığı ancak LİBA ve BAUSCH&LOMB arasında geçen iletişimin tek taraflı nezaket gösterisi olduğu dile getirilmektedir. Bu bakımdan BAUSCH&LOMB ilgili iletişimi kabul etmektedir.

(839) İlgili işe alım süreci bakımından taraflardan elde edilen bilgilere göre bulguda ismi geçen ve LİBA'da ürün tanıtım temsilcisi pozisyonunda çalışan (.....)isimli çalışan ile BAUSCH&LOMB tarafından işe alım süreci yürütüldüğü[284] ifade edilmiştir. Süreçte yapılan değerlendirmeler sonucunda adaya iş teklifi yapıldığı ancak adayın LİBA ile çalışmaya devam etme kararının olduğu ve teklife olumlu dönüş yapmadığı öğrenilmiştir. BAUSCH&LOMB tarafından LİBA çalışanına iş teklifi yapılmış olmasının dahi tek başına taraflar arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olmadığını gösterir nitelikte olduğu ifade edilmiştir.

(840) Bulguda adı geçen diğer LİBA çalışanı "(.....)"in ise ilgili dönemde ürün tanıtım temsilcisi pozisyonunda çalıştığı, (.....) isimli BAUSCH&LOMB çalışanı aracılığıyla bölge sorumlusu pozisyonu için önerildiği[285] ifade edilmiştir. (.....)in diğer adaylarla birlikte değerlendirmeye alındığı, adayların yetkinlikleri doğrultusunda değerlendirme yapıldığı ancak (.....)'in gerekli kriterleri sağlamadığı değerlendirilerek adaya olumsuz dönüş yapıldığı belirtilmiştir.

(841) BAUSCH&LOMB savunmasında ayrıca LİBA ile BAUSCH&LOMB arasında bir çalışan ayartmama anlaşması olsa dahi bunun aralarındaki dikey ilişki nedeniyle yan sınırlama olarak kabul edilmesi gerektiğini ve taraflar arasında bir distribütörlük ilişkisi bulunduğunu dile getirmektedir.

(842) Bu noktada taraflar arasındaki distribütörlük sözleşmesine ilişkin bilgi verildikten sonra bahsi geçen sözleşmenin 4054 sayılı Kanun bakımından doğurduğu sonuçlar ile bulgunun değerlendirmesine yer verilecektir.

---

[283] BAUSCH&LOMB *(.....)* olarak görev yapmaktadır. 2021 yılında ise İş Birimi Direktörü olarak görev yaptığı ifade edilmiştir.

[284]BAUSCH&LOMB tarafından adayların özgeçmişlerinin ve adaylarla ilgili görüşme bilgilerinin paylaşıldığı örnek elektronik posta Kuruma sunulan cevabi yazıya eklenmiştir. İlgili elektronik postada *(.....)* isimli çalışana ilişkin "*(.....) ile geçmişte başarılı bir görüşme olmuştu. Siz ve (.....) Hanım da beğenmişti diye anımsıyorum. Ancak tabi (.....) çok daha ağır basmıştı.*" ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla BAUSCH&LOMB tarafından LİBA çalışanıyla işe alım sürecinin yürütüldüğü söylenebilecektir.

[285] BAUSCH&LOMB tarafından (.....)'ın aday önerisini gösteren elektronik posta cevabi yazı ekinde Kuruma sunulmuştur. Ayrıca ekte (.....) ile 23.02.2021 tarihinde görüşme gerçekleştirilmesine yönelik toplantı linki ile yöneticilerle özgeçmişinin paylaşıldığını gösteren elektronik postalar da yer almaktadır. Bunun yanında işe alım süreci yürütülen adayların ve (.....)in alıcısı konumda olduğu mail ile ilgili sürecin kendileri açısından işe alım yönünde olumlu sonuçlanmadığı adaylara 30.03.2021 tarihinde durumu açıklayan bir elektronik posta iletilmiştir.

(843) Valeant Inter SP. z o.o. (VALEANT) ile LİBA arasında 2016 yılında *Lipotears*[286] oftalmik jel isimli ilacı konu alan bir distribütörlük sözleşmesi imzalanmıştır. Distribütörlük sözleşmesinin kapsadığı bölge, Türkiye Cumhuriyeti sınırları olarak belirlenmiştir. Sözleşme ile LİBA'nın; sözleşmeye konu ilaca ilişkin ruhsat ve pazarlama izinlerini alacağı, ilacın bölgedeki dağıtımını gerçekleştireceği ve ilacın sağlık mesleği mensuplarına yönelik tanıtım, kongre, sempozyum gibi faaliyetlerini gerçekleştireceği düzenlenmiştir. Ayrıca sözleşmede VALEANT'ın sözleşmeden doğan hak ve yetkileri ile sözleşme ilişkisini herhangi bir bağlı kuruluşuna veya üçüncü şahıslara devredebileceği öngörülmüştür. Nitekim sözleşmede yer alan hüküm doğrultusunda ilk devir işlemi[287] VALEANT ile Bausch Health sp. z o.o.'ya (eski adı Valeant Pharma Poland Sp. z o.o.) arasında gerçekleştirilmiştir. İkinci devir işlemi ise 2020 yılı Mart ayında (yürürlük tarihi 1 Aralık 2019 olarak belirlenmiştir) Bausch Health Poland sp. z o.o. ile Dr. Gerhard Mann chem.-pharm. Fabrik GmbH (DR GERHARD) arasında yapılmıştır. DR GERHARD, LİBA ile imzalanan distribütörlük sözleşmesine konu olan ürünün tedarikçisi konumundadır. LİBA ile akdedilen distribütörlük sözleşmesi 2024 yılı Temmuz ayında imzalanan karşılıklı fesih protokolü ile sona ermiştir.

(844) Yukarıda yer verilen bilgilerden de görülebileceği üzere distribütörlük sözleşmesinin tarafı BAUSCH&LOMB değildir. Bu noktada sözleşme tarafı teşebbüslerle BAUSCH&LOMB arasındaki ilişkiye yönelik bilgi verilmesi önemlidir. BAUSCH&LOMB'un, doğrudan veya dolaylı olarak Bausch Health Companies Inc.'in[288] sahipliğinde olduğu; Bausch Health Poland sp. z o.o., Valeant Inter sp. z o.o. ve DR GERHARD ile aynı ekonomik bütünlükte yer aldığı ifade edilmiştir. BAUSCH&LOMB ve DR GERHARD'ın nihai olarak Bausch+Lomb Corporation'a ait olduğu, Bausch+Lomb Corporation'ın hisselerinin ise %(.....)'inin Bausch Health Companies'e ait olduğu ve %(.....) oranındaki hissesinin ise halka açık olduğu belirtilmiştir.

(845) Buna ek olarak BAUSCH&LOMB'un, Bausch Health Companies'in Türkiye'deki iştiraki olduğu ve DR GERHARD ürünleri de dâhil olmak üzere Bausch+Lomb Corporation ürünlerinin Türkiye'de pazarlanmasından sorumlu olduğu vurgulanmıştır. Bu bilgilerden hareketle her ne kadar sözleşmenin doğrudan tarafı BAUSCH&LOMB olmasa da BAUSCH&LOMB ile aynı ekonomik bütünlükte yer alan bir şirketin taraf olmasından dolayı BAUSCH&LOMB'un dolaylı olarak sözleşme tarafı olduğu kabul edilebilecektir.

(846) Sözleşmenin farklı zamanlarda ürün özelliği gibi konularda tadil edildiği, sözleşme taraflarına ilişkin değişikliğin de bu değişikliklerden birisi olduğu belirtilmekle beraber Kurum kayıtlarına sunulan sözleşme örneği ve sözleşmeyi sona erdiren fesih protokolü incelenmiştir. Sözleşmenin kapsamında yer alan bölge, yukarıda da bahsedildiği üzere Türkiye Cumhuriyeti sınırları olarak belirlenmiştir. Distribütörlük sözleşmesi ile *Lipotears* isimli oftalmik jel ürününün Türkiye'deki pazarlama izninin alınması, dağıtımı ile tanıtımı faaliyetlerini LİBA üstlenmiştir. Sözleşmede tarafların birbirlerinden çalışan transfer etmesini yasaklayan bir hüküm bulunmamakla beraber distribütörlük

---

[286] *Lipotears*, kuru göz hastalığının semptomatik tedavisinde kullanılmaktadır. https://titck.gov.tr/storage/Archive/2021/kubKtAttachments/TTCKOnaylKTLPOTEARS_0b2c8642-5b0d-4a3e-9fda-f9975969bcda.pdf

[287] BAUSCH&LOMB tarafından bahsi geçen işlemin gerçekleştirildiği tarihin net olarak bilinmediği ancak devir işleminin 2016 yılının Aralık ayında veya 10 Mayıs 2017 tarihinde gerçekleştirilmiş olabileceği ifade edilmiştir.

[288] Eski adının Valeant Pharmaceuticals International, Inc. olduğu ifade edilmiştir.

sözleşmesinin niteliği gereği tarafların birbirlerinden çalışan almama yönündeki eylemleri bu sözleşme ilişkisi nedeniyle doğrudan ilgili olabilecektir. Sözleşmenin bu sebeple doğrudan ilgili olma koşulunu sağladığı değerlendirilmektedir.

(847) Distribütörlük sözleşmesiyle sözleşmeye konu ürünün dağıtım ve satış faaliyetini distribütör üstlenmektedir[289]. İlaç sektöründe bir ilacın pazarlanabilmesi için Beşeri Tıbbi Ürünler Ruhsatlandırma Yönetmeliği m.5 ve m.28'e göre ruhsatlandırılması ve satış izni alınması gerekmektedir. Distribütörlük sözleşmesi ile ruhsatlandırma ve satış izni alınması konusunda LİBA'nın yetkilendirildiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda sözleşme doğrultusunda tarafların birbirlerinden çalışan almamasına yönelik eyleminin gerekli olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla LİBA'nın kaç çalışanın olduğu ve distribütörlük sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerin hangi çalışanlar aracılığıyla yerine getirildiği sorulmuştur. LİBA tarafından sunulan cevapta, 2019 ve 2020 yıllarında sırasıyla (.....) ve (.....) olan çalışan sayısının yıllar itibarıyla azaldığı ve 2021, 2022, 2023 ve 2024 yılında sırasıyla (.....) çalışan olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca LİBA'nın distribütörlük sözleşmesini yerine getirmek için ayrı bir personel görevlendirmediği, teşebbüsün aile şirketi olarak nitelenebileceği ve çalışma alanının da herkesin her işe hâkim olmasının beklendiği şekilde düzenlendiği, çalışan sayısının rakip teşebbüslere kıyasla az olduğu, buna rağmen çalışanların rakip teşebbüslere geçişine engel olunmadığı ifade edilmiştir. Bu noktada sözleşmeden kaynaklanan yükümlülükleri yerine getirmek amacıyla spesifik bir çalışanın görevlendirilmemiş olması ve ilişkinin sürekliliği göz önünde bulundurulduğunda taraflar arasındaki çalışan ayartmamaya yönelik uygulamanın gerekli olduğu değerlendirilmektedir.

(848) Dolayısıyla LİBA ve BAUSCH&LOMB arasında distribütörlük sözleşmesi kaynaklı olarak çalışan transfer edilmemesi bu anlaşmanın bir yan sınırlaması olarak değerlendirilebilecek niteliktedir.

(849) Sözleşmenin 2016-2024 dönemini kapsadığı dikkate alındığında, 24.03.2021 tarihli Bulgu-57'nin bu sözleşme dönemi içinde kaldığı görülmektedir. Bu kapsamda taraflar arasındaki distribütörlük sözleşmesinden kaynaklı olarak sözleşme sürerken BAUSCH&LOMB'un LİBA'dan çalışan transfer etmemesi, distribütörlük ilişkisinin yan sınırlaması olarak kabul edilebilecektir. Öte yandan LİBA'nın BAUSCH&LOMB'tan çalışan transfer etmediğine yönelik herhangi bir bulgu bulunmadığının ve dosya kapsamındaki Bulgu-57'nin BAUSCH&LOMB'un LİBA'dan çalışan transfer edip etmediği bakımından ele alındığının alt çizilmelidir. Bu kapsamda BAUSCH&LOMB'un LİBA'dan çalışan transfer ettiğinin dosya kapsamındaki bilgilerden anlaşıldığı da ifade edilmelidir.

(850) Sonuç olarak BAUSCH&LOMB'un distribütörlük ilişkisini gözeterek LİBA ile iletişim kurduğu, sözleşme dönemi içerisinde BAUSCH&LOMB'un LİBA'dan çalışan transfer etmemesinin bu sözleşmenin yan sınırlaması olarak değerlendirilebileceği kanaatine varıldığından, LİBA ve BAUSCH&LOMB arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem bulunmadığı değerlendirilmektedir.

[289] ÖZERİÇ, Halil (2007): "Türk Hukukunda Münhasır Distribütörlük Sözleşmesi (Bölgesel Koruma İçeren Satım ve Dağıtım Sözleşmesi)", Yüksek Lisans Tezi, s. 29.
Bkz.https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=dqWClOCu8xPltNRMBjlE8g&no=WpsybMUz1fe3Zqld6r1kbA

I.4.2.17. MERCK Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(851) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde MERCK ile ayrı ayrı olmak üzere MENARINI ve ABBVIE, AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

MERCK ile ABBVIE Bakımından Yapılan Değerlendirme

(852) Bulgu-12'de yer verilen 11.07.2023 tarihinde MERCK ile ABBVIE üst düzey yöneticileri (.....) ile (.....) arasında geçen yazışmada, 2023 yılında gerçekleştirileceği anlaşılan ücret artışları hakkında "*2023 sizin (.....) gozukuyor ve planned (.....) (ocak herhalde) thc*", "*2023 (.....), Ama bir kısmını erken kullandık*" ifadelerinin yer aldığı görülmektedir.

(853) Bu kapsamda taraflardan 2023 yılı için yapmış oldukları ücret artış oranları hakkında bilgi talep edilmiştir. 18.10.2024 tarih ve 57856 sayılı MERCK tarafından sunulan cevabi yazıda özetle; ücret artış oranlarının belirlenmesine ilişkin süreçlerin global yönetimce yürütüldüğü, Global Ücretlendirme Departmanı'nın ekonomik göstergeleri, şirketin imkanlarını, iş piyasasındaki hareketlilikleri dikkate alarak global genel merkezdeki Merck Yönetim Kurulu'na bir artış bütçesi önerdiği, ücret artış oranlarının Global Yönetimce onaylandığı ve inisiyatifin global tarafta olduğu bu süreçte MERCK Türkiye'nin bir dahilinin bulunmadığı ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra MERCK'ün globalde yürütülen bu sürece Türkiye'deki makroekonomik ve mikroekonomik gelişmelere dair girdi sağlayarak katkıda bulunduğu, 2023 yılında gerçekleşen ücret artışlarında MERCK'ün doğrudan müdahalesi olmadığı ve kendisinin lokal bir kuruluş olarak ücretlendirme süreçlerinde karar verici konumda olmadığı belirtilmiştir. Ayrıca 2023 yılı içerisinde Merck bünyesinde Nisan ve Temmuz aylarında olmak üzere iki ayrı tarihte ücret artışı gerçekleştirildiği, MERCK nezdinde olağan ücret artış döneminin Nisan ayı olduğu, ilk ücret artışının Nisan 2023'te yapıldığı ve ücret artış oranlarının Merck Global tarafından belirlenen kademe bazlı ayrıştırmalı yaklaşım doğrultusunda belirlendiği, 2022 yılının Kasım ayında yapılan Merck Global Yönetim Kurulu'nda, Türkiye'nin de içerisinde bulunduğu birçok ülke için ücret artış oranının %(.....)olarak belirlendiği, öte yandan yine Merck Global Yönetim Kurulu'nun, Rol 1 & 2 olarak isimlendirilen ve daha düşük ücret seviyesindeki çalışanlar için çalışanların yaşam koşullarını dengeleyebilmek ve yaşam maliyetlerinden daha az etkilenmelerini temin etmek için %(.....) oranında ek bir genel artış oranı uygulandığı, bu zam oranlarının, kademeler özelinde farklılık arz ettiği için Şubat 2023'te yapılan toplantıda ilgili yöneticilere gerekli bilgilendirmenin yapıldığı, Nisan 2023'te ise çalışanlara genel nitelikte bir bilgilendirme yapıldığı[290], ikinci ücret artışının ise Temmuz 2023 tarihinde gerçekleştirildiği ve tüm çalışanlara %(.....) oranında genel zam uygulandığı, bu artış oranının bağımsız araştırma firmalarının raporlarına dayanılarak belirlendiği ve yine Merck Global Yönetimi tarafından onaylanarak uygulamaya konulduğu, bu oranın 2023 yılının Temmuz ayı içerisinde tüm çalışanlara duyurulduğu[291] belirtilmiştir.

---

[290] MERCK tarafından 18.10.2024 tarihinde MERCK çalışanı (.....) tarafından MERCK çalışanı (.....)'na gönderilen "*Duyuru: Nisan 2023 Bordro Ödemeleri*" konulu, ücret artışlarının 2023 Nisan ayı itibarıyla geçerli olacağı, ücret bilgilerinin ilgili yöneticiden öğrenilebileceği ya da "kişiye özel ve gizli" ücret mektupları ve ayrıca bordrodan da görülebileceğinin ifade edildiği bir e-posta paylaşmıştır.

[291] Ayırca MERK Kuruma 25 Temmuz 2023 tarihinde (.....) tarafından tüm MERCK Türkiye çalışanlarına uygulanan %(.....)'lik ücret artışının önceden onaylandığını resmi onayın ise 26 Temmuz'da olacağını ifade eden bir e-posta ibraz etmiştir. Ardından bu maile karşılık olarak (.....) tarafından 25 Temmuz 2023 tarihinde *"Re: Additional salary increase Turkey"* konulu bir maille 25 Temmuzda maaşların ödendiği, 26 Temmuz'da verilecek onayın paylaşılması halinde fark ücretlerinin buna göre ödeneceği belirtilmiştir.

(854) ABBVIE tarafından ise 2023 yılında gerçekleştirdiği ücret zammına ilişkin olarak; 2022 yılının Haziran ayında, 2023 yılı için ücret artış bütçesi planladığı, Ocak 2023'te gerçekleşen ve tüm çalışanlara %(.....) olarak uygulanan ücret artışının şirket içerisinde Aralık 2022'de Antalya'da gerçekleşen Liderlik Forumu sunumu ile 25 Aralık 2022 tarihinde duyurulduğu, Nisan 2023'te gerçekleşen ücret artışı ile tüm çalışanlara aynı kriterlere bağlı olarak, bu kriterlerin uygulanması sonucu her bir çalışan özelinde ayrışan oranlarda ücret artışı uygulandığı, Nisan 2023 için belirlenen ortalama %(.....)'lik artış bütçesinin 16 Ocak 2023'te gerçekleşen "Toplam Kazanç Planlama Eğitimi" ile yine yönetici konumundaki ABBVIE çalışanlarına duyurulduğu[292], Nisan 2023'te her bir çalışan özelinde gerçekleşen fiili ücret artış oranının ise Şubat – Mart 2023 döneminde yöneticiler tarafından "ücret artış mektubu" paylaşıldığı[293], 1 Temmuz 2023 tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde tüm çalışanlar için %(.....)'lik ara dönem (*off-cycle*) ücret artışı yapıldığı, %(.....) ara dönem maaş artışının 11 Temmuz 2023 tarihinde gerçekleşen şirket içi toplantı ile tüm çalışanlarına duyurulduğu[294] ifade edilmiştir.

(855) Bulgu-12'nin içeriği ve tarafların açıklamaları birlikte değerlendirildiğinde teşebbüsler arasında paylaşılan bilginin teşebbüsün gelecek kararları üzerinde etkiye sahip olacak bir bilgi değişiminin rakip iki genel müdür seviyesinde gerçekleştiğini ortaya koyduğu değerlendirilmektedir. Ancak ilgili bulgunun paylaşıldığı 17.07.2023 tarihi itibarıyla soruşturma tarafı olan ABBVIE'nin yöneticilerine Ocak 2023'te gerçekleşen ve tüm çalışanlara %(.....) olarak uygulanan ücret artışını şirket içerisinde Liderlik Forumu sunumu ile 25 Aralık 2022 tarihinde duyurduğu görülmektedir. Nisan 2023 için belirlenen ortalama %(.....)'lik artış 16 Ocak 2023'te gerçekleşen "Toplam Kazanç Planlama Eğitimi" ile yine yönetici konumundaki ABBVIE çalışanlarına duyurulmuştur. İlgili Power Point Sunumunun Kuruma ibraz edildiği, sunumun oluşturulma tarihinin 25.10.2020 tarihi olduğu ve son değiştirme tarihinin ise 16.01.2023 olduğu görülmektedir. İlgili sunumda artış oranı bazlı ve bütçe yüzdesi bazlı ücret artışlarının %(.....) olduğu görülmektedir. Benzer şekilde 1 Temmuz 2023 tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde tüm çalışanlar için %(.....)'lik ara dönem (*off-cycle*) ücret artışının 11 Temmuz'da duyurulduğu, Kuruma ibraz edilen sunumun oluşturulma tarihinin 29.09.2022 ve son değiştirme tarihinin 11.07.2023 olduğu görülmektedir. Bu

---

(.....) tarafından ise buna karşılk 26 Temmuz 2023 tarihinde onayın kesinleşmesi halinde bildirileceği ancak yine de uygulamaya başlanabilceği şeklinde bir cevap verildiği görülmektedir. İlgili mailin iletilmesinden yaklaşık 15 dakika sonrasında (.....) tarafından (.....)'na devam edebileceğine ilişkin bir mail daha gönderilmiştir. Akabinde (.....) tarafından "(.....)" isimli bir mail grubuna, (.....) ve (.....)na *"Duyuru & Bilgilendirme: Genel"* isimli bir mail gönderilmiştir. 26 Temmuz 2023 tarihli bahse konu mailde *"Pazardaki gelişmeler kapsamında 1 Temmuz 2023 itibarıyla tüm çalışanlarımızın mevcut brüt ücretlerine % (.....) oranında "Genel Ücret Artışı"nın gerçekleştiğini paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz. Söz konusu artış, bu yılın Temmuz ayından başlayarak geçerli olup, Temmuz bordrosundan doğan farkların ödemeleri, 27 Temmuz Perşembe günü yapılacaktır."* içeriği bulunmaktadır.

[292] ABBVIE tarafından 16 Ocak 2023'te gerçekleştiği belirtilen *"Toplam Kazanç Planlama Eğitimi"* sunumu Kuruma ibraz edilmiştir. Bu kapsamda ilgili sunumun içeriğinde 16 Ocakta ücret artış bütçesi, *lumpsum* (toptan/peşin) ödeme alanları vb. düzeltmeler yapılmamış haliyle ücret artışı ve planlaması, 17 Ocakta düzeltmeler tamamlandıktan sonra, yeni ücretlerin geldiği noktanın kontrol edilerek bir üst yöneticiye onaya gönderilmesi ve 20 Şubattan itibaren toplam kazanç mektuplarının indirilmesi ve toplam kazanç iletişimleri planlandığı belirtilmektedir.

[293] Sunulan mektup örneğinde yıllık ücret artışının %(.....) oranında olduğu ve 1 Nisan itibarıyla geçerli yeni yıllık baz ücreti bilgisinin sunulduğu ancak sunulan mektubun çalışana iletilme tarihinin bulunmadığı görülmektedir.

[294] ABBVIE tarafından sunulan power point sunusunda 2023 Temmuz Off-Cycle Ücret Artış Sürecinde, 1 Temmuz 2023 itibarıyla tüm çalışanlara baz ücretlerinde %(.....)'lik bir artış uygulandığı, günlük yemek yardımının ise (.....) TL olarak güncellendiği ifade edilmektedir.

kapsamda ABBVIE'nin yapacağı/yaptığı zam oranlarının kendi yöneticiler tarafından ne zaman öğrenildiği tam olarak tespit edilemese de en geç 11.07.2023'te duyurulmuş olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla 17.07.2023 tarihli Bulgu-12'de yer alan ABBVIE'nin ücret zam oranı bilgisinin, paylaşıldığı dönem itibarıyla ABBVIE çalışanlarına duyurulmuş olduğu değerlendirilmektedir.

(856) Bu çerçevede 17.07.2023 tarihli bulguda geçen yazışmaların 11.07.2023 tarihinde şirket içinde yönetici seviyesindeki[295] kişilerle paylaşıldığı, bulgu içeriğindeki belgenin geçmişe ait veriler içerdiği dolayısıyla ABBVIE ve MERCK arasında rekabete duyarlı bir bilgi paylaşımı gerçekleşmediği değerlendirilmiştir.

MERCK ile ABBVIE/ ASTRAZENECA/ GSK/ AMGEN/ NOVARTIS/ NOVO NORDISK/ PFIZER/ SANOFI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(857) Bulgu-11'de, MERCK ile beşeri ilaç sektöründe faaliyet gösteren bazı rakip teşebbüs çalışanlarının doğrudan iletişimi görülmektedir. Söz konusu yazışmada yer alan Excel tablosunda çalışan maaş artış oranlarına ve yan haklara ilişkin başlıkların bulunduğu ve tablo içeriğindeki verilerin güncel ve/veya geleceğe yönelik bilgiler olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim 11.07.2023 tarihli ve MERCK'ten elde edilen Bulgu-11'de GSK çalışanı (.....) tarafından, PFIZER çalışanları (.....) ve(.....)'e, SANOFI çalışanı (.....)'a, NOVARTIS çalışanı (.....)'a, MERCK çalışanı (.....)'na, (.....)amgen.com[296] uzantılı e-posta adresini kullanan AMGEN çalışanına, (.....)novonordisk.com uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanına ve ASTRAZENECA çalışanı (.....)'e şirketlerinin geleceğe yönelik ücret zam/artış oranları planlarının yer aldığı "*catch-up notes*" isimli bir mail ve ekinde Excel belgesi gönderilmiştir.

(858) İlgili ekte yer alan Excel belgesinde ABBVIE[297], AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI'ye ait olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam, toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgileri yer almaktadır. Ayrıca ilgili Excel belgesinde bu sayılan bilgilerle birlikte teşebbüslere ait ek not/açıklamaların yer aldığı bir sütun bulunmaktadır. Teşebbüslere ilişkin yapılan açıklama sütununda NOVARTIS için *"Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır."*, ASTRAZENECA için *"Ek maaş zammı görüşülüyor ve onaya sunulacak."*, SANOFI için *"Reçeteli ilaçlara ilişkin fiyat artışlarına göre ek maaş zammı oranı belirlenecektir."*, NOVO NORDISK için *"Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....) düşünülebilir.", GSK* için *"Ek maaş zammı tartışılıyor ve %(.....)-%(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek."* ifadeleri yer almaktadır.

(859) Bulgu-11'in ekinde yer alan diğer bir belge ise günlük net yemek ödeneğinin olduğu Tablo-3'te yer verilen *"Meal Allowance"* başlıklı tablodur. İlgili belgede PFIZER için *"Güncellenen benchmarklara göre yeniden gözden geçirilecektir"* ve GSK için *"Temmuz itibariyle (.....) TL olması için onay sürecinde"* ve diğer teşebbüsler için belli bir aydan itibaren uygulanacağı gibi bilgilerin teşebbüsler arasında paylaşıldığı görülmektedir.

---

[295] ABBVIE tarafından, yaklaşık (.....) adet yönetici pozisyonunda çalışan bulunduğu; (.....) ifade edilmiştir.

[296] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'in (.....) olduğu değerlendirilmektedir.

[297] ABBVIE bahsi geçen e-postanın alıcısı konumda değildir. ABBVIE bakımından söz konusu belgenin 4054 sayılı kanun çerçevesinde ihlal olmadığı değerlendirilmiştir.

(860) Bu çerçevede ilgili belgede yer alan ifadeler teşebbüslerin geleceğe yönelik stratejik hedeflerini belirlemede kilit rol oynamaktadır. Nitekim bu şekilde çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından öğrenilmesi ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesi piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabilecektir. Excel belgesinde yer alan geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadeler diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce belirlemesini engellemektedir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

(861) Yukarıda yer alan bulguların oluşturulması aşamasında rakipler arasında maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerine ilişkin olan güncel ve/veya geleceğe yönelik zam, ücret vb. bilgilerin paylaşıldığı görülmekte olup bu iletişimin de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edebileceği değerlendirilmektedir. Özellikle rakiplerin geleceğe yönelik davranışlarını içeren bu tür bilgi değişimleri, teşebbüslerin rekabetçi bir piyasada kendi parametreleri çerçevesinde alması gereken kararlar bakımından belirsizliği ortadan kaldırmakta, rakiplerin maliyetlerinin benzeşmesine, pazarın şeffaflaşmasına ve böylece rekabetin kısıtlanmasına yol açmaktadır. İşgücü pazarında bu etkiler işverenlerin en güçlü rekabet aracı olan ücretlerin baskılanmasıyla sonuçlanmaktadır. Teşebbüslerin çalışanlarına sundukları ücret ve yan hakların birbirlerine yapay yolla benzeştirilmesi ayrıca, çalışanların iş değişikliklerini azaltıcı etki doğurabilecek ve farklı teşebbüslerdeki çalışma koşullarının birbirine yakınsamasına neden olabilecektir.

(862) MERCK'te gerçekleştirilen yerinde incelemede elde edilen bulguların çalışan maaş ve yan haklar ayrı ayrı olmak üzere çalışan ücretlerinin planlanan artış oranlarına işaret ettiği, bilgi değişimine konu yazışmanın rakip teşebbüslerin insan kaynakları yöneticileri arasında gerçekleştiği, insan kaynakları yöneticilerinin maaşların belirlenmesi konusunda teşebbüsün yetkili birimleri olduğu dikkate alındığında, bu bilgi paylaşımının teşebbüsün maaş belirleme kararı üzerindeki belirsizlikleri ortadan kaldıracak şekilde rekabeti kısıtlayıcı bir amaca hizmet ettiği, gelecekte uygulanması planlanan fiyat, üretim ya da satış miktarı gibi rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılmasının emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olacağı değerlendirilmektedir.

(863) Öte yandan bu bulgu açısından 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında yapılan değerlendirmede sonucunu etkileyen en önemli fark bilginin ne zaman paylaşıldığı ile ilgilidir. 11.07.2023 tarihli Bulgu-11'de yer alan ve rakipler arasında konuşulan ilgili bilgilerin; AMGEN tarafından Mart ayındaki ortalama %(.....)'luk artışın çalışandan çalışana değiştiği, enflasyonla değişmemesi ya da sabit bir artış olmaması sebebiyle tüm organizasyona duyurulmadığı, 2023 yılı Temmuz ayı ek ücret artışının ise 21.06.2023 tarihinde şirket içinde toplam artış oranının %(.....) olacağının duyurulduğu ve son olarak bulgu içeriğinde yer alan Eylül ayından itibaren tüm çalışanlara uygulanacak %(.....)'lik zam oranına ilişkin çalışanlara 1 Eylül 2023'ten itibaren geçerli olacak şekilde 09.08.2023 tarihinde e-posta gönderildiği belirtilmiştir. Eylül zammına ilişkin şirket içinde paylaşılan 09.08.2023 tarihli e-posta yazışması Kuruma ibraz edilmiştir. Bu bakımdan AMGEN'ın Eylül ayı içinde yapmayı planladığı zam bilgisinin rakipler arasında paylaşılması ve bu bilginin şirket içinde rakiplerin bu bilgisi öğrenmesinden sonra duyurulması söz konusu olup bu durum altında AMGEN'ın zam

oranlarının geçmişe yönelik bilgi ya da kamuya açık kaynaklardan elde edilebilir bir bilgi olduğunu ileri sürmek makul olmayacaktır.

(864) Bulgu-11'deki bulguların çalışan maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerinin planlanan artış oranlarına işaret ettiği, bilgi değişimine konu yazışmanın ABBVIE hariç rakip teşebbüslerin insan kaynakları yöneticileri arasında gerçekleştiği, insan kaynakları yöneticilerinin maaşların belirlenmesi konusunda teşebbüsün yetkili birimleri olduğu dikkate alındığında, bu bilgi paylaşımının teşebbüsün maaş belirleme kararı üzerindeki belirsizlikleri ortadan kaldıracak şekilde rekabeti kısıtlayıcı bir amaca hizmet ettiği, gelecekte uygulanması planlanan maaş artış oranları ve yan haklar gibi rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılmasının, emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olacağı değerlendirilmektedir. AMGEN bakımından ise bulguda geçen zam oranı bilgisinin gerçekleşen zam oranı ile örtüştüğü ve bu bilginin geçmişe yönelik olmadığı değerlendirilmektedir.

(865) Bu kapsamda mail silsilesinde yer alan ve mailde doğrudan iletişim kurulan MERCK, AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI arasında emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olduğu bunun 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal eden bir anlaşma/uyumlu eylem niteliği bulunduğu değerlendirilmektedir.

MERCK ile MENARINI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(866) İtalya'da mukim MENARINI Biotech ile Merck Almanya arasında MENARINI Biotech'in Merck Almanya'nın biyobenzer portföyünü satın almasına ilişkin olarak 09.08.2016 tarihinde Gizlilik Sözleşmesi imzalanmıştır. 2017 yılında Merck Almanya'nın biyobenzer iş kolunu satma sürecine girdiği ve MENARINI Biotech'in potansiyel alıcılardan olduğu, sözleşmenin ise oldukça sınırlı kapsamda imzalandığı belirtilmektedir. Söz konusu sözleşme ile taraflara bazı yükümlülükler öngörülmüş olup bunlardan dosya konusunu ilgilendiren çalışan ayartmama hükmüne aşağıdaki tabloda yer verilmektedir:

Tablo 60: MENARINI Biotech- Merck Almanya Arasında İmzalanan Gizlilik Sözleşmesinde Yer Alan Çalışan Ayartmama Hükmü (Orijinal ve Türkçe'ye Çevrilmiş Versiyon)

Sözleşme Tarafları	Sözleşme Niteliği	Süre	Çalışan Ayartmama Hükmü
MENARINI Biotech S.R.L. - Merck KGaA	Confidentiality Agreement	Twelve months from 30 November 2016	Non Solicitation For a period of 12 (twelve) months from the Effective Date, neither the recipient nor any of its Affiliates to whom Evaluation Material was made available shall, without the prior written consent of the Company, directly or indirectly solicit for the purpose of employment, offer to hire, entice away or enter into any contract with any individual who is a director, officer or senior employee of the Company or any of its Affiliates, and who is (i) involved in the Business and (ii) with whom the Reciplant any of its Representatives, in each case in connection with the Transaction. For the avoidance of doubt, the aforegoing does not prohibit any general advertising or other general solicitation not targeted at such directors, officers and employees.
MENARINI Biotech S.R.L. - Merck KGaA	Gizlilik Sözleşmesi	30 Kasım 2016'dan itibaren 12 ay	Çalışan Ayartmama Sözleşmenin yürürlüğe girme tarihinden itibaren 12 ay boyunca ne Alıcı ne değerlendirme materyalinin sunulduğu Bağlı Kuruluşları, Şirketin yazılı izni olmadan Şirket veya Bağlı Kuruluşlarından herhangi birisinin yöneticisi, hizmetli veya kıdemli çalışanına işe alma teklifi sunamaz, sözleşme yapma teklifinde bulunamaz, bu kişileri işe alamaz. İlgililer bu işlemle bağlantılı kişilerdir. Şüpheye mahal vermemek adına, yukarıdaki hüküm genel bir talebi veya bu tür yönetici, memur veya çalışanları hedef almayan genel reklamı yasaklamaz.

(867) Sözleşmede yer alan çalışan ayartmama hükmüne ilişkin olarak MERCK tarafından;

- Bulgunun MERCK GRUP şirketlerinden birinin Türkiye dışında imzaladığı ve süresi dolmuş bir anlaşmaya ilişkin olduğu, anlaşmanın tarafları ve içeriğinin Türkiye ile ticari veya hukuki herhangi bir bağlantısının bulunmadığı,

- İddia edilen anlaşmanın Almanya'da mukim Merck Almanya ile MENARINI Group arasında yapıldığı, Merck Almanya'nın Almanya'da kurulu olduğu ve Türkiye'de doğrudan bir faaliyetinin bulunmadığı, anlaşmada bir Alman şirketinin belirli Alman çalışanları transfer etmekten kaçınmayı taahhüt ettiği,
- Dolayısıyla yükümlülüğün Türkiye ile ilgili herhangi bir sorumluluğu, yetkisi veya iş ilişkisi olmayan Almanya'daki şirketin belirli çalışanlarını kapsadığı ve Türkiye işgücü piyasası üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı,
- Sözleşmede yer alan çalışan ayartmama anlaşmasının yalnızca biyobenzer işbirimindeki çalışanlara ilişkin olduğu, Merck Almanya'nın MERCK çalışanlarını biyobenzer iş biriminde görevlendirmediği, dolayısıyla MERCK çalışanlarının anlaşma kapsamına dâhil edilmediği,
- 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesinde Kurumun Türkiye piyasaları üzerinde etkisi olan konular üzerinde yargı yetkisine sahip olduğu şeklinde düzenleme bulunduğu, Kurulun yakın tarihli bir kararında inceleme konusu anlaşmaların 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamında Türkiye piyasalarına "doğrudan, önemli ve makul öngörülebilir/amaçlanmış" kriterlerini birlikte sağlayan bir etki doğurmadığına hükmedildiği,
- Bahsi geçen anlaşmanın içeriğinden bağımsız olarak Kurumun yetki ve faaliyet alanı dışında kaldığı, buna karşılık Türkiye'de faaliyeti bulunan tüm küresel teşebbüsler arasındaki her türlü anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un kapsamına girdiğinin iddia edilmesinin etki doktrininin kapsamının gereğinden fazla genişletilmesine sabep olacağı,
- MERCK küresel bir şirket olmasına rağmen her tüzel kişilik ve her ülkenin ayrı operasyonları olduğu, Merck Almanya'nın MERCK üzerinde herhangi bir yasal temsil yetkisi veya MERCK çalışanları üzerinde herhangi bir yetkisinin bulunmadığı, dolayısıyla Kurulun etki doktrini kapsamında bu anlaşmanın hukuka uygunluğunu değerlendirme yetkisine sahip olmadığı,
- Gizlilik sözleşmelerinin potansiyel alıcılar ve satıcılar arasında imzalandığı nitekim bulguda yer alan sözleşmenin de Merck Almanya'nın biyobenzer iş kolunun satışına ilişkin potansiyel bir işlem bağlamında imzalandığı,
- Satıcıların doğal olarak rakiplerinden herhangi birinin potansiyel alıcılar olarak şirketin gizli belgelerine bakma avantajına sahip olmasını istemediği ve gizlilik anlaşmalarının bu sebeple imzalandığı, bu durumun gereklilik koşulunu karşıladığı,
- Merck Almanya'nın biyobenzer iş kolunu geliştiren çalışanların bilgi birikiminin işin kendisi kadar önemli olduğu, zira bu çalışanların bilgi ve tecrübeleri sayesinde biyobenzer ürünlerin geliştirilmesinde sürekliliği sağlayabileceği,
- Çalışan ayartmama hükmünün tamamen muhtemel bir satış işlemi ile ilgili olduğu ve kapsamının oldukça dar, ölçülü, kısa süreli, potansiyel satış bağlamında makul ölçüde gerekli olduğu, hükmün hukuki bir yan sınırlama olarak nitelenebileceği,
- Söz konusu yükümlülüğün 12 aylık kesin bir süresinin bulunduğu, buna rağmen yazılı onay alınması durumunda yükümlülük kapsamında olan çalışanların transferinin mümkün olduğu,

- İlgili hükmün son cümlesinde yer alan "*Şüpheye mahal vermemek adına, yukarıda düzenlenen bu hüküm, söz konusu direktörleri, yetkililerei ve çalışanları hedeflemeyen herhangi bir genel reklamı veya diğer genel talepleri yasaklamamaktadır.*" ifadesinden yükümlülüğün genel bir çalışan ayartmama anlaşması anlamına gelmediğinin anlaşılabileceği,
- Sonuç olarak ilgili anlaşmaya konu olan çalışan ayartmama hükmünün tamamen satış işlemiyle ilgili, kapsamı sınırlı, orantılı ve kısa süreli olduğu, doğrudan ilgili olma koşulunun da sağlanacağı; gereklilik ve doğrudan ilgili olma kriterlerini sağlayan yükümlülüğün yan sınırlama teşkil ettiği ve Türkiye işgücü piyasasında herhangi bir etki doğurmadığı

ifade edilmektedir.

(868) MENARINI'nın Türkiye'de faaliyet göstermeyen iştirakinin yine Türkiye'de faaliyet göstermeyen rakip teşebbüs/iştirakiyle yaptığı çalışan ayartmamaya ilişkin hüküm içeren anlaşmanın devralma işlemiyle ilgili olarak ilgili teşebbüsler tarafından imzalandığı taraflarca Kuruma sunulan anlaşma metniyle teyit edilmiştir. Bahsi geçen gizlilik anlaşmalarının yalnızca taraflarını ilgilendirdiği ve Türkiye piyasasında doğrudan etki doğurmayacağı, rakip teşebbüs çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik hükümlerin Türkiye piyasasına amaçlanmış/öngörülebilir, önemli ve doğrudan etkisinin olmayacağı değerlendirilmektedir.

(869) Öte yandan Türkiye'de MENARINI grup şirketlerinde MERCK çalışanı bir kişinin 2023 yılında istihdam edildiği ifade edilmektedir. Dolayısıyla MENARINI'nin söz konusu sözleşmelere taraf olan teşebbüsün Türkiye'de faaliyet gösteren iştirakiyle çalışan transferi gerçekleştirdiği görülmektedir.

(870) Bununla birlikte, Türkiye piyasasını etkilediği varsayımında bulunulduğunda dahi bu anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşabilmek için öncelikle söz konusu hükümlerin yan sınırlama olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda aşağıda Bulgu-55'te yer verilen sözleşmenin yan sınırlama kapsamında olup olmadığı incelenecektir.

(871) MENARINI Biotech ile Merck Almanya arasında olası bir devralma işlemine yönelik olarak Gizlilik Sözleşmesi imzalanmıştır. Gizlilik sözleşmelerinin yapılma amacıyla uyumlu bir şekilde teşebbüsler arasında yapılan lisans, dağıtım, ortak pazarlama, satış ve tanıtım gibi sözleşmelerde de teşebbüslerin veri paylaşımı olacaktır.

(872) Bahsi geçen sözleşmede de taraf verilerinin korunması ve meşru menfaatlerde denge sağlanması amacıyla çalışan ayartmama yasağı içeren hükümlerin konulduğu belirtilmektedir. Söz konusu çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik konulan bu hükümlerin ise ticari sırların ve know-how'ın korunması amacıyla öngörüldüğü değerlendirilmektedir. Çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik hükümler içeren bu sözleşmenin süresinin ise 12 ay olduğu görülmektedir.

(873) Gizlilik sözleşmesiyle devralma işleminde paylaşılan bilgilerin korunmasının amaçlandığı, belirtilen amaca ulaşılması amacıyla da çalışan ayartmama hükmü getirildiği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda sözleşme kapsamına giren çalışanların kimler olduğunun yazılı bir sözleşme ile belirlendiği, sözleşmeye konulan çalışan ayartmama hükmünün hedeflenen amaca ulaşmak için gerekli ve ana sözleşme ile ilgili olduğu, sözleşme süresinin 12 ay ile sınırlandırıldığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla sözleşmede yer alan çalışan ayartmama hükmünün yan sınırlama olduğu değerlendirilmektedir.

(874) Bu çerçevede bu başlık altında incelenen anlaşmanın etki doktrini çerçevesinde 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamı dışında kaldığı bu nedenle aynı Kanun'un 4. maddesi kapsamında incelenemeyeceği ancak taraflar arasında akdedilen anlaşmanın Türkiye piyasasını etkileyebileceği değerlendirildiğinde dahi taraflar arasında planlanan devralma işlemine ilişkin imzalanan sözleşmede yer alan çalışan ayartmamaya ilişkin hükümlerin yan sınırlama niteliği taşıdığı değerlendirilmekte bu anlamda da 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamı dışında kaldığı değerlendirilmektedir.

(875) Bu sebeple dosya kapsamında MERCK ve MENARINI arasında bahsi geçen centilmenlik anlaşmasının 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal etmediği sonucuna ulaşılmaktadır.

(876) Öte yandan Bulgu-76'da, MENARINI'nin çalışanlarına yaptığı duyurunun MERCK tarafından insan kaynakları WhatsApp grubunda paylaşıldığı görülmektedir. Bulgunun niteliğini anlayabilmek adına MENARINI'ye söz konusu duyurunun şirket çalışanlarıyla ne zaman paylaşıldığı bilgisi sorulmuştur. MENARINI tarafından 02.10.2024 tarih ve 56952 sayı ile iletilen yazıda, söz konusu duyurunun 02.12.2022 tarihli *"Ocak 2023'ten Geçerli Ücret Düzenlemesi"* isimli e-posta olduğu ve bu e-postanın *"TUR_ieTUMUlagay ve TUR_ieTumSaha"* isimli iki toplu e-posta grubuna saat 07.59'da atıldığı belirtilmiştir. Bu duyurunun 02.12.2022 tarihinde MERCK çalışanı (.....) tarafından ise saat 11.47 itibarıyla *"Merck_HR"* isimli MERCK çalışanlarının olduğu WhatsApp grubunda paylaşıldığı görülmektedir.

(877) Bu çerçevede yazışmanın teşebbüsün paylaşmasının hemen akabinde diğer teşebbüsün iç yazışmasında paylaşıldığı dolayısıyla bu süreç içerisinde bilgi değişiminin gerçekleştirildiğinin görüldüğü, bu sürenin verinin kamuya açık olması için oldukça kısa bir süre olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla yazışma içeriğinin, rekabete hassas olduğu ve teşebbüsün ileriye dönük kararlarında etkili olabilme gücünün hala var olduğu değerlendirilmektedir. Bu nedenle Bulgu-76'daki yazışma 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında ihlal olarak değerlendirilmektedir.

(878) Sonuç olarak MERCK ve MENARINI arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi rekabete hassas bilgi değişimi yoluyla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği sonucuna ulaşılmaktadır.

I.4.2.18. MICHAEL PAGE Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(879) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde MICHEAL PAGE ile ayrı ayrı DAIICHI ve GSK arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

DAIICHI ile MICHAEL PAGE Bakımından Yapılan Değerlendirme

(880) Bulgu-62'de MICHAEL PAGE çalışanı tarafından gönderilen mesajda "*Daiichi Sankyo firması ile sözleşme imzaladık, Sözleşme maddelerimizden bir tanesi 3 ay boyunca off limits olması, Yani 3 ay süreyle o firmadan aktif iş arayışında olmayan çalışanlara ulaşmayalım lütfen"* ifadeleri yer almaktadır. Konuya ilişkin olarak yazılı savunmasında DAIICHI tarafından MICHAEL PAGE ile DAIICHI arasında insan kaynakları danışmanlık hizmeti alınması amacıyla 17.08.2022 tarihinde bir sözleşme imzalandığı bu sözleşmede de *"Michael Page, Müşteri ile işbirliğinin devam ettiği süre boyunca (işbu Sözleşme için maksimum 3 ay), Müşterinin istihdam etmekte olduğu çalışanları ile başka bir müşterilerine ilişkin işe alım projesi için doğrudan irtibata geçmeyecek veya bir teklifte bulunmayacaktır."* ibaresinin bulunduğu belirtilmiştir. DAIICHI ile

MICHAEL PAGE arasında işe alım hizmetleri konusunda dikey nitelikte bir ilişki bulunmaktadır. DAIICHI'nin hizmet aldığı söz konusu bu dikey anlaşmaların tarafı olan danışmanlık firmalarının ilgili adaylarla görüşmediği durumda görüşmeleri DAIICHI bizzat kendi yürütmektedir. Dolayısıyla işe alım danışmanlık firmalarının üçüncü taraflarla yaptığı sözleşmelerin DAIICHI'nin işe alım süreçlerine doğrudan bir etkisi olmamaktadır. Ayrıca bu sözleşmeler MICHAEL PAGE'in aktif iş arayışı bulunmayan çalışanlara teklif götürmesini yasaklamakta, hâlihazırda iş arayışında olan ve iş başvurusu yapan çalışanlara ilişkin bir kısıtlama getirmemektedir. Bu da hizmet sağlayıcısı olan MICHAEL PAGE'in iş ilişkisinde bulunduğu süre boyunca hizmet alıcısı konumunda bulunan DAIICHI'nin insan kaynakları politikası ve çalışanları ile ilgili hassas nitelikte neredeyse tüm bilgilere vakıf olmasından kaynaklanmaktadır. Zira aynı zamanda çalışanlarının da ayartabildiği durumda DAIICHI için MICHAEL PAGE ile iş ilişkisine girmek makul olmamaktadır. İlgili bulguda geçen ifade taraflar arasındaki dikey nitelikteki bir hizmet sözleşmesinin doğasından kaynaklanmakta ve MICHAEL PAGE ile DAIICHI arasında çalışan geçişini sınırlayan dolayısıyla işgücü pazarında etkin rekabetin oluşmasını engelleyen bir niteliği bulunmamaktadır. Dolayısıyla söz konusu bulgu özelinde DAIICHI ve MICHAEL PAGE'in rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşmaya taraf olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılamamıştır.

GSK ile MICHAEL PAGE Bakımından Yapılan Değerlendirme

(881) Bulgu-6'da yer alan e-postada MICHAEL PAGE çalışanı tarafından GSK çalışanına işe alım süreci yürütülen veya yürütülmesi planlanan adaylarla ilgili ve yeni aday araştırmalarının devam ettiğine ilişkin bilgi verildiği görülmektedir. Söz konusu bulguda yazışmanın altında GSK çalışanlarının yanısıra MICHAEL PAGE çalışanının adaylarla ilgili paylaştığı notları gösteren bir tablo paylaşıldığı da görülmektedir. Tabloda (.....) isimli aday için GSK çalışanlarının "*Yeni Abvie (ve Abvie No go)… Abbvie off limit değil miydi? Neyse evet 2 ay olmuş ama bence gorelim*" ifadelerini kullandığı, MICHAEL PAGE çalışanının ise adayla ilgili mülakat sürecinde olduğuna ilişkin bir not paylaştığı tespit edilmiştir. Bulguda yer alan ifadelerden anlaşıldığı üzere MICHAEL PAGE çalışanının GSK çalışanlarını işe alım süreciyle ilgili bilgilendirdiği, GSK çalışanlarından gelen talimat doğrultusunda işe alım sürecini yürüttüğü değerlendirilmektedir.

(882) Bulgu-77'de yer alan e-postada 26.10.2022-04.11.2022 tarihleri arasında MICHAEL PAGE çalışanı ile GSK İşe Alım Lideri arasında işe alım sürecindeki adaylar hakkında bir konuşma geçmektedir. Konuşmada MICHAEL PAGE çalışanı tarafından "*…(.....) eski bir GSK çalışanı olduğu için ve süreçte diğer adaylara öncelik verdiğim için ulaşmadığım bir isim. Fakat bu vesile ile eski GSK çalışanlarına ulaşma durumuzu öğrenmek isterim? Yine (.....)'de çalışan 2 adayı da önceliklendirmedim. ((.....) offlimits'de de mevcut) Şu an için bekletiyorum…*" ifadeleri kullanılmıştır. Bunun karşılığında GSK çalışanı "*…Eski GSK çalışanlarına önce bizimle konuşup eğer go alırsak ulaşabilirsin…*" şeklinde cevap vermektedir. Yazışmadan anlaşıldığı üzere işe alım sürecindeki öncelikleri GSK belirlemekte hatta önceliği belli olmayan durumlar için MICHAEL PAGE GSK'ya başvurmakta, GSK da böylesi durumlarda önce kendileri ile konuşulmasını istemekte eğer GSK tarafı uygun görürse MICHAEL PAGE'in adayla görüşebileceğini iletmektedir. Bu bakımdan GSK'nın işe alımları ile ilgili insan kaynakları hizmeti veren MICHAEL PAGE'in GSK'nın belirlediği öncelikler çerçevesinde işe alım sürecini GSK adına aracı olarak yürüttüğü anlaşılmaktadır.

(883) Bulgu-9'da yer alan ve MICHAEL PAGE çalışanı tarafından GSK İşe Alım Lideri'ne gönderilen 08.02.2023 tarihli e-postada ise bir başka işe alım süreci ile ilgili şu

konuşma geçmektedir: *"Solunum" ve "Aşı" İş Birimi özelinde sürdürdüğümüz işe alım süreci için limitli firmalar (AstraZeneca, AbbVie, J&J) dışında kalıp sürece dahil olan firmalar (.....) şeklindeydi… Bu adaylarla birlikte offlimit dışındaki firmalarda olan beklentimize ve GSK kültürüne uygun, ekip yönetim tecrübesi bulunan sürecimize dahil edebileceğimiz başka aday kalmadı diyebiliriz… Yine, off-limit olan şirketlerde uygun bulduğumuz adayların bulunduğunu, bu şirketler özelinde bir esneklik olması halinde onlara da ulaşabileceğimi hatırlatmak isterim.".* Söz konusu ifadelerden GSK'nın solunum ve aşı iş birimi özelinde olmak üzere ASTRAZENECA, ABBVIE, JOHNSON&JOHNSON çalışanlarının işe alım sürecinde kısıtlı olduğu ve anılan teşebbüslerde çalışan adayların işe alım sürecine dahil edilmediği görülmektedir. Öte yandan bu bulgudan anlaşıldığı kadarı ile işe alım sürecini GSK adına yürüten/aracılık eden MICHAEL PAGE *off-limit* firmalardaki adaylar için şu önemli bilgiyi vermekte ve işe alım sürecinde bu adaylar için GSK'dan esneklik istemektedir: "*off-limit olan şirketlerde uygun bulduğumuz adayların bulunduğunu, bu şirketler özelinde bir esneklik olması halinde onlara da ulaşabileceğimi hatırlatmak isterim".* Bu bakımdan yukarıdaki bulguya benzer şekilde bu bulgu kapsamında da işe alım süreçlerinde MICHAEL PAGE'in GSK tarafından belirlenen öncelikler/kısıtlar ile hareket ettiği anlaşılmakta olup bu bulgu özelinde MICHAEL PAGE GSK'nın kısıtlı olarak belirlediği firmalarda pozisyon için uygun adaylar olması nedeniyle GSK tarafından esneklik sağlanırsa o adaylarla görüşebileceğini GSK'ya hatırlatmaktadır. Bu durum tam olarak MICHAEL PAGE'in GSK'nın işe alım süreçlerinin yönetiminde karar veren pozisyonda olmadığını, GSK adına GSK'nın belirlediği kriterler ile hareket ettiğini göstermektedir.

(884) İlgili bulgular bir arada değerlendirildiğinde MICHAEL PAGE'in 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal etmediği değerlendirilmektedir.

I.4.2.19. MSD Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(885) Dosya kapsamında MSD hakkında elde edilen tek bulgu Bulgu-55'te yer alan ve MENARINI ve MSD arasındaki bir centilmenlik anlaşmasından bahseden bulgudur. Bulgu kapsamında MENARINI çalışanının bilgisayarından elde edilen "*Menarini Centilmenlik Anlaşmaları*" isimli excel dosyasına ulaşılmıştır. Belge incelendiğinde MENARINI'nin rakipleriyle yaptığı centilmenlik anlaşmalarının bir liste halinde gösterildiği görülmektedir. Söz konusu listede MSD Asia Pacific Services PTE Ltd (MSD Asya) ile bölgelere göre kararlaştırılan tarihlerde sona ereceği öngörülen bir anlaşmadan bahsedilmektedir. İlgili anlaşma talep sonucunda hazırlanan 2023-3-046/BN-29 sayılı bilgi notu doğrultusunda 18.10.2024 tarih ve 24-42/1002-MUA sayılı Kurul kararıyla MENARINI'nin uzlaşma talebinin değerlendirilmesi kapsamında incelenmiştir.

(886) MENARINI Asia Pacific Holdings PTE Ltd (MENARINI Asya) ile MSD Asya arasında 01.07.2018 tarihinde satış, tanıtım ve dağıtım anlaşması imzalanmıştır. İmzalanan sözleşmenin amacı farmasötik ürünlerin dağıtımı alanında uzun süreli lisans işbirliği olarak ifade edilmektedir. Sözleşmenin geçerli olduğu A Bölgesi (Malezya, Singapur ve Brunei, Filipinler, Tayland, Vietnam, Hong Kong ve Makao, Endonezya) ve B Bölgesi (Tayvan ve Güney Kore) olmak üzere iki bölgenin bulunduğu, dolayısıyla Türkiye coğrafi pazarını kapsamadığı belirtilmektedir. Söz konusu sözleşme ile taraflara bazı yükümlülükler öngörülmüş olup bunlardan dosya konusunu ilgilendiren çalışan ayartmama hükmüne aşağıdaki tabloda yer verilmektedir:

Tablo 61: MENARINI Asia Pacific Holdings- MSD Asya Arasında İmzalanan Lisans Sözleşmesinde Yer Alan Çalışan Ayartmama Hükmü (Orijinal ve Türkçe'ye Çevrilmiş Versiyon)

Sözleşme Tarafları	Sözleşme Niteliği	Süre	Çalışan Ayartmama Hükmü
MENARINI Asia Pacific Holdings Pte. Ltd. - Merck Sharp& Dohme Asia Pacific Services Pte. Ltd.	Sales, Promotion and Distribution Agreement	One year from 1 July, 2018	Non- Solicitation of Employees During the Term of this Agreement and for a period one (1) year thereafter, unless otherwise agreed in writing, each party shall not and shall also cause its Affiliates not, to, purposefully, directly or indirectly through third parties, hire, try to hire or enter into any kind of employment relationship with or entice away any employees of the other party or its Affilitiates in the Territory with whom it became acquainted in connection with the implementation of this Agreement. Without limitation to the generality of the foregoing, such obligation shall apply in particular to sales and service personnel of the other party or its Affiliates involved in the promotion of the Products. All the foregoing prohibitions shall not apply in the case of a party's placement of an advertisement in general circulation for the recruitment of employees not specifically directed to the other party's employees.
MENARINI Asia Pacific Holdings Pte. Ltd. - Merck Sharp& Dohme Asia Pacific Services Pte. Ltd.	Satış, Promosyon ve Dağıtım Anlaşması	1 Haziran 2018'den itibaren 1 yıl	Çalışan Ayartmama Bu sözleşmenin süresi boyunca ve bundan bir (1) yıl sonra, yazılı olarak aksi kararlaştırılmadıkça, her bir Taraf ve Bağlı Kuruluşlarının bu sözleşmenin uygulanmasıyla bağlantılı olarak tanıştığı çalışanını kasıtlı olarak doğrudan veya dolaylı ya da üçüncü taraf aracılığıyla işe almayacaktır veya herhangi bir istihdam ilişkisine girmeyecektir.Yukarıdaki genel ifadeden bağımsız olarak bu yükümlülük özellikle diğer Tarafın veya Bağlı Kuruluşların satış ve servis personeli için geçerli olacaktır. Ancak bir tarafın özellikle diğer tarafın çalışanlarına yönelik olmayan genel amaçlı reklam vermesi durumunda bu yasak geçerli olmayacaktır.

(887) Sözleşmeyle ilgili MSD tarafından;

- Bulguda MSD'nin doğrudan yer almadığı ve açıkça MSD'ye atıfta bulunulmadığı, yalnızca MSD Asya ve Tüm MENARINI Grubu'na atıf yapıldığı, buna rağmen tek bulguya dayanılarak MSD'nin bir çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olabileceğinin değerlendirildiği,
- Bulguda yer alan tablonun "duration" başlıklı sütununda yer alan kodların ISO 3166 uluslararası standartlarına göre Alpha 2 uyarınca ülke kısaltmaları olarak kullanıldığı,
- İlgili kodlar kontrol edildiğinde bulguda yer alan kısaltmaların Türkiye'nin dâhil olduğu Doğu Avrupa, Orta Doğu ve Afrika (EEMEA) bölgesi dışındaki Filipinler, Malezya, Singapur, Brunei, Hong Kong, Endonezya ve Hindistan'ı karşılamak için kullanıldığı,
- Bulgunun MENARINI Grup kuruluşunun iç notu niteliğinde olduğu ve MSD'den bahsetmediği, bulgunun tek taraflı olduğu ve MSD veya diğer herhangi bir MENARINI Grubu şirketinin söz konusu anlaşmayla bağlı olma niyetinde olduğunu göstermediği, dolayısıyla bulgunun çalışan ayartmama anlaşmasını ispat edebilecek nitelikte olmadığı,
- MSD ve MENARINI'nin Türkiye'deki ürün portföylerinin ihmal edilebilir düzeyde örtüştüğü, bu durumun iki teşebbüs arasındaki rekabetin oldukça sınırlı olduğunu gösterdiği, böyle bir ortamda MSD'nin MENARINI ile çalışan ayartmama anlaşması yapmasının MSD bakımından anlamlı olmayacağının açık olduğu,
- MSD'nin işe alım prosedürlerinin adil, şeffaf ve liyakate dayalı bir seçim süreci ile yürütüldüğü, bu süreçte insan kaynakları politikalarında ve prosedürlerinde herhangi bir çalışan ayartmama anlaşması bulunmadığı,

- Türkiye pazarını etkilemeyen bulgulara ilişkin herhangi bir iddianın değerlendirilmesinin ve bulgulara dayanılarak alınacak olası bir kararın 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesiyle çelişeceği,
- Nitekim MSD'nin bulguda yer verilen unsurlar ve sözleşmeler hakkında bilgi sahibi olmadığı

ifade edilmektedir.

(888) MENARINI'nin Türkiye'de faaliyet göstermeyen iştirakinin yine Türkiye'de faaliyet göstermeyen rakip teşebbüs/iştirakiyle yaptığı çalışan ayartmamaya ilişkin hüküm içeren anlaşmanın ilgili teşebbüsler tarafından imzalandığı taraflarca Kuruma sunulan anlaşma metniyle teyit edilmiştir. Bahsi geçen lisans anlaşmasının yalnızca taraflarını ilgilendirdiği ve Türkiye piyasasında doğrudan etki doğurmayacağı, rakip teşebbüs çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik hükümlerin Türkiye piyasasına amaçlanmış/öngörülebilir, önemli ve doğrudan etkisinin olmayacağı değerlendirilmektedir. Öte yandan Türkiye'de MENARINI Grup Şirketlerinde MSD'de çalışan dokuz kişinin 2018-2019 yıllarında ve iki kişinin 2023 yılında istihdam edildiği ifade edilmektedir. Dolayısıyla MENARINI'nin söz konusu sözleşmelere taraf olan teşebbüsün Türkiye'de faaliyet gösteren iştirakiyle çalışan transferi gerçekleştirdiği görülmektedir.

(889) Bununla birlikte, Türkiye piyasasını etkilediği varsayımında bulunulduğunda dahi bu anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşabilmek için öncelikle söz konusu hükümlerin yan sınırlama olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda aşağıda Bulgu-55'te yer verilen sözleşmenin yan sınırlama kapsamında olup olmadığı incelenecektir.

(890) MENARINI Asya ile MSD Asya arasında uzun süreli lisans işbirliği olarak ifade edilen satış, tanıtım ve dağıtım anlaşması imzalanmıştır. Sözleşme hükmü dikkate alındığında çalışan ayartmama hükmünün lisans sözleşmesinden beklenen faydaların sağlanması bakımından gerekli olduğu ve sözleşmeyle ilgili olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim lisans anlaşmasında anlaşma tarafları lisans anlaşmasına konu ürünle ilgili tüm bilgileri paylaşmakta, bu bilgilerin oluşturulması veya geliştirilmesi aşamasında rol alan çalışanlar kilit konumda olmaktadır. Sözleşme taraflarının menfaatini korumak amacıyla 1 yıl süreyle geçerli olan lisans anlaşmasında yalnızca ilgili sözleşme dolayısıyla iletişim kurulan çalışanlar bu yükümlülük kapsamına dâhil edilmiştir. Dolayısıyla yazılı olarak düzenlenen çalışan ayartmama hükmünün gerekli ve ilgili olduğu, süresinin belli olduğu ve yükümlülük kapsamına giren çalışanların kapsamının dar bir şekilde belirlendiği, koşulları sağladığı düşünülen sözleşmenin yan sınırlama olarak kabul edilebileceği değerlendirilmektedir.

(891) Bu çerçevede bu başlık altında incelenen anlaşmanın etki doktrini çerçevesinde 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamı dışında kaldığı bu nedenle aynı Kanun'un 4. maddesi kapsamında incelenemeyeceği ancak taraflar arasında akdedilen anlaşmanın Türkiye piyasasını etkileyebileceği değerlendirildiğinde dahi taraflar arasında planlanan devralma işlemine ilişkin imzalanan sözleşmede yer alan çalışan ayartmamaya ilişkin hükümlerin yan sınırlama niteliği taşıdığı değerlendirilmekte bu anlamda da 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamı dışında kaldığı değerlendirilmektedir.

(892) Bu sebeple dosya kapsamında MSD'nin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal etmediği sonucuna ulaşılmaktadır.

I.42.20. NEUTEC Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(893) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde NEUTEC ile ayrı ayrı olmak üzere ABDİ İBRAHİM, BİLİM, SANOVEL ve ARVEN arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

NEUTEC ile ABDİ İBRAHİM Bakımından Yapılan Değerlendirme

(894) 2018 ve 2023 yıllarında ABDİ İBRAHİM'e ait Bulgu-78, Bulgu-79, Bulgu-80, Bulgu-1, Bulgu-81, Bulgu-17, Bulgu-18, Bulgu-82, Bulgu-23, Bulgu-83, Bulgu-24, Bulgu-74, Bulgu-32, Bulgu-75, Bulgu-33 ve Bulgu-36'da yer alan iç yazışmalarda, NEUTEC işe alım konusunda transfer yapılamayan ya da yasaklı firma olarak sayılmakta ve bu firmadan belli sayıda işe alım kotası bulunduğu şeklinde ifadeler geçmektedir. Bu bulgularda ABDİ İBRAHİM yetkililerinin NEUTEC çalışanlarını işe alım süreçlerinde değerlendirmeye almadığı ya da en fazla (.....) ay veya (.....) yıl çalışmış olmak gibi sınırlamalar getirdiği, ancak ABDİ İBRAHİM'in farklı departmanlarından NEUTEC çalışanlarının da işe alım prosedürlerine dahil edilmesi gerektiği şeklinde görüşler sunduğu, bu çerçevede bu yıllar içerisinde ABDİ İBRAHİM'in NEUTEC çalışanlarının işe alım prosedürlerinde esneme yaptığı, örneğin Bulgu-82'den sonra NEUTEC yasaklı firma olarak devam ederken (.....) Direktörlüğü'nün buna istisna getirildiği görülmektedir.

(895) İlgili bulgularda ABDİ İBRAHİM yetkililerinin neden NEUTEC için böyle bir kısıtlama getirildiğini açıklayan ifadeleri de yer bulmaktadır. 31.05.2022– 21.06.2022 tarihlerinde ABDİ İBRAHİM çalışanları arasındaki bir yazışmada "*(.....)'in bu tarz firmalarda çalışanları direct almama kararı bundan 5-6 sene önce çok haklı olarak o tarz firmaların çalışma şekillerinin bizim firmamıza uymayacağı ve yapımızı bozacağı şeklinde olan kaygıları sebebiyle olduğunu konuştuk. (.....) bu kararın o zamanki şartlarda alındığını ve değişen şartlara göre güncellenebileceğini iletti. Neutec geçen sene Kasım ayından itibaren etik olmayan çalışma şekillerini bıraktığını ve artık şirket politikası olarak hiç bir şekilde bu tarz çalışmaları desteklemeyeceğini tüm ekibine ilan etmiş. Bu bilgiyi bir kaç kaynaktan teyit ettirdim.*" denilerek açıkça NEUTEC'de çalışanların çalışma şeklinin ABDİ İBRAHİM'e uymadığı ve yapılarını bozmalarından endişe duyulduğu ifade edilmektedir. Ancak ilgili kısımda NEUTEC'in geçen sene Kasım ayından itibaren etik olmayan çalışma şekillerini bıraktığı duyumunun alındığından bahsedilmektedir. Belgenin devamında NEUTEC çalışanları için getirilen kısıtlamanın esnetilmesine yönelik yapılabilecekler konuşulurken şunlar da ifade edilmektedir: "*Neutec'ten gelenlerle tatsız deneyimler olduğu için o kararı vermiştik dedi. Konuşmamız sonunda şu noktaya geldik: Transferlerde son iş yeri Neutec olamayacak. Bununla beraber Neutec'ten ayrılıp başka bir ilaç firmasına geçenlerden, deneme amaçlı alım yapabiliriz.*". İlgili ifadeye göre NEUTEC'in yasaklı firma olarak belirlenmesinde bu şirketten gelen çalışanlarla yaşanan "*tatsız deneyimler*" etkili olmuştur. Belgenin en sonunda "*(.....)in yönlendirmesi ile sadece Solunum bünyesinde (.....) kişi olacak şekilde tranafer sürecine geçmişinde Neutec vb firma olan kişileri dahil ederek ilerleyeceğiz.*" denilerek NEUTEC solunum bünyesinde çalışanların işe alımına bir esneklik getirilmektedir. Bu belge çok açık bir şekilde ABDİ İBRAHİM'in neden NEUTEC ile ilgili yasaklı firma tanımı yaptığını açıklamakta ve bu durum rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşıdan değil NEUTEC çalışma ilkelerinin ve burada çalışanların ABDİ İBRAHİM'e uymamasından kaynaklanmaktadır. Hatta ABDİ İBRAHİM gelinen noktada NEUTEC'in değişen çalışma prensipleri doğrultusunda solunum birimi bakımından da bir esneklik getirmektedir. Benzer şekilde getirilen bu kısıtlamaları saha kadroları için getirdiği, diğer rollerde bir kısıtın bulunmadığı da bulgulardan görülmektedir.

(896) NEUTEC firmasının ABDİ İBRAHİM için uygun olmayışının firmanın çalışma şeklinden kaynaklandığı Bulgu-36'da yer alan şu ifadeler ile yine aynı şekilde tekrar dile getirilmiştir: "*Neutec Grubu olarak geçen bu beş firma saha çalışma etiği olarak firmamızın anlayışına ters düşmektedir.Bu sebeple bu firmalarda aktif olarak çalışan aday (.....) yıldan fazla süredir bu firmalarda çalışıyorsa işe alım süreci yürütülmemelidir. Bununla birlikte geçmişindeki deneyimlerinde bu firmalar var ve güncel firması farklı ise sürece dahil edilebilir. Sadece bu firmalarda çalıştıysa işe alım süreci yürütülemez. İstisna: Bu firmalar 2018 sonrası bilimsel çalışmaya geçtikleri için öncesinde bu firmalarda geçmişleri yok ise süreçlere dahil edilebilirler. İK mülakatında firma etik anlayışına dair sorgulama yapılmalıdır. Sadece saha kadroları olan TTT ve BM kadroları için geçerlidir. Diğer rollerde bir kısıt bulunmamaktadır.*"

(897) Yukarıda açıklanan sebeplerle ABDİ İBRAHİM'in NEUTEC'i yasaklı firma olarak tanımlayarak çalışanlarını işe alım prosedürlerine dahil etmeme politikasının taraflar arasında çalışan ayartamamaya yönelik rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma/uyumlu eylemden değil ABDİ İBRAHİM'in kendi işe alım politikası dolayısıyla bu çalışanlara dair duyulan etik ve çalışma kültürüne ilişkin kaygılardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla ABDİ İBRAHİM'in NEUTEC için getirdiği bu kısıtlamaların ABDİ İBRAHİM'in tek taraflı politikasından kaynaklandığı bu sebeple taraflar arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlalden bahsedilemeyeceği değerlendirilmektedir.

NEUTEC ile BİLİM Bakımından Yapılan Değerlendirme

(898) Bulgu-14'te BİLİM çalışanı (.....) tarafından BİLİM çalışanı (.....)'a gönderilen 15.02.2021 tarihli "*Centilmenlik anlaşmamız olan ilaç şirketleri hk*" konulu e-postada yer alan tabloda NEUTEC'in de bulunduğu görülmektedir. Her ne kadar e-postanın konusunda centilmenlik anlaşmamız olan firmalar ibaresi geçse de mail içeriğinde paylaşılan tabloya bakıldığında, tablonun yasaklı ilaç firmaları başlıklı olduğu görülmektedir.

(899) Bulgu kapsamında NEUTEC'in yasaklı firma olarak anılmasının sebebi rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma ve/veya uyumlu olabileceği gibi BİLİM'in tek taraflı olarak kendisinin belirlediği ve uyguladığı işe alım politikalarından da kaynaklanabilmektedir. Nitekim yukarıdaki bölümde yer verildiği üzere ABDİ İBRAHİM çalışma prensiplerinden endişe duyduğu NEUTEC'i kendi tek taraflı iradesi dahilinde işe alım prosedürlerinde yasaklı firma olarak tanımlamaktadır.

(900) Bu noktada bulgu tek başına BİLİM ve NEUTEC arasında bir ihlal tespiti için yeterli olmayıp dosya kapsamında taraflar arasında soruşturma konusu ile ilgili başkaca bir bulgu da elde edilmiş değildir. Bu sebeple BİLİM ve NEUTEC arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal oluşmadığı değerlendirilmektedir.

NEUTEC ile SANOVEL Bakımından Yapılan Değerlendirme

(901) SANOVEL iç yazışması niteliğine sahip 05.03.2015 tarihli Bulgu-59'da "*Transfer yapmadığımız firmalar"* başlığı altında SANOVEL'in alım yapmadığı firmalar sayılırken NEUTEC'in de adının geçtiği görülmektedir.

(902) Bulgu kapsamında NEUTEC'in transfer yapılamayan firma olarak anılmasının sebebi rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma ve/veya uyumlu olabileceği gibi SANOVEL'in tek taraflı olarak kendisinin belirlediği ve uyguladığı işe alım politikalarından da kaynaklanabilmektedir. Nitekim yukarıdaki bölümde yer verildiği üzere ABDİ İBRAHİM çalışma prensiplerinden endişe duyduğu NEUTEC'i kendi tek taraflı iradesi dahilinde işe alım prosedürlerinde yasaklı firma olarak tanımlamaktadır.

(903) Bu noktada bulgu tek başına SANOVEL ve NEUTEC arasında bir ihlal tespiti için yeterli olmayıp dosya kapsamında taraflar arasında soruşturma konusu ile ilgili başkaca bir bulguda elde edilmiş değildir. Bu sebeple SANOVEL ve NEUTEC arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal oluşmadığı değerlendirilmektedir.

NEUTEC ile ARVEN Bakımından Yapılan Değerlendirme

(904) 27.07.2022 tarihli ARVEN iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-47'de *"Bilim ve Generica-Genveon dışında neutec, next pharma, basel'den de kimseyi almamaya özen gösterelim"*, ifadesinin yer aldığı görülmektedir.

(905) İlgili bulguda NEUTEC grubu ilaç şirketlerinin diğer şirketlerden ayrıştırıldığı görülmektedir. Bu durum, sektördeki diğer teşebbüslerin NEUTEC'e bakışıyla birlikte ele alındığında ARVEN'in tek başına kendisinin belirlediği işe alım politikasında getirdiği kısıtlamalarda diğer teşebbüslerden farklı bir sebepten dolayı NEUTEC'ten kimsenin işe alınmamasına yönelik özen gösterilmesinden bahsediyor olma imkânı bulunmaktadır.

(906) Bu noktada bulgu tek başına ARVEN ve NEUTEC arasında bir ihlal tespiti için yeterli olmayıp dosya kapsamında taraflar arasında soruşturma konusu ile ilgili başkaca bir bulguda elde edilmiş değildir. Bu sebeple ARVEN ve NEUTEC arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal oluşmadığı değerlendirilmektedir.

I.4.2.21. NOVARTIS Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(907) Yukarıdaki bulgular çerçevesinde NOVARTIS ve GENVEON ile NOVARTIS ve ABBVIE/ AMGEN/ ASTRAZENCA/ GSK/ MERCK/ NOVO NORDISK/ SANOFI/ PFIZER arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda yer almaktadır.

NOVARTIS ile GENVEON Bakımından Yapılan Değerlendirme

(908) 25.02.2021 tarihli Bulgu-84'te yer alan GENVEON yöneticilerinin yazışmalarında "*Bu durumu resmi olarak son kez Novartis HR yöneticileriyle görüşüp sonlandırmamız gerekiyor.*" ve "*Yönetici arkadaşların inisiyatifiyle geçiş olabileceğinin söylenmesi profesyonelce değil, karşılıklı yapılan anlaşmayı tekrar hatırlatmakta fayda var.*" denilmektedir.

(909) Öte yandan GENVEON yetkilileri arasında 09.12.2021 tarihli Bulgu-85'de geçen yazışmada ise "*AST & Kalite Kontrol Müdürlüğümüzde Kalite kontrol Uzmanı olarak çalışan (.....) centilmenlik anlaşmamız gereği yeni anlaştığı firma (Novartis-External) ile iş akdini başlatamayacağı bilgisini kendisi ile paylaştık.*", "*(.....) Hanım ve (.....) Bey ile yaptığımız görüşme sonrası kendisine birlikte çalışmaya devam etmek istediğimizi belirttik (.....)'da bizimle çalışmaya devam etmek istediğini belirtti ve çekti.*" ifadelerinin olduğu görülmektedir.

(910) NOVARTIS ile GENVEON hakkında bu iki bulguya ilişkin değerlendirme için öncelikle tarafların bulgulara ilişkin açıklamalarına yer vermek gerekmektedir. NOVARTIS'in bulgular bakımından açıklamaları;

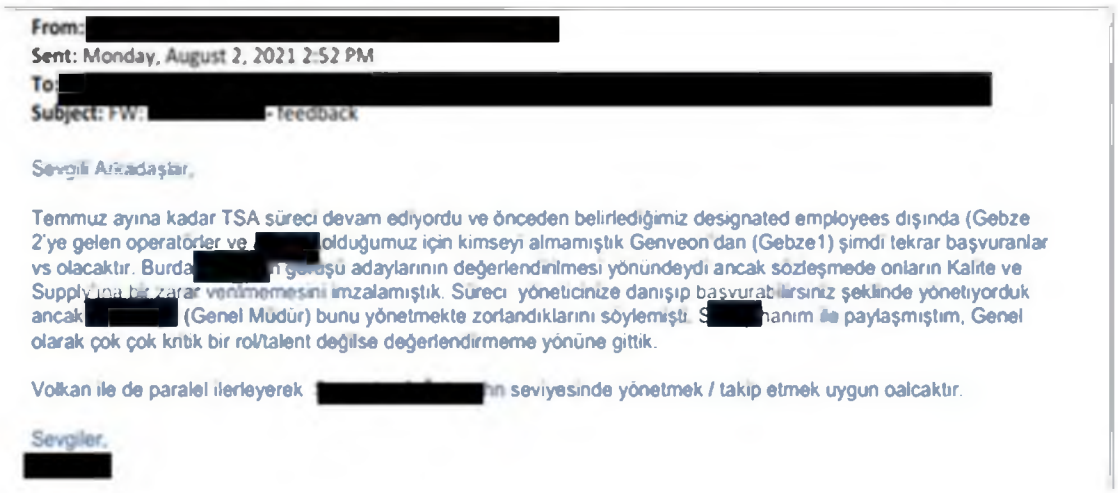
- Sandoz İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ (SANDOZ) ile GENVEON arasında 15.01.2020 tarihinde SANDOZ tarafından sahip olunan Gebze 1 üretim tesisinin çalışan işçiler ile birlikte GENVEON'a devrine ilişkin Varlık Alım Sözleşmesi akdedildiği[298]

[298] Bahsi geçen işleme Kurulun 19.03.2020 tarih ve 20-15/198-1007 sayılı kararıyla izin verilmiştir.

- GENVEON ve SANDOZ'un, GENVEON'un Gebze 1 tesisinde devralma kapsamında satın aldığı varlıkları kullanarak SANDOZ için (fason) üretim ve bu üretimi düzenleyen hüküm ve koşulların kararlaştırıldığı bir Üretim ve Tedarik Anlaşması da düzenlediği,
- Ek olarak belirtilen üretim ve tedarik anlaşması kapsamında gerçekleştirilecek üretim standartlarının belirlenmesi maksadıyla GENVEON ve SANDOZ arasında kapsamlı bir Kalite Anlaşması yapıldığı,
- NOVARTIS ve GENVEON arasında, varlık devrinin tamamlanmasının akabinde sınırlı bir süre için GENVEON'a sağlanacak hizmetleri düzenleyen bir Geçiş Hizmetleri Sözleşmesi akdedildiği,
- Varlık Alım Sözleşmesi'nde devralma kapsamında Gebze 1 üretim tesisi bünyesinde bulunan tüm işçilerin, devralmaya konu varlıklar ile birlikte GENVEON'a devredileceğinin düzenlendiği, bu hususun ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun *"İşyerinin veya bir bölümünün devri"* başlıklı 6. maddesinin birinci paragrafında karşılığının bulunduğu,
- Anlaşmanın içeriğinde Gebze 1 tesisi çalışanlarına ilişkin (veya başkaca) herhangi bir çalışan ayartmama düzenlemesi bulunmadığı,
- 2010/4 sayılı Tebliğ'in 13. maddesinin beşinci fıkrası yan sınırlamalara ilişkin olarak "*Birleşme veya devralmaya ilişkin olarak Kurul tarafından verilen izin, işlemin uygulanmasıyla doğrudan ilgili ve gerekli sınırlamaları da kapsar. Birleşme veya devralma ile getirilen sınırlamaların bu kapsamı aşıp aşmadığının tespitini işlem taraflarının yapması esastır."* düzenleme getirmiştir. Ayrıca yayımlanan "*Birleşme ve Devralmalarda İlgili Teşebbüs, Ciro ve Yan Sınırlamalar Hakkında Kılavuz*"da da 2010/4 sayılı Tebliğ'e benzer şekilde yan sınırlamalara ilişkin herhangi bir şekil şartı bulunmadığı,
- Bu nedenle, yan sınırlama değerlendirmesinde aranan *doğrudan ilgili olma* ve *gerekli olma* şartının sağlanması kaydıyla hem yazılı hem de sözlü olan ve uygulamada benimsenmiş yan sınırlamaların, 2010/4 sayılı Tebliğ 13. maddesinin beşinci fıkrasına aykırı olmadığının kabul edilmesi gerektiği,
- İlaç üretim tesisleri bakımından deneyimli işçilerin üretim sürecinin sürdürebilirliği bakımından GENVEON açısından önemli olduğu, GENVEON'un tesisin işleyiş ve üretim kalitesinde yeterli tecrübesinin olmadığı, ayrıca GENVEON'un NOVARTIS'e karşı üstlendiği kalite ve tedarik yükümlülükleri de göz önüne alındığında olası bir çalışan geçişinin iki taraf için de faydasının olmayacağının düşünüldüğü ve bu durumun gereklilik, doğrudan ilgililik ve orantılılık şartını sağladığı,
- Bu kapsamda işlemin amacının gerçekleştirilebilmesi için bahse konu dönemde çalışan ayartmamanın tek taraflı olarak uygulandığı ve yalnızca Gebze 1 üretim tesisleri için geçerli olduğu, bu anlaşmanın NOVARTIS ve SANDOZ tesislerinde çalışan ve GENVEON'a geçmek isteyen çalışanlar bakımından uygulanmadığı,
- Bu kapsamda taraflar arasındaki anlaşmanın yan sınırlama olarak nitelendirilmesi gerektiği,
- Nitekim devralma işlemine izin veren Kurulun 19.03.2020 tarih ve 20-15/198-100 sayılı kararının işlemin uygulanmasıyla doğrudan ilgili ve gerekli olan sınırlamaları da kapsadığı

şeklinde özetlenebilecektir.

(911) Ayrıca NOVARTIS tarafından bu durumu doğrulamak adına aşağıda yer alan belge sunulmuştur.



From: [redacted]
Sent: Monday, August 2, 2021 2:52 PM
To: [redacted]
Subject: FW: [redacted] - feedback

Sevgili Arkadaşlar,

Temmuz ayına kadar TSA süreci devam ediyordu ve önceden belirlediğimiz designated employees dışında (Gebze 2'ye gelen operatörler ve [redacted] olduğumuz için kimseyi almamıştık Genveon'dan (Gebze1) şimdi tekrar başvuranlar vs olacaktır. Burda [redacted] gereği aday arının değerlendirilmesi yönündeydi ancak sözleşmede onların Kalite ve Supply'ına bir zarar verilmemesini imzalamıştık. Süreci yöneticinize danışıp başvurabilirsiniz şeklinde yönetiyorduk ancak [redacted] (Genel Müdür) bunu yönetmekte zorlandıklarını söylemişti. S[redacted]anım ile paylaşmıştım, Genel olarak çok çok kritik bir rol/talent değilse değerlendirmeme yönüne gittik.

Volkan ile de paralel ilerleyerek [redacted]n seviyesinde yönetmek / takip etmek uygun oalcaktır.

Sevgiler,
[redacted]

(912) İlgili bulgulara yönelik GENVEON açıklamaları ise;

- GENVEON iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-84'te yer alan "*Yönetici arkadaşların inisiyatifiyle geçiş olabileceğinin söylenmesi profesyonelce değil, karşılıklı yapılan anlaşmayı tekrar hatırlatmakta fayda var.*", GENVEON iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-85'te yer alan "*Müdürlüğümüzde Kalite kontrol Uzmanı olarak çalışan (.....) centilmenlik anlaşmamız gereği yeni anlaştığı firma (Novartis-External) ile iş akdini başlatamayacağı bilgisini kendisi ile paylaştık.*" ifadeleri her ne kadar NOVARTIS ile GENVEON arasında bir centilmenlik anlaşmasına işaret edebilecek görünümde olsa bile GENVEON çalışanlarının NOVARTIS tarafından istihdam edilememesine yönelik uygulamanın yan sınırlama olarak nitelendirilebileceği, dolayısıyla GENVEON ile NOVARTIS arasında yapılan devir ve anlaşmalar kapsamında bulgulardan anlaşılan sözlü çalışan ayartmama uygulamasının doğrudan ilgililik ve gereklilik kriterleri açısından değerlendirilmesi gerektiği, zira bu yazışmaların temelini 20-15/198-100 sayılı Kurul kararının oluşturduğu,
- Varlık alım sözleşmesinin ardından akdedilen 01.09.2020 tarihli Üretim ve Tedarik Sözleşmesi ile GENVEON'un SANDOZ adına fason üretim gerçekleştirmesinin kararlaştırıldığı, bu kapsamda GENVEON'un üretim yapabilmesi için gerekli istihdama sahip olmasının gerektiği,
- Söz konusu düzenlemelerin esasen GENVEON'un edimlerini yerine getirebilmesi için sahip olduğu çalışanları kaybetmemesi gerekliliğinden kaynaklandığı, aksi halde SANDOZ'un sözleşme dolayısıyla sahip olduğu menfaate ulaşamayacağı,
- Bulgularda ismi geçen çalışanların kalite kontrol uzmanı oldukları, taraflar aralarında gerçekleşen çalışan geçişini gösteren örneklere savunmada yer verildiği, taraflar arasında üretim tesisinde görev alanlar dışında herhangi bir çalışanın geçişinin engellendiğine yönelik bir bulgunun bulunmadığı ve soruşturma kapsamında sadece GENVEON lehine bir kısıtlama olması sebebiyle doğrudan ilgililik ve gerekli olma kriterlerini karşıladığı,
- Sonuç olarak GENVEON ve NOVARTIS arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olmadığı nitekim bu eylemin yan sınırlama olarak nitelendirilebileceği ve rekabet ihlali teşkil etmediği

şeklinde özetlenebilecektir.

(913) Yukarıda yer verilen açıklamalar kapsamında 15.01.2020 tarihinde SANDOZ ile GENVEON arasında NOVARTİS'in o dönemde kontrol ettiği SANDOZ'un[299] sahip olduğu Gebze 1 üretim tesisinin devrine ilişkin varlık alım sözleşmesi imzalanmış olup bu devralma işlemine Kurulun 19.03.2020 tarih ve 20-15/198-100 sayılı kararı kapsamında izin verilmiştir. GENVEON başkaca bir üretim tesisine sahip değilken ilaç üretimi alanında ilk kez bu büyüklükte bir yatırım yapmıştır. NOVARTIS için bu işlem aynı bölgede yer alan üç üretim tesisinden (Gebze-1, Gebze-2 ve Novartis Kurtköy) Gebze-1'in elden çıkarılma işlemidir. Anılan varlık alım sözleşmesi kapsamında Gebze 1 üretim tesisinde bulunan tüm işçiler ise devralmaya konu varlıklar ile birlikte GENVEON'a devredilmiştir. Varlık alım sözleşmesi incelendiğinde sözleşme hükümlerinde herhangi bir çalışan ayartmama düzenlemesinin bulunmadığı görülmekte ancak aşağıda yer verildiği üzere devrin kapsamında çalışanların da yer aldığı yazılı olarak açıkça ifade edilmektedir.

(914) "*Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ*"in (2010/4 Sayılı Tebliğ) "Birleşme ve devralmaların değerlendirilmesi başlıklı 13. maddesinin beşinci fıkrası yan sınırlamalara ilişkin olarak "*Birleşme veya devralmaya ilişkin olarak Kurul tarafından verilen izin, işlemin uygulanmasıyla doğrudan ilgili ve gerekli sınırlamaları da kapsar. Birleşme veya devralma ile getirilen sınırlamaların bu kapsamı aşıp aşmadığının tespitini işlem taraflarının yapması esastır.*" düzenlemesi getirilmiştir. Bu kapsamda yan sınırlamaların değerlendirilmesinde aranan ilk şart olan doğrudan ilgili olma şartı, kısıtlamanın asıl anlaşmadan ayrılmaz bir nitelik taşımasını gerektirmektedir. *Birleşme ve Devralmalarda İlgili Teşebbüs, Ciro ve Yan Sınırlamalar Hakkında Kılavuz*"a (Kılavuz) göre sınırlamaların doğrudan ilgili olması için, yoğunlaşma işlemi ile aynı kapsam veya zamanda yapılması yeterli olmayıp, ana işlem ile ekonomik olarak yakından ilişkili olması ve yoğunlaşma sonucu oluşacak yeni yapıya sorunsuz bir geçiş ile işlemden beklenen faydaların elde edilebilmesini sağlamak için öngörülmüş olması gerekmektedir. Yan sınırlama değerlendirmesinde dikkate alınması gereken ikinci faktör ise gereklilik şartıdır. Kılavuz'a göre gereklilik ölçütü, ilgili sınırlamanın yoğunlaşma işleminin gerçekleşmesi için zorunlu olması ya da sınırlama olmaksızın asıl işlem bakımından önemli ölçüde belirsizlik ve maliyet artışı olması gibi durumlarda karşılanabilecektir. Bir sınırlamanın gerekli olup olmadığının tespit edilebilmesi için, sınırlamanın niteliği yanında, süresi ve kapsamı da dikkate alınır. Öte yandan, aynı sonucu elde etmeye yarayan alternatif sınırlamalardan, rekabeti en az sınırlayan alternatifin tercih edilmesi gerekmektedir. Bu noktada hem 2010/4 sayılı Tebliğ'de hem de Kılavuz'da yan sınırlamalara ilişkin herhangi bir şekil şartı bulunmamaktadır.

(915) Olay kapsamında GENVEON ve SANDOZ arasında bir varlık devri yer almaktadır. Varlık devir sözleşmesinin 1.2. maddesinde "*Satıcı ve Alıcı, İşle İlgili Varlıklar'ın devrinin Uygulanacak Hukuk uyarınca kendiliğinden Satıcı tarafından Çalışanlar'ın Alıcı'ya devrine yol açacağını kabul ederler.*" ifadesi[300] yer almaktadır. Bu bağlamda tarafın iddia ettiği üzere varlık devir sözleşmesi kapsamında işçilerin olup olmadığı

---

[299] SANDOZ, bölünme işleminin tamamlanmasıyla birlikte 4 Ekim 2023 tarihi itibariyle global olarak NOVARTIS'ten ayrılmış ve bağımsız hale gelmiştir.

[300] Varlık Alım Sözleşmesinde çalışanların tanımı "*Ek 15 Tanımlar ve Yorum başlığında: Ek 12'de pozisyonları belirtilenler de dâhil olmak üzere, Satıcı'nın münhasıran İşle İlgili Varlıklar'ın işletilmesinde çalışan çalışanlarını ifade eder.*" ve "*Ek 13 Çalışanlar 1. Taraflar, Çalışanlar'ın iş sözleşmelerinin, Kapanış Tarihi'nde mesai bitiminden itibaren, aslen Alıcı ile Çalışanlar arasında yapılmış gibi etki göstermesini amaçlamaktadırlar.* " şeklinde tanımlanmaktadır.

incelendiğinde gerçekten de sözleşme uyarınca devre konu tesiste yer alan çalışanların devrin kapsamında olduğu görülmektedir. Bu noktada devrin kapsamında çalışanların olması, devralanın (GENVEON) devre konu tesisteki (Gebze 1) çalışanların devreden tarafından (SANDOZ) istihdam edilmesini kısıtlamasını asıl anlaşma olan devralma anlaşmasının ayrılmaz bir parçası haline getirmektedir. Zira doğrudan ilgili olma koşulu, kısıtlamanın asıl anlaşmadan ayrılmaz bir nitelik taşımasını gerektirmekte olup olay kapsamında çalışanlar devre konu varlığın bir parçası olduğundan bu çalışanlarının ayartılmamasına yönelik bir kısıtlama devralma anlaşmasının ayrılmaz bir niteliği haline gelmektedir.

(916) Devrin kapsamında yer almaları yanı sıra ilaç üretim tesisleri bakımından deneyimli işçilerin üretim sürecinin sürdürebilirliği bakımından öneminin özellikle GENVEON gibi ilk defa bu kadar büyük bir üretim tesisine yatırım yapan bir teşebbüs için yüksek olduğu kabul edilmelidir. GENVEON'un daha öncesinde üretim tesisi olmadığı dikkate alındığında devraldığı tesisin işleyiş ve üretim kalitesinde yeterli tecrübesi olmadığı açıktır. Devir kapsamında çalışanlar da yer almakta olup bir üretim tesisi için çalışanlar işin yürütülebilmesinde önemli varlıklar olarak değerlendirilebilecektir.

(917) Varlık devir sözleşmesinin kapsamı Gebze-1 tesisleri ve onun çalışanları ile sınırlı olduğundan kısıtlamanın kapsamının da yan sınırlama ilkelerine uygun belirlendiği görülmektedir. Bu husus dosya kapsamında NOVARTIS ve GENVEON arasında tespit edilen ve yukarıda yer verilen bulgularda geçişleri konu edinen personel incelendiğinde de doğrulanmaktadır. Zira bulgularda " *AST & Kalite Kontrol Müdürlüğümüzde Kalite kontrol Uzmanı olarak çalışan (.....)* ve *"QC Departmanında çalışan Senior Uzman arkadaşı ((.....))"* şeklinde bahsedilen çalışanların kalite kontrol uzmanı oldukları ve devralma işlemi ile el değiştiren üretim tesisinde çalıştıkları anlaşılmaktadır. Bu bakımdan varlık devir sözleşmenin kapsamının Gebze-1 tesisi ile sınırlı olmasının yanı sıra dosya kapsamında bulunan bulgularda geçişi kısıtlanan çalışanların da sözleşme kapsamına uygun olarak Gebze-1 çalışanları ile sınırlı kaldığı görülmektedir.

(918) Kılavuz'da yoğunlaşma işleminde yan sınırlama niteliği değerlendirilen kısıtlarda üç yıllık süre makul olarak görülmektedir. Devir kapsamında çalışanların olduğu bilgisi dâhilinde GENVEON'un devraldığı tesisteki çalışanların SANDOZ'a geçmesini engelleyen kısıtın üç yıla kadar makul olduğu Kılavuz uyarınca açıktır. İşlemin 19.03.2020 tarihi ile hukuki geçerlilik taşıdığı değerlendirildiğinde bu süre 19.03.2023 olarak belirlenecektir. Ancak bu noktada üç yılı aşan süreler için de hala ilgili devir kapsamında bir çalışan ayartmama hükmünün süre bakımından makul olması söz konusu olabilecek olup bunun olay bazında değerlendirilmesi gerekmektedir. Olay bazında elde edilen bulgulara bakıldığında Bulgu-84'ün 25.02.2021, Bulgu-85'in ise 09.12.2021 tarihli olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ilgili bulgular varlık devir sözleşmesi kapsamında yan sınırlama olarak kabul edilebilecek bir çalışan ayartmama kısıtının süre bakımından makul olabilecek 3 yıllık dönemi içerisinde kalmaktadır.

(919) Bu nedenlerle GENVEON ve SANDOZ arasında varlık devir sözleşmesine bağlı olarak öngörülmüş bir çalışan ayartmama kısıtının yan sınırlama unsurlarından doğrudan ilgili olma ve gereklilik koşullarını sağladığı değerlendirilebilmektedir.

(920) İlave olarak taraflar arasında söz konusu anlaşmanın sınırları dışında kalan çalışan geçişleri bulunduğu her iki teşebbüsün savunmasında da dile getirilmektedir. Örneğin Ocak 2020-Nisan 2021 tarihleri arasında NOVARTIS'de Ar-Ge Analitik Geliştirme Uzmanı olarak çalışmış (.....) Nisan 2021'de GENVEON'a geçmiştir. Bunun yanı sıra GENVEON, NOVARTIS'den 29.03.2021 tarihinde Kalite Kontrol Uzmanı, 27.06.2022 tarihinde Kıdemli Kalite Operasyonları Uzmanı ve 30.01.2024 tarihinde Kıdemli Tıbbi

Tanıtım Uzmanı almıştır. Ayrıca eski SANDOZ Genel Müdürü (.....)'nin emeklilik sebebiyle Mart 2022'de, yani varlık devrinin tamamlanmasından 18 ay sonra, NOVARTIS'den ayrıldığını, ayrılmasından kısa bir süre sonra ise (kamuya açık kaynaklara göre iki ay sonra) icracı yönetim kurulu üyesi olarak GENVEON'a katıldığı NOVARTIS'in savunmasında yer almaktadır.

(921) Bu bakımdan dosya kapsamında elde edilen NOVARTIS ve GENVEON'a yönelik bulguların taraflar arasında varlık devir sözleşme kapsamında yan sınırlama niteliği bulunan bir çalışan ayartmama kısıtı dolayısıyla ortaya çıktığı değerlendirilmektedir. Taraflar arasında devre konu üretim tesisinde çalışanlar dışında herhangi bir çalışanın geçişinin engellendiğine ya da NOVARTIS/SANDOZ'dan GENVEON'a çalışan geçişinin engellendiğine yönelik bir bulgunun yokluğu ve yine taraflar arasında çalışan geçişlerine ilişkin örneklerin varlığı da değerlendirme açısından önemlidir. Bu sebeplerle GENVEON ve NOVARTIS arasında dosya kapsamındaki bulgularda yer alan çalışan geçişine ilişkin iletişimin bir yan sınırlama niteliği taşıdığı, taraflar arasında centilmenlik anlaşması vasıtasıyla çalışan ayartmamaya yönelik 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir anlaşma/uyumlu eylem olmadığı değerlendirilmektedir.

NOVARTIS ile ABBVIE/ AMGEN/ ASTRAZENECA/ GSK/ MERCK/ NOVO NORDISK/ PFIZER/ SANOFI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(922) Bulgu-11'de, NOVARTIS ile beşeri ilaç sektöründe faaliyet gösteren bazı rakip teşebbüs çalışanlarının doğrudan iletişimi görülmektedir. Söz konusu yazışmada yer alan Excel tablosunda çalışan maaş artış oranlarına ve yan haklara ilişkin başlıkların bulunduğu ve tablo içeriğindeki verilerin güncel ve/veya geleceğe yönelik bilgiler olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim MERCK'ten elde edilen 11.07.2023 tarihli Bulgu-10'da GSK çalışanı (.....) tarafından, PFIZER çalışanı (.....) ve(.....)'e, SANOFI çalışanı (.....)a, NOVARTIS çalışanı (.....)a, MERCK çalışanı (.....)na, (.....)amgen.com[301] uzantılı e-posta adresini kullanan AMGEN çalışanına, (.....)novonordisk.com uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanına ve ASTRAZENECA çalışanı (.....)'e şirketlerinin geleceğe yönelik ücret zam/artış oranları planlarının yer aldığı "*catch-up notes*" isimli bir mail ve ekinde Excel belgesi gönderilmiştir.

(923) İlgili ekte yer alan Excel belgesinde ABBVIE[302], AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI'ye ait olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam, toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgileri yer almaktadır. Ayrıca ilgili Excel belgesinde bu sayılan bilgilerle birlikte teşebbüslere ait ek not/açıklamaların yer aldığı bir sütun bulunmaktadır. Teşebbüslere ilişkin yapılan açıklama sütununda NOVARTIS için "*Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır.*" ifadeleri yer almaktadır.

(924) Bulgu-11'in ekinde yer alan diğer bir belge ise günlük net yemek ödeneğinin olduğu Tablo-3'te yer verilen *"Meal Allowance"* başlıklı tablodur. İlgili belgede NOVARTIS için günlük yemek miktarının (.....) TL olduğu ve güncellenen *benchmarklara* göre yeniden değerlendirileceği bilgisinin teşebbüsler arasında paylaşıldığı görülmektedir.

(925) Bu çerçevede ilgili belgede yer alan ifadeler teşebbüslerin geleceğe yönelik stratejik hedeflerini belirlemede kilit rol oynamaktadır. Nitekim bu şekilde çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından

[301] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'ın (.....) olduğu değerlendirilmektedir.
[302] ABBVIE ilgili e-postanın alıcısı konumda değildir. Bu nedenle ABBVIE bakımından söz konusu belgenin 4054 sayılı kanun çerçevesinde ihlal olmadığı değerlendirilmiştir.

öğrenilmesi ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesi piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabilecektir. Excel belgesinde yer alan geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadeler diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce belirlemesini engellemektedir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

(926) Yukarıda yer alan bulguların oluşturulması aşamasında rakipler arasında maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerine ilişkin olan güncel ve/veya geleceğe yönelik zam, ücret vb. bilgilerin paylaşıldığı görülmekte olup bu iletişimin de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edebileceği değerlendirilmektedir. Özellikle rakiplerin geleceğe yönelik davranışlarını içeren bu tür bilgi değişimleri, teşebbüslerin rekabetçi bir piyasada kendi parametreleri çerçevesinde alması gereken kararlar bakımından belirsizliği ortadan kaldırmakta, rakiplerin maliyetlerinin benzeşmesine, pazarın şeffaflaşmasına ve böylece rekabetin kısıtlanmasına yol açmaktadır. İşgücü pazarında bu etkiler işverenlerin en güçlü rekabet aracı olan ücretlerin baskılanmasıyla sonuçlanmaktadır. Teşebbüslerin çalışanlarına sundukları ücret ve yan hakların birbirlerine yapay yolla benzeştirilmesi ayrıca, çalışanların iş değişikliklerini azaltıcı etki doğurabilecek ve farklı teşebbüslerdeki çalışma koşullarının birbirine yakınsamasına neden olabilecektir.

(927) Bulgu-11'deki bulguların çalışan maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerinin planlanan artış oranlarına işaret ettiği, bilgi değişimine konu yazışmanın ABBVIE hariç rakip teşebbüslerin insan kaynakları yöneticileri arasında gerçekleştiği, insan kaynakları yöneticilerinin maaşların belirlenmesi konusunda teşebbüsün yetkili birimleri olduğu dikkate alındığında, bu bilgi paylaşımının teşebbüsün maaş belirleme kararı üzerindeki belirsizlikleri ortadan kaldıracak şekilde rekabeti kısıtlayıcı bir amaca hizmet ettiği, gelecekte uygulanması planlanan maaş artış oranları ve yan haklar gibi rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılmasının emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olacağı değerlendirilmektedir. Nitekim Bulgu-11'in içeriğinden de görüleceği üzere rakip teşebbüslere ait *"Eylül zam oranı onaylandı."* , *"Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır."*, *"Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....) düşünülebilir."* ve *"Ek maaş zammı tartışılıyor ve %(.....)-%(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek."* gibi geleceğe dönük bilgiler GSK tarafından tek bir Excel dosyasında birleştirilmiş ve rekabete hassas olarak değerlendirilen bu bilgileri de verileri aldığı rakipleri ile paylaşmıştır.

(928) Bu kapsamda mailde iletişim kurulan NOVARTIS ile AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI arasında emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olduğu ve bunun 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal eden bir anlaşma/uyumlu eylem niteliği bulunduğu değerlendirilmektedir.

I.4.2.22. NOVO NORDISK Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(929) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde NOVO NORDISK ile ABBVIE/ AMGEN/ ASTRAZENECA/ GSK/ MERCK/ NOVARTIS/ PFIZER/ SANOFI arasında 4054 sayılı

Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

(930) Bulgu-11'de, NOVO NORDISK ile beşeri ilaç sektöründe faaliyet gösteren bazı rakip teşebbüs çalışanlarının doğrudan iletişimi görülmektedir. Söz konusu yazışmada yer alan Excel tablosunda çalışan maaş artış oranlarına ve yan haklara ilişkin başlıkların bulunduğu ve tablo içeriğindeki verilerin güncel ve/veya geleceğe yönelik bilgiler olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim 11.07.2023 tarihli ve MERCK'ten elde edilen Bulgu-11'de GSK çalışanı (.....) tarafından, PFIZER çalışanı (.....) ve(.....)'e, SANOFI çalışanı (.....)'a, NOVARTIS çalışanı (.....)'a, MERCK çalışanı (.....)'na, (.....)amgen.com[303] uzantılı e-posta adresini kullanan AMGEN çalışanına, (.....)novonordisk.com uzantılı e-posta adresini kullanan Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Ltd. Şti. (NOVO NORDISK) çalışanına ve ASTRAZENECA çalışanı (.....)'e şirketlerinin geleceğe yönelik ücret zam/artış oranları planlarının yer aldığı "*catch-up notes*" isimli bir mail ve ekinde Excel belgesi gönderilmiştir.

(931) İlgili ekte yer alan Excel belgesinde ABBVIE[304], AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI'ye ait olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam, toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgileri yer almaktadır. Ayrıca ilgili Excel belgesinde bu sayılan bilgilerle birlikte teşebbüslere ait ek not/açıklamaların yer aldığı bir sütun bulunmaktadır. Teşebbüslere ilişkin yapılan açıklama sütununda NOVARTIS için *"Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır."*, ASTRAZENECA için *"Ek maaş zammı görüşülüyor ve onaya sunulacak."*, SANOFI için *"Reçeteli ilaçlara ilişkin fiyat artışlarına göre ek maaş zammı oranı belirlenecektir."*, NOVO NORDISK için *"Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....) düşünülebilir."*, (.....) için *"Ek maaş zammı tartışılıyor ve %(.....)-%(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek."* ifadeleri yer almaktadır.

(932) Bulgu-11'in ekinde yer alan diğer bir belge ise günlük net yemek ödeneğinin olduğu Tablo-3'te yer verilen *"Meal Allowance"* başlıklı tablodur. İlgili belgede PFIZER için *"Güncellenen benchmarklara göre yeniden gözden geçirilecektir"* ve GSK için *"Temmuz itibariyle (.....) TL olması için onay sürecinde"* ve diğer teşebbüsler için belli bir aydan itibaren uygulanacağı gibi bilgilerin teşebbüsler arasında paylaşıldığı görülmektedir.

(933) Bu çerçevede ilgili belgede yer alan ifadeler teşebbüslerin geleceğe yönelik stratejik hedeflerini belirlemede kilit rol oynamaktadır. Nitekim bu şekilde çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından öğrenilmesi ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesi piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabilecektir. Excel belgesinde yer alan geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadeler diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce belirlemesini engellemektedir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

---

[303] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'in (.....) olduğu değerlendirilmektedir.

[304] ABBVIE ilgili e-postanın alıcısı konumda değildir. Bu nedenle ABBVIE bakımından söz konusu belgenin 4054 sayılı kanun çerçevesinde ihlal olmadığı değerlendirilmiştir.

(934) Yukarıda yer alan bulguların oluşturulması aşamasında rakipler arasında maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerine ilişkin olan güncel ve/veya geleceğe yönelik zam, ücret vb. bilgilerin paylaşıldığı görülmekte olup bu iletişimin de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edebileceği değerlendirilmektedir. Özellikle rakiplerin geleceğe yönelik davranışlarını içeren bu tür bilgi değişimleri, teşebbüslerin rekabetçi bir piyasada kendi parametreleri çerçevesinde alması gereken kararlar bakımından belirsizliği ortadan kaldırmakta, rakiplerin maliyetlerinin benzeşmesine, pazarın şeffaflaşmasına ve böylece rekabetin kısıtlanmasına yol açmaktadır. İşgücü pazarında bu etkiler işverenlerin en güçlü rekabet aracı olan ücretlerin baskılanmasıyla sonuçlanmaktadır. Teşebbüslerin çalışanlarına sundukları ücret ve yan hakların birbirlerine yapay yolla benzeştirilmesi ayrıca, çalışanların iş değişikliklerini azaltıcı etki doğurabilecek ve farklı teşebbüslerdeki çalışma koşullarının birbirine yakınsamasına neden olabilecektir.

(935) MERCK'te gerçekleştirilen yerinde incelemede elde edilen bulguların çalışan maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerinin planlanan artış oranlarına işaret ettiği, bilgi değişimine konu yazışmanın rakip teşebbüslerin insan kaynakları yöneticileri arasında gerçekleştiği, insan kaynakları yöneticilerinin maaşların belirlenmesi konusunda teşebbüsün yetkili birimleri olduğu dikkate alındığında, bu bilgi paylaşımının teşebbüsün maaş belirleme kararı üzerindeki belirsizlikleri ortadan kaldıracak şekilde rekabeti kısıtlayıcı bir amaca hizmet ettiği, gelecekte uygulanması planlanan fiyat, üretim ya da satış miktarı gibi rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılmasının emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olacağı değerlendirilmektedir.

(936) Bu kapsamda mailde doğrudan iletişim kurulan AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI arasında emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olduğu değerlendirilmektedir.

I.4.2.23. PANASONIC Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(937) Yukarıdaki bulgu çerçevesinde MENARINI ve PANASONIC arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda yer almaktadır.

PANASONIC ile MENARINI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(938) Bulgu-55'te MENARINI insan kaynakları yetkilisinin bilgisayarında bulunan "*Menarini Centilmenlik Anlaşmaları*" isimli excel dosyasında PANASONIC ve MENARINI arasında bir anlaşmanın olduğu görülmektedir. Buna göre Menarini İtalya ile Panasonic Healthcare arasında olası bir devralma işlemine yönelik olarak Karşılıklı Gizlilik Sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşmenin amacı MENARINI İtalya'nın bazı iş birimlerinin olası bir devralma işlemine konu olması nedeniyle her iki tarafın bazı gizli bilgiler ve ticari sırlarına erişilecek olmasının olumsuz etkilerini önlemek olarak ifade edilmektedir. Söz konusu sözleşme ile taraflara bazı yükümlülükler öngörülmüş olup bunlardan dosya konusunu ilgilendiren çalışan ayartmama hükmüne yukarıdaki tabloda yer verilmektedir.

(939) MENARINI'nin Türkiye'de faaliyet göstermeyen iştirakinin yine Türkiye'de faaliyet göstermeyen rakip teşebbüs/iştirakiyle yaptığı çalışan ayartmamaya ilişkin hüküm içeren ve metni taraflarca Kuruma sunulan anlaşmanın devralma işlemiyle ilgili olarak ilgili teşebbüsler tarafından imzalandığı, bahsi geçen gizlilik anlaşmalarının yalnızca taraflarını ilgilendirdiği ve Türkiye piyasasında doğrudan etki doğurmayacağı, rakip

teşebbüs çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik hükümlerin Türkiye piyasasına amaçlanmış/öngörülebilir, önemli ve doğrudan etkisinin olmayacağı değerlendirilmektedir.

(940) Bununla birlikte, Türkiye piyasasını etkilediği varsayımında bulunulduğunda dahi bu anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşabilmek için öncelikle söz konusu hükümlerin yan sınırlama olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda incelenen sözleşmenin yan sınırlama kapsamında olup olmadığı incelenecektir.

(941) MENARINI İtalya ile Panasonic Healthcare arasında olası bir devralma işlemine yönelik olarak Karşılıklı Gizlilik Sözleşmesi imzalanmıştır. Gizlilik sözleşmelerinin yapılma amacıyla uyumlu bir şekilde teşebbüsler arasında yapılan lisans, dağıtım, ortak pazarlama, satış ve tanıtım gibi sözleşmelerde de teşebbüslerin veri paylaşımı olacaktır. Bahsi geçen sözleşmede de taraf verilerinin korunması ve meşru menfaatlerde denge sağlanması amacıyla çalışan ayartmama yasağı içeren hükümlerin konulduğu belirtilmektedir.

(942) Söz konusu çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik konulan bu hükümlerin ise ticari sırların ve know-how'ın korunması amacıyla öngörüldüğü değerlendirilmektedir. Bu bağlamda çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik hükümler içeren bu sözleşmenin süresinin iki yıl olduğu görülmektedir.

(943) Gizlilik sözleşmesiyle devralma işleminde paylaşılan bilgilerin korunmasının amaçlandığı, belirtilen amaca ulaşılması için de çalışan ayartmama hükmü getirildiği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda sözleşme kapsamına giren çalışanların kimler olduğunun yazılı bir sözleşmede" olası işlemin tartışmaları sırasında temas kurduğu herhangi bir çalışan" ifadeleriyle belirlendiği, sözleşmeye konulan çalışan ayartmama hükmünün hedeflenen amaca ulaşmak için gerekli ve ana sözleşme ile ilgili olduğu, sözleşme süresinin 2 yıl ile sınırlandırıldığı görülmektedir. Dolayısıyla sözleşmede yer alan çalışan ayartmama hükmünün yan sınırlama olduğu değerlendirilmektedir.

(944) Bu çerçevede bu başlık altında incelenen anlaşmanın etki doktrini çerçevesinde 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamı dışında kaldığı bu nedenle aynı Kanun'un 4. maddesi kapsamında incelenemeyeceği; ancak taraflar arasında akdedilen anlaşmanın Türkiye piyasasını etkileyebileceği değerlendirildiğinde dahi taraflar arasında planlanan devralma işlemine ilişkin imzalanan sözleşmede yer alan çalışan ayartmamaya ilişkin hükümlerin yan sınırlama niteliği taşıdığı değerlendirilmekte bu anlamda da 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamı dışında kaldığı değerlendirilmektedir.

I.4.2.24. PFIZER Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(945) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde PFIZER ile ayrı ayrı olmak üzere ABBVIE ve ABBVIE, GSK, SANOFI, NOVARTIS, MERCK, AMGEN, NOVO NORDISK, ASTRAZENECA arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

PFIZER ile ABBVIE Bakımından Yapılan Değerlendirme

(946) Bulgu-3'te yer alan ve ABBVIE Kamu İlişkileri Sorumlusu (.....) ile Gökçehan Pfizer[305] arasında 19.01.2022 tarihinde gerçekleşen WhatsApp yazışmasında PFIZER çalışanı olduğu anlaşılan (.....) adlı kişinin (.....)na "*Firmalar eczanelerde hastaya ilaç satılırsa*

[305] "(.....) Pfizer" isimli kişi PFIZER'da çalışan (.....)'tır.

iskontolu uyguluyorlar ya", "Siz hangi üründe bunu yapıyorsunuz", "Bizde geçelim istiyoruz" ifadelerine karşın (.....)'nun "*Sgk iskontosu dışında başka bir iskontomuz yok diye biliyorum"* şeklinde yanıt verdiği görülmektedir.

(947) Söz konusu ifadelerde PFIZER Türkiye Resmi İlişkiler Müdürü (.....)'ın, ABBVIE'nin iskonto uygulayıp uygulamadığını öğrenmek istediği, buna karşılık ABBVIE Kamu İlişkileri Sorumlusu (.....)'nun SGK'nin yasal olarak uyguladığı kamu iskontosu haricinde ek olarak iskonto uygulamadıklarını içeren bir bilgi verdiği görülmektedir. Bu kapsamda ilgili belgenin ABBVIE ve PFIZER arasında rekabete hassas bilgi paylaşımını içerip içermediğinin tarafların savunmaları, gönüllü iskontoların niteliği ve SGK ile yapılan görüşmeler ışığında değerlendirilmesi gerekecektir.

(948) Bulgu-3'e ilişkin PFIZER tarafından yapılan savunmada; ilaçların geri ödeme kapsamında SGK tarafından ödenmesini sağlamak amacıyla ilacın kategorisine göre farklılaşan oranlarda kamu kurum iskontosu uygulanması gerektiği, kamu kurum iskontosunun ilaç firmaları tarafından depocu fiyatına uygulandığı ve bu sayede tüm ilaçların eczaneye kamu kurum iskontosu uygulanarak ulaştırıldığı, PFIZER'in sadece *(.....)*[306] isimli ilacı için bu uygulamayı araştırdığı ve Ocak 2023'te söz konusu uygulamaya geçtiği, bazı ilaç firmalarının da benzer iş modelini uyguladığının bilindiği, yeni modelde ilaç sağlayıcılarının eczanenin SGK'ya ilacı fatura ettiğinde reçetesi olan bir endikasyon için satıldığının teyit edildiği, bu aşamadan sonra depolara ve eczanelere iskontonun takip eden ayda uygulandığı ancak bu takibin zor olduğu ve organizasyonunun karmaşık bir hâl aldığı, kamu kurum iskontosunun uygulanmasına yönelik AİFD'den kanuni görev ile eczane mağduriyetlerinin hatırlatıldığı bir uyarı yapıldığı, bahsi geçen uyarı sonrasında kamuya açık kaynaklardan araştırma yapıldığı ve kamu kurum iskontosu uygulanmayan ilaçların eczane odalarının internet sayfalarında paylaşıldığının görüldüğü, bulguda yer alan ifade ile sorulmak istenenin eczaneler tarafından kamu kurum iskontolu fiyatlarla hasta olmayan kişilere yapılan endikasyon dışı ve ihracat satışlarının ilaç firmaları tarafından önüne geçilmesini sağlayan bu iş modelinin nasıl işlediğini öğrenmek olduğu, yazışmanın yapıldığı tarihte ABBVIE'nin *(.....)* isimli ilaç ile rekabet edebilecek büyüme hormonları alanında herhangi bir ürününün bulunmadığı, PFIZER ile ABBVIE arasında ilgili ürüne ilişkin bir yatay ilişki bulunmadığı için ortada bir stratejik bilgiden bahsetmenin mümkün olmadığı ve soruda paylaşılması beklenen bilginin kamuya açık olduğu, dolayısıyla rekabete duyarlı bilgi paylaşımı yapılmadığı hususları belirtilmiştir.

(949) ABBVIE tarafından söz konusu 19.01.2022 tarihli bulguya ilişkin olarak yazılı savunmasında özetle; ALLERGAN'ın ABBVIE Grubu tarafından global olarak satın alınmasının akabinde iki grubun ABBVIE tüzel kişiliği altında birleştiği, birleşme işleminin 01.08.2023 tarihinden itibaren yürürlüğe girdiği, söz konusu WhatsApp yazışmasının birleşme işlemi gerçekleştirilmeden önceki döneme ait olduğu, bulgudaki WhatsApp yazışmasının, (.....)nun ALLERGAN'da kamu ilişkileri alanında çalıştığı bir dönemde gerçekleştirildiği, (.....)'nun gelen soruyu savuşturmak amaçlı soyut ve tek seferlik yanıt verdiği, bu durumun teşebbüsler arasında paylaşılmasının hassas bilgi değişimi olarak nitelendirilemeyeceği, ALLERGAN'ın eczanelere yönelik bir indirim politikası olup olmadığının PFIZER tarafından herhangi bir eczaneden ya da ecza deposundan da son derece kolay şekilde ulaşılabilecek bir bilgi olduğu ifade edilmiştir.

(950) Bu noktada tekraren dile getirilmelidir ki halefiyet ilkesi gereği 2019 tarihinde Kurulun izin verdiği ancak 2023 tarihinde kapanan bir işlem dolayısıyla ABBVIE, 2023 tarihi öncesinde ALLERGAN'ın taraf olduğu ihlallerden sorumlu tutulabilmektedir. Bu

[306] *(.....)*

nedenle Bulgu-3 kapsamında ALLERGAN'ın yer alıyor olmasından dolayı külli halefi ABBVIE ve PFIZER arasında bu bulgu dolayısıyla bir ihlal oluşup oluşmadığı da değerlendirilmelidir.

(951) Türkiye ilaç pazarında fiyat regülasyonu yoğun şekilde uygulanmakta olup sektörün tüm seviyelerinde *(depocu satış fiyatı, eczacı satış fiyatı ve perakende satış fiyatları)* fiyatlar kamu otoriteleri tarafından belirlenmektedir. Ayrıca ilacın SGK tarafından geri ödenecek kamu fiyatı belirlenirken ilacın orijinal ya da eşdeğer olması, orijinal ilaçlar için piyasada eşdeğerinin olup olmadığı, fiyat koruması bulunması ve ilacın depocuya satış fiyatı gibi özelliklerine göre Sağlık Uugulama Tebliği'nin 'Uygulanacak İndirim Oranları' başlıklı 4.4.1 maddesi çerçevesinde ilaçlara farklı oranlarda zorunlu kamu iskontoları uygulanmaktadır. Sağlık Uygulama Tebliği m. 4.4.1/3 fıkrasında ise ilaçlarda oluşabilecek durum değişikliklerine ilişkin iskonto uygulamaları Kurum (SGK) tarafından değerlendirilir ifadesi yer almaktadır. Bu kapsamda da bir ilaç firması herhangi bir ilacı için zorunlu kamu iskontoları dışında ilave iskonto uygulamak istediğinde bu teşebbüsün SGK'ya başvurması ve SGK'dan onay alması gerekmektedir[307].

(952) Belge kapsamında PFIZER çalışanı tarafından edinilen bilginin ABBVIE çalışanın verdiği "*Sgk iskontosu dışında başka bir iskontomuz yok diye biliyorum"* şeklinde ifade edilen bilgi olduğu görülmektedir. Bu çerçeve teşebbüs tarafından elde edilen kamu kurum iskontosu dışında iskonto uygulanmadığı bilgisinin niteliği değerlendirirlmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu İlaç Geri Ödeme Yönetmeliği'nin 12. maddesinde kamu kurum iskontolarının artırılma taleplerinin SGK tarafından değerlendirileceği, bu değerlendirmeler sonucu yapılan düzenlemelerin her hafta Çarşamba günü Kurum resmi internet sitesinden yayımlanacağı, yayımlanan listenin ise yayımı takip eden ikinci gün yürürlüğe gireceği düzenlenmiştir. Bu kapsamda SGK'nın resmi internet sisteminde yayınlanan duyurular incelendiğinde de gönüllü iskonto oranlarının her hafta çarşamba günü Kurum sitesinde yayınlandığı görülmektedir[308]. Aşağıda 23.10.2024 tarihinde yayınlanan duyuruda yer alan excel tablosundan bir kesite yer verilecektir.

Görsel 4: 23.10.2024 Tarihinde Yayımlanan Liste Örneği

BEDELİ ÖDENECEK İLAÇLAR LİSTESİNDE (EK-4/A) BANT HESABINDAN ÇIKARILAN İLAÇLAR

İlaç Adı	Eski Barkod-1	Eski Barkod-2	Eşdeğer İlaç Grubu	Terapötik Referans Grubu	Listeye Giriş Tarihi	Aktifleme Tarihi	Pasifleme Tarihi	Uygulanan İndirim Oranlarına Esas Durumu	Depocuya Satış Fiyatı 91,17 TL ve üzeri ise	Depocuya Satış Fiyatı 60,52 (dahil)-91,16 TL (dahil) arasında ise	Depocuya Satış Fiyatı 31,62 TL (dahil)-60,51 TL (dahil) arasında ise	Depocuya Satış Fiyatı 31,61 TL ve altında ise	Özel İskonto	Eczacı İskonto Oranı
%10 DEKSTROZ 1000 ML SOL (POLIFARMA SETLI SISE)			E208L					FIYAT KORUMALI	40,00%	10,00%	0,00%	0,00%		0-2,5%
%10 DEKSTROZ 1000 ML SOL (POLIFARMA SETLI TORBA)			E208L					FIYAT KORUMALI	40,00%	10,00%	0,00%	0,00%		0-2,5%
%5 DEKSTROZ SUDAKI COZ BFS 100 ML (DEVA SETSIZ SISE)			E318C		14.04.2016			FIYAT KORUMALI	64,00%	34,00%	24,00%	24,00%	24,00%	0-2,5%
CARBAGLU 200 MG DAGILABILIR TABLET (60 TABLET)			E889A		26.01.2024			EŞDEĞER	40,00%	30,00%	22,00%	12,00%	12,00%	0-2,5%
ESOBLOK 40 MG IV ENJ VE INF ICIN TOZ ICEREN 1 FLK			E337C		03.12.2015			EŞDEĞER	28,00%	18,00%	10,00%	0,00%		0-2,5%

[307] https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/Ilaclarda-Uygulanacak-Kamu-Kurum-Iskontosu-Baremlerinin-Degistirilmesi-2024-10-25-10-56-42 E.T.28.10.2024.

[308] https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/Bedeli-Odenecek-Ilaclar-Listesinde-Yapilan-Duzenlemeler-Hakkinda-Duyuru-202441-2024-10-23-03-12-25 E.T.28.10.2024.

(953) Bu kapsamda hem SGK ile yapılan görüşmelerden hem de Kurum resmi sitesinde yayınlanan duyurulardan anlaşılacağı üzere gönüllü iskonto uygulanıp uygulanmaması her ne kadar ilaç firmalarının ticari kararı olarak değerlendirilse de bu iskontoların SGK tarafından onaylanıp yayınlanmadan önce yürürlüğe girmediği anlaşılmaktadır.

(954) Bulguda yer alan PFIZER çalışanı tarafından ABBVIE çalışanına gönderilen "*Firmalar eczanelerde hastaya ilaç satılırsa iskontolu uyguluyorlar ya, Siz hangi üründe bunu yapıyorsunuz"* ifadelerinden ve ABBVIE çalışanı tarafından "*Sgk iskontosu dışında başka bir iskontomuz yok diye biliyorum"* şeklindeki cevabından hangi ilaç için kamu kurum iskontosu dışında iskonto uygulanmadığının belirsiz olduğu anlaşılmaktadır. Yine SGK ile yapılan toplantıda gönüllü iskonto oranlarının kural olarak kamuya açık şekilde yayınlandığı bununla birlikte istisnaen eğer iskonto uygulanıyorsa uygulanan oranların teşebbüslerden gelen talepler üzerine gizli tutulabileceği belirtilmiş olup bu iskonto oranlarının gizli tutulduğu hallerde dahi iskonto oranlarına ilişkin bilgilerin saha çalışanları tarafından herhangi bir çaba gösterilmeksizin kolaylıkla öğrenilebilecek bilgiler olduğu ifade edilmiştir. Bu çerçeve gönüllü iskonto uygulanıp uygulanmadığı bilgisinin kamuya açık olduğu sadece uygulandığı durumda ve talep edilmesi halinde oran bilgisinin gizli olarak yayınlandığı anlaşılmaktadır. İncelemeye konu belgeye ilişkin dönemde ABBVIE tarafından gönüllü iskonto uygulanmadığı bilgisi edinilmiş olup bu çerçevede gizli tutulması yönünde bir talebi de olmadığı anlaşılmaktadır.

(955) Nitekim ilaç sektöründe gönüllü iskonto uygulanıp uygulanmadığı SGK tarafından her hafta yayınlanan listeler ve bu kapsamda oluşan pazarın şeffaflığı çerçevesinde kamuya açık bir bilgi olarak değerlendirilecektir. Bu kapsamda taraflar arasındaki iletişimde geçen kamu kurum iskontosu dışında herhangi bir iskonto uygulanmadığına ilişkin bilginin rakipler arasında paylaşılması hususunun, pazardaki belirsizliği azaltarak pazarda iş birlikçi sonuç olasılığını artırma riski taşıyabilecek "stratejik" bir bilgi teşkil etmeyeceği, pazar araştırmalarıyla kolayca edinilebileceği anlaşılmaktadır. Bu çerçeve yukarıda açıklanan gerekçelerle ALERGAN'ın külli halefi ABBVIE ile PFIZER arasında rekabete hassas bilgi değişimi olmadığı değerlendirilmektedir.

PFIZER ile ABBVIE/ AMGEN/ ASTRAZENECA/ GSK/ MERCK/ NOVARTIS/ NOVO NORDISK/ SANOFI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(956) Bulgu-11'de, PFIZER ile beşeri ilaç sektöründe faaliyet gösteren bazı rakip teşebbüs çalışanlarının doğrudan iletişimi görülmektedir. Söz konusu yazışmada yer alan Excel tablosunda çalışan maaş artış oranlarına ve yan haklara ilişkin başlıkların bulunduğu ve tablo içeriğindeki verilerin güncel ve/veya geleceğe yönelik bilgiler olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim 11.07.2023 tarihli ve MERCK'ten elde edilen Bulgu-11'de GSK çalışanı (.....) tarafından, PFIZER çalışanı Aslı GÜLTEKİN ve Nazlı ÖZGEN'e, SANOFI çalışanı (.....)'a, NOVARTIS çalışanı (.....)'a, MERCK çalışanı (.....)'na, (.....)amgen.com[309] uzantılı e-posta adresini kullanan AMGEN çalışanına, (.....)novonordisk.com uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanına ve ASTRAZENECA çalışanı (.....)'e şirketlerinin geleceğe yönelik ücret zam/artış oranları planlarının yer aldığı "*catch-up notes*" isimli bir mail ve ekinde Excel belgesi gönderilmiştir.

(957) İlgili ekte yer alan Excel belgesinde ABBVIE[310], AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI'ye ait olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam,

[309] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'in (.....) olduğu değerlendirilmektedir.

[310] ABBVIE ilgili e-postanın alıcısı konumda değildir. Bu nedenle ABBVIE bakımından söz konusu belgenin 4054 sayılı kanun çerçevesinde ihlal olmadığı değerlendirilmiştir.

toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgileri yer almaktadır. Ayrıca ilgili Excel belgesinde bu sayılan bilgilerle birlikte teşebbüslere ait ek not/açıklamaların yer aldığı bir sütun bulunmaktadır. Teşebbüslere ilişkin yapılan açıklama sütununda PFIZER için "*Ek maaş zammı tartışılıyor. Ocak ayında yapılan %(.....)'luk zam 2022'yi telafi etmeye devam ediyor, 2023 için dikkate alınmıyor.*" ifadeleri yer almaktadır.

(958) Bulgu-11'in ekinde yer alan diğer bir belge ise günlük net yemek ödeneğinin olduğu Tablo-12'de yer verilen *"Meal Allowance"* başlıklı tablodur. İlgili belgede PFIZER için günlük yemek miktarının (.....) TL olduğu ve güncellenen benchmarklara göre yeniden değerlendirileceği bilgisinin teşebbüsler arasında paylaşıldığı görülmektedir.

(959) Bu çerçevede ilgili belgede yer alan ifadeler teşebbüslerin geleceğe yönelik stratejik hedeflerini belirlemede kilit rol oynamaktadır. Nitekim bu şekilde çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından öğrenilmesi ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesi piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabilecektir. Excel belgesinde yer alan geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadeler diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce belirlemesini engellemektedir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

(960) Yukarıda yer alan bulguların oluşturulması aşamasında rakipler arasında maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerine ilişkin olan güncel ve/veya geleceğe yönelik zam, ücret vb. bilgilerin paylaşıldığı görülmekte olup bu iletişimin de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edebileceği değerlendirilmektedir. Özellikle rakiplerin geleceğe yönelik davranışlarını içeren bu tür bilgi değişimleri, teşebbüslerin rekabetçi bir piyasada kendi parametreleri çerçevesinde alması gereken kararlar bakımından belirsizliği ortadan kaldırmakta, rakiplerin maliyetlerinin benzeşmesine, pazarın şeffaflaşmasına ve böylece rekabetin kısıtlanmasına yol açmaktadır. İşgücü pazarında bu etkiler işverenlerin en güçlü rekabet aracı olan ücretlerin baskılanmasıyla sonuçlanmaktadır. Teşebbüslerin çalışanlarına sundukları ücret ve yan hakların birbirlerine yapay yolla benzeştirilmesi ayrıca, çalışanların iş değişikliklerini azaltıcı etki doğurabilecek ve farklı teşebbüslerdeki çalışma koşullarının birbirine yakınsamasına neden olabilecektir.

(961) Bulgu-11'deki bulguların çalışan maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerinin planlanan artış oranlarına işaret ettiği, bilgi değişimine konu yazışmanın ABBVIE hariç rakip teşebbüslerin insan kaynakları yöneticileri arasında gerçekleştiği, insan kaynakları yöneticilerinin maaşların belirlenmesi konusunda teşebbüsün yetkili birimleri olduğu dikkate alındığında, bu bilgi paylaşımının teşebbüsün maaş belirleme kararı üzerindeki belirsizlikleri ortadan kaldıracak şekilde rekabeti kısıtlayıcı bir amaca hizmet ettiği, gelecekte uygulanması planlanan maaş artış oranları ve yan haklar gibi rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılmasının emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olacağı değerlendirilmektedir. Nitekim Bulgu-11'in içeriğinden de görüleceği üzere rakip teşebbüslere ait *"Eylül zam oranı onaylandı."* , *"Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır."*, *"Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....) düşünülebilir."* ve *"Ek maaş zammı tartışılıyor ve %(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek."* gibi geleceğe dönük bilgiler GSK tarafından tek

bir Excel dosyasında birleştirilmiş ve rekabete hassas olarak değerlendirilen bu bilgileri de verileri aldığı rakipleri ile paylaşmıştır.

(962) Bu kapsamda mailde iletişim kurulan PFIZER ile AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK ve SANOFI arasında emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen rekabete duyarlı bilgi paylaşımı olduğu ve bunun 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal eden bir anlaşma/uyumlu eylem niteliği bulunduğu değerlendirilmektedir.

I.4.2.25. SANOFI Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(963) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde SANOFI ile MENARINI ve SANOFI ile ABBVIE, AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

SANOFI ile ABBVIE/ AMGEN/ ASTRAZENECA/ GSK/ / MERCK/ NOVARTIS/ NOVO NORDISK/ /PFIZER Bakımından Yapılan Değerlendirme

(964) Bulgu-11'de, SANOFI ile beşeri ilaç sektöründe faaliyet gösteren bazı rakip teşebbüs çalışanlarının doğrudan iletişimi görülmektedir. Söz konusu yazışmada yer alan Excel tablosunda çalışan maaş artış oranlarına ve yan haklara ilişkin başlıkların bulunduğu ve tablo içeriğindeki verilerin güncel ve/veya geleceğe yönelik bilgiler olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim MERCK'ten elde edilen 11.07.2023 tarihli Bulgu-10'da GSK çalışanı (.....) tarafından, PFIZER çalışanı (.....) ve(.....)'e, SANOFI çalışanı (.....)a, NOVARTIS çalışanı (.....)a, MERCK çalışanı (.....)na, (.....)amgen.com[311] uzantılı e-posta adresini kullanan AMGEN çalışanına, (.....)ovonordisk.com uzantılı e-posta adresini kullanan NOVO NORDISK çalışanına ve ASTRAZENECA çalışanı (.....)'e şirketlerinin geleceğe yönelik ücret zam/artış oranları planlarının yer aldığı "*catch-up notes*" isimli bir mail ve ekinde Excel belgesi gönderilmiştir.

(965) İlgili ekte yer alan Excel belgesinde ABBVIE[312], AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI'ye ait olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam, toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgileri yer almaktadır. Ayrıca ilgili Excel belgesinde bu sayılan bilgilerle birlikte teşebbüslere ait ek not/açıklamaların yer aldığı bir sütun bulunmaktadır. Teşebbüslere ilişkin yapılan açıklama sütununda SANOFI için "*Reçeteli ilaçlara ilişkin fiyat artışlarına göre ek maaş zammı oranı belirlenecektir.*" ifadeleri yer almaktadır.

(966) Bulgu-11'in ekinde yer alan diğer bir belge ise günlük net yemek ödeneğinin olduğu Tablo-4'te yer verilen *"Meal Allowance"* başlıklı tablodur. İlgili belgede SANOFI için günlük yemek miktarının (.....) TL olduğu ve güncellenen *benchmarklara* göre yeniden değerlendirileceği bilgisinin teşebbüsler arasında paylaşıldığı görülmektedir.

(967) Bu çerçevede ilgili belgede yer alan ifadeler teşebbüslerin geleceğe yönelik stratejik hedeflerini belirlemede kilit rol oynamaktadır. Nitekim bu şekilde çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından öğrenilmesi ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesi piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabilecektir. Excel belgesinde yer alan geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadeler diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce

---

[311] Bu kişinin (.....) olduğu ve AMGEN'in (.....) olduğu değerlendirilmektedir.

[312] ABBVIE ilgili e-postanın alıcısı konumda değildir. Bu nedenle ABBVIE bakımından söz konusu belgenin 4054 sayılı Kanun çerçevesinde ihlal olmadığı değerlendirilmiştir.

belirlemesini engellemektedir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

(968) Yukarıda yer alan bulguların oluşturulması aşamasında rakipler arasında maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerine ilişkin olan güncel ve/veya geleceğe yönelik zam, ücret vb. bilgilerin paylaşıldığı görülmekte olup bu iletişimin de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edebileceği değerlendirilmektedir. Özellikle rakiplerin geleceğe yönelik davranışlarını içeren bu tür bilgi değişimleri, teşebbüslerin rekabetçi bir piyasada kendi parametreleri çerçevesinde alması gereken kararlar bakımından belirsizliği ortadan kaldırmakta, rakiplerin maliyetlerinin benzeşmesine, pazarın şeffaflaşmasına ve böylece rekabetin kısıtlanmasına yol açmaktadır. İşgücü pazarında bu etkiler işverenlerin en güçlü rekabet aracı olan ücretlerin baskılanmasıyla sonuçlanmaktadır. Teşebbüslerin çalışanlarına sundukları ücret ve yan hakların birbirlerine yapay yolla benzeştirilmesi ayrıca, çalışanların iş değişikliklerini azaltıcı etki doğurabilecek ve farklı teşebbüslerdeki çalışma koşullarının birbirine yakınsamasına neden olabilecektir.

(969) Bulgu-11'deki bulguların çalışan maaş ve yan haklar ayrı olmak üzere çalışan ücretlerinin planlanan artış oranlarına işaret ettiği, bilgi değişimine konu yazışmanın ABBVIE hariç rakip teşebbüslerin insan kaynakları yöneticileri arasında gerçekleştiği, insan kaynakları yöneticilerinin maaşların belirlenmesi konusunda teşebbüsün yetkili birimleri olduğu dikkate alındığında, bu bilgi paylaşımının teşebbüsün maaş belirleme kararı üzerindeki belirsizlikleri ortadan kaldıracak şekilde rekabeti kısıtlayıcı bir amaca hizmet ettiği, gelecekte uygulanması planlanan maaş artış oranları ve yan haklar gibi rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılmasının emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen bir bilgi paylaşımı olacağı değerlendirilmektedir. Nitekim Bulgu-11'nin içeriğinden de görüleceği üzere rakip teşebbüslere ait *"Eylül zam oranı onaylandı."* , *"Onaylar Ağustos ayında alınabilir ancak Temmuz ayından itibaren geriye dönük olarak uygulanacaktır."*, *"Ek maaş zammı oranı, benchmark sonuçlarına göre belirlenecektir. %(.....) yerine %(.....) düşünülebilir."* ve *"Ek maaş zammı tartışılıyor ve %(.....)-%(.....) oranında onaya gidecek. Temmuz ayı hedefleniyor, iç onay sürecine göre ağustos ayında işleme alınabilecek."* gibi geleceğe dönük bilgiler GSK tarafından tek bir Excel dosyasında birleştirilmiş ve rekabete hassas olarak değerlendirilen bu bilgileri de verileri aldığı rakipleri ile paylaşmıştır.

(970) Bu kapsamda mailde iletişim kurulan SANOFI ile AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK ve PFIZER arasında emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen rekabete duyarlı bir bilgi paylaşımı olduğu ve bunun 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal eden bir anlaşma/uyumlu eylem niteliği bulunduğu değerlendirilmektedir.

SANOFI ile MENARINI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(971) MENARINI İtalya ile Sanofi Group (Sanofi) arasında süresi 12 ay olan ve Sanofi'nin 26 OTC (*over the counter*) markasından oluşan bir portföyün elden çıkarılmasını konu alan işlem kapsamında paylaşılması planlanan gizli bilgilerin korunması amacıyla 16.12.2021 tarihinde Gizlilik Sözleşmesi (*Project Swan- Swan* projesi) imzalanmıştır. Söz konusu sözleşme ile taraflara bazı yükümlülükler öngörülmüş olup bunlardan dosya konusunu ilgilendiren çalışan ayartmama hükmüne Bulgu-55'teki tabloda yer verilmektedir.

(972) Sözleşmede yer alan çalışan ayartmama hükmüne ilişkin olarak SANOFI tarafından;

- Gizlilik Sözleşmesi'nde Sanofi'nin 26 adet OTC markasından oluşan bir portföyün devrini içeren olası işlem kapsamında imzalandığına atıf yapıldığı, Gizlilik Sözleşmesi'ne konu olan işlem kapsamında Türkiye'de veya yurt dışında MENARINI İtalya'ya herhangi bir ruhsat devri gerçekleştirilmediği,
- Türkiye'de istihdam edilen herhangi bir çalışanın söz konusu çalışan ayartmama hükmü kapsamında olmadığı dolayısıyla hükmün Türkiye'de etki doğurmadığı,
- Gizlilik Sözleşmesi'ne genel bir hüküm olarak çalışan ayartmama anlaşması hükmünün eklendiği,
- Söz konusu çalışan ayartmama hükmünün planlanan işlemle ilgili görev alan ve dolayısıyla potansiyel alıcılar ile temasta bulunan çalışanları koruma amacıyla konulduğu ve devralma işlemlerinin doğasından kaynaklanan bir mecburiyetten kaynaklandığı,
- Sanofi ve MENARINI İtalya arasındaki potansiyel birleşme devralma işlemi süreci kapsamında ve bu süreç ile sınırlı olarak akdedilen Gizlilik Sözleşmesi'nde yer alan bir hüküm olduğu ve bu süreçlerde standart olarak kullanılan makul bir hüküm olarak nitelenebileceği,
- Söz konusu çalışan ayartmama hükmünün süresinin 1 yıl ve yükümlülüğünün ölçülü olduğu,
- 4054 sayılı Kanun'un teşebbüslerin yalnızca "*Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde mal ve hizmet piyasalarını etkileyen*" eylemlerinin kapsama girdiğini öngördüğü, 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesinin gerekçesinde de bir eylemin 4054 sayılı Kanun'un kapsamına girebilmesi için Türkiye'deki piyasalar üzerinde etkilerinin olması gerektiğinin ifade edildiği,
- Bir fiilin 4054 sayılı Kanun kapsamına girebilmesi ve bu kapsamda bir ihlal tespiti yapılabilmesi için Türkiye dışında gerçekleşen fiilerin iddia edilen etkisinin "doğrudan, önemli ve amaçlanmış/öngörülebilir" olması gerektiği,
- Çalışan ayartmama hükmünün koşullu bir nitelik taşıdığı ve Türkiye'de bu koşulların hiçbir zaman yerine getirilmediği dolayısıyla Türkiye piyasalarında doğrudan bir etkinin olmayacağı,
- Devre konu portföyün temsil ettiği toplam satışlar içinde Türkiye satışlarının temsil ettiği değerin sınırlı olduğu, Türkiye'ye ilişkin olarak amaçlanmış/öngörülebilir bir etkiden bahsedilemeyeceği,
- Çalışan ayartmama hükmünün potansiyel bir alıcıya bir birleşme ve devralma işlemi kapsamında getirildiği ve söz konusu işlemle doğrudan ilgili olduğu,
- Potansiyel işlemle ilgili olarak satıcının gizli bilgilerine alıcının erişim imkânı olduğu, Gizlilik Sözleşmesi imzalanmadığı durumda alıcının potansiyel işlemi değerlendirme gayesi dışında satıcı bilgilerini kullanabileceği (*Truva atı olarak işlemlerin kullanılabileceği, belirli işlerde satıcıların deneyimli çalışanlarının gizli bilgileri ve kimliklerine erişilebileceği ifade edilmektedir*)
- Dolayısıyla potansiyel işlemin sorunsuz bir şekilde ilerleyebilmesi açısından hem gizlilik hem de çalışan ayartmama hükmü içeren gizlilik sözleşmelerinin imzalanmasının meşru bir gereklilik olduğu,

- Sözleşme süresinin bir yıl olduğu, çalışan ayartmama hükmünün tek taraflı olarak yalnızca MENARINI IFR için getirildiği ve kapsamının yalnızca planlanan işlem kapsamında iletişim kurulan çalışanlarla sınırlı olduğu,
- Gizlilik Sözleşmesi'nin 10. maddesinde yer alan "(i) *kendi insiyatifi ile, ilgili çalışanları hedeflemeyen genel bir ilana veya yönetici arayışına yanıt veren veya (ii) Sanofi veya ilgili iştiraki tarafından işten çıkarılmış bir kişiye işe alınmak üzere ulaşılmasını veya bu kimsenin işe alınmasını*" ifadelerden genel bir çalışan ayartmama yasağı getirilmediğinin anlaşılabileceği,
- İlgili hükmün birleşme devralma işleminin süreciyle hem gerekli hem de doğrudan ilgili olduğu, bu nedenle bir yan sınırlama olarak kabul edilmesi gerektiği

ifade edilmektedir.

(973) MENARINI'nın Türkiye'de faaliyet göstermeyen iştirakinin yine Türkiye'de faaliyet göstermeyen rakip teşebbüs/iştirakiyle yaptığı çalışan ayartmamaya ilişkin hüküm içeren anlaşmanın devralma işlemiyle ilgili olarak ilgili teşebbüsler tarafından imzalandığı, bahsi geçen gizlilik anlaşmalarının yalnızca taraflarını ilgilendirdiği ve Türkiye piyasasında doğrudan etki doğurmayacağı rakip teşebbüs çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik hükümlerin Türkiye piyasasına amaçlanmış/öngörülebilir, önemli ve doğrudan etkisinin olmayacağı değerlendirilmektedir. Öte yandan Türkiye'de MENARINI Grup Şirketlerinde SANOFI'de çalışan dört kişinin 2021-2022 yıllarında ve dört kişinin 2023 yılında istihdam edildiği ifade edilmektedir. Dolayısıyla MENARINI'nin söz konusu sözleşmelere taraf olan teşebbüsün Türkiye'de faaliyet gösteren iştirakiyle çalışan transferi gerçekleştirdiği görülmektedir.

(974) Bununla birlikte Türkiye piyasasını etkilediği varsayımında bulunulduğunda dahi bu anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşabilmek için öncelikle söz konusu hükümlerin yan sınırlama olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda ilgili sözleşmenin yan sınırlama kapsamında olup olmadığı incelenecektir.

(975) MENARINI İtalya ile Sanofi arasında ise olası bir devralma işlemine yönelik olarak Gizlilik Sözleşmesi imzalanmıştır. Gizlilik sözleşmelerinin yapılma amacıyla uyumlu bir şekilde teşebbüsler arasında yapılan lisans, dağıtım, ortak pazarlama, satış ve tanıtım gibi sözleşmelerde de teşebbüslerin veri paylaşımı olacaktır. Bahsi geçen sözleşmede de taraf verilerinin korunması ve meşru menfaatlerde denge sağlanması amacıyla çalışan ayartmama yasağı içeren hükümlerin konulduğu belirtilmektedir.

(976) Söz konusu çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik konulan bu hükümlerin ise ticari sırların ve *know-how*'ın korunması amacıyla öngörüldüğü değerlendirilmektedir. Bu bağlamda çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik hükümler içeren bu sözleşmenin süresinin 12 ay olduğu görülmektedir.

(977) Gizlilik sözleşmesiyle devralma işleminde paylaşılan bilgilerin korunmasının amaçlandığı, belirtilen amaca ulaşılması amacıyla da çalışan ayartmama hükmü getirildiği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda sözleşme kapsamına giren çalışanların kimler olduğunun yazılı bir sözleşmede "olası işlemin tartışmaları sırasında temas kurduğu herhangi bir çalışanı" ifadeleriyle belirlendiği, sözleşmeye konulan çalışan ayartmama hükmünün hedeflenen amaca ulaşmak için gerekli ve ana sözleşme ile ilgili olduğu, sözleşme süresinin 12 ay ile sınırlandırıldığı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla sözleşmede yer alan çalışan ayartmama hükmünün yan sınırlama olduğu değerlendirilmektedir.

(978) Bu çerçevede bu başlık altında incelenen anlaşmanın etki doktrini çerçevesinde 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamı dışında kaldığı bu nedenle aynı Kanun'un 4. maddesi kapsamında incelenemeyeceği ancak taraflar arasında akdedilen anlaşmanın Türkiye piyasasını etkileyebileceği değerlendirildiğinde dahi taraflar arasında planlanan devralma işlemine ilişkin imzalanan sözleşmede yer alan çalışan ayartmamaya ilişkin hükümlerin yan sınırlama niteliği taşıdığı değerlendirilmekte bu anlamda da 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamı dışında kaldığı değerlendirilmektedir.

I.4.2.26. SANOVEL Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(979) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde SANOVEL ile ayrı ayrı olmak üzere ABDİ İBRAHİM, ARVEN, BİLİM, BERKO, GENVEON, İLKO, NEUTEC, MENARINI ve SANTA FARMA arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

SANOVEL ile ABDİ İBRAHİM Bakımından Yapılan Değerlendirme

(980) SANOVEL İnsan Kaynakları Direktörü ile ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü arasında geçen 29.03.2013 tarihli Bulgu-86, iki rakip teşebbüssün İnsan Kaynakları Direktörü düzeyinde bir görüşmeyi konu edinmekte ve bu kişilerin iki teşebbüs arasında bulunan çalışan transferi konusundaki centilmenlik anlaşmasına tarafların uyumu ile ilgili konuştuğu şu ifadelerden anlaşılmaktadır: Bulguda SANOVEL İnsan Kaynakları Direktörü "*Karşılıklı transfer edilen bir süreç oldu. Bu son süreçte de bozulduğu şeklinde bir görüş vuku buldu. Centilmenlik anlaşmamızın hassasiyetine inanıyor, saygı duyuyor ve devam edip etmemesi konusunda kararınıza mutabık kalacağımızı iletmek isterim. Son kararı size bırakıp, kararınıza göre sizinle beraber hareket edeceğimizi iletmek isterim*" demektedir. ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü ise "*Centilmenlik anlaşmamızın devamı bizim için geçerlidir. 1 Nisan 2013 tarihinden itibaren şirketinize alınmış herhangi bir Abdi İbrahim- Reformed çalışanı olduğu takdirde bu cetilmenliğin bozulmuş olacağını şimdiden belirtmek isterim.*" şeklinde cevap vermektedir.

(981) Bulgu iki rakip teşebbüsün İnsan Kaynakları Direktörü arasında geçmesi bakımından oldukça önemlidir. Bunun yanı sıra bulgu içeriği de açık bir şekilde teşebbüslerin birbirinden çalışan transfer etmemek konusunda bir centilmenlik anlaşması olduğunu göstermekte, SANOVEL bu anlaşmaya uymamasından dolayı ABDİ İBRAHİM'e anlaşmanın devam edip etmediğini sormakta ve ABDİ İBRAHİM'in verdiği karara kendilerinin de mutabık kalacağını belirtmekte, ABDİ İBRAHİM'de cevaben centilmenlik anlaşmalarının devamının geçerli olduğunu, eğer SANOVEL 1 Nisan 2013'ten sonra bir ABDİ İBRAHİM çalışanı alırsa anlaşmanın bozulmuş olacağını belirtmektedir. Bulgu çok açık bir şekilde ABDİ İBRAHİM ve SANOVEL arasında çalışan transferini kısıtlayan bir centilmenlik anlaşması bulunduğunu, tarafların bu anlaşmanın geçerliliği konusunda mutabık olduklarını göstermektedir.

(982) SANOVEL İnsan Kaynakları Direktörü ile ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü 15.08.2013 tarihli Bulgu-87'de bir kez daha karşılıklı iletişim içindedir. İlgili iletişim bir SANOVEL çalışanının ABDİ İBRAHİM'de işe başlaması üzerinse SANOVEL'in ABDİ İBRAHİM'den söz konusu çalışanın durumu ile ilgili değerlendirmesini istemesini konu edinmektedir.

(983) İlgili bulguda SANOVEL İnsan Kaynakları Direktörü, ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü'ne "*Sizinle görüşmelerimiz sonrasında, kurumumuzu temsilen, centilmenlik anlaşmamızı sürdürmek üzere mutabık kalmıştık. Bu kapsam içinde, anlaşmamızı*

hassasiyetle takip etmekteyiz. Sanovel ile iş ilişkisinin bittiğini belirterek bize Ağustos'un ilk haftası başvuruda bulunmuştur… Bugün Fabrikamızdan gelen bir bilgiye gore, (.....) isimli bir çalışan,Abdi ibrahimde ise baslamis olduğunu, kendisi bildirmiştir... Konu ile ilgili değerli görüşlerinizi rica ederim." şeklinde bilgi vermekte ve soru sormaktadır. Bulgunun bu bölümünden anlaşıldığı üzere SANOVEL taraflar arasındaki centilmenlik anlaşmasının sürdürülmesi konusunda mutabık kalındığının ve kendisinin anlaşmaya uyumu hassasiyetle takip ettiğinin altını çizmekte ancak kendi çalışanının ABDİ İBRAHİM'de işe alınması konusunda anlaşmanın diğer tarafı olan ABDİ İBRAHİM'den açıklama istemektedir.

(984) Bu noktada ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü konu hakkında bilgi vermek üzere bir ABDİ İBRAHİM çalışanına iletiyi iletip "*Bilgi lutfen umarim dogru değildir*" demektedir. İlgili çalışan cevaben ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü'ne *"(.....), Sanovel ile iş ilişkisinin bittiğini belirterek bize Ağustos'un ilk haftası başvuruda bulunmuştur. Centilmenlik süreçlerimizi biz de takip ediyor hatta ilanlarımıza Sanovel'den başvuru olduğunda, hassasiyetle adayı arıyor ve centilmenlik anlaşmamız gereği kendisini değerlendiremeyeceğimizi belirtiyoruz."* bilgisini vermiştir.

(985) Bulgunun akışı dolayısıyla ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü, SANOVEL'in sorduğu işe alımın gerçekleşmemiş olmasını istemekte bu bakımdan anlaşmaya uyulmamış olması durumundan rahatsızlık duymakta; ABDİ İBRAHİM çalışanı da işe alınan kişinin SANOVEL'den ayrıldığını söylediğini, kendilerinin centilmenlik süreçlerini takip ettiklerini ve SANOVEL'de çalışan adayları arayarak centilmenlik anlaşması gereği kendilerini değerlendiremeyeceklerini adaya belirttiklerini ifade etmiştir. Bu bakımdan ABDİ İBRAHİM tarafı da centilmenlik anlaşmasına uyma konusunda çaba sergilemektedir.

(986) Bulgunun devamında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü, SANOVEL İnsan Kaynakları Direktörü'ne "*Fabrikadaki arkadaşımın açıklaması aşağıda. Sonuç itibariyle bu arkadaşı maalesef işe almışız. Bu olayın tekrarlanmaması için ayrıldıktan sonra 6 ay geçmeden Sanovel'den kimse ile görüşmemelerinin talimatını veriyorum. Yaratılan bu durum için özür diler bundan sonra anlaşmamıza uygun davranacağımızı taahhüt ederim…"* şeklinde bilgi vermektedir. Dolayısıyla ABDİ İBRAHİM centilmenlik anlaşmasına aykırı olarak yapılan alımı anlaşmanın diğer tarafı SANOVEL'e açıklamış, bu işe alımı "*maalesef işe almışız*" olarak nitelemiş, bu olayın tekrarlanmaması için *"ayrıldıktan sonra 6 ay geçmeden Sanovel'den kimse ile görüşmemelerinin talimatını veriyorum"* diyerek SANOVEL çalışanlarının işe alımında kısıtlayıcı bir kriter getirerek anlaşmaya uyumu sağlamaya yönelik işe alım politikasında bir düzenleme yapmış, durumdan dolayı özür dilemiş ve "*bundan sonra anlaşmamıza uygun davranacağımızı taahhüt ederim*" diyerek anlaşmaya uyacaklarını bir kez daha taahhüt etmiştir.

(987) Bulguda rakip teşebbüslerin akdettikleri centilmenlik anlaşmasının devamının temini için iletişim halinde oldukları görülmektedir. Ayrıca çalışan ayartmama iradesinin bozulmamasının sağlanması için taraflardan birinin koşulların kapsamını genişlettiği ve son 6 ayda SANOVEL'de çalışmama koşulu getirdiği anlaşılmaktadır.

(988) 02.09.2013 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-88'de "*Geçen aylarda, Abdi İbrahim İlaç firmasıyla aramızda bir centilmenlik anlaşması olduğu ve herhangi bir transfer yapılmaması konusunda hassas olmamız gerektiğine dair bilgi gelmişti. Ancak son bölge yöneticileri toplantısında, adı geçen firmanın fabrikamızdan transferler yaptığı ve bu anlaşmanın bozulduğuna dair sorular geldi."* ifadeleri

görülmektedir. Bulguda SANOVEL çalışanının ABDİ İBRAHİM ile olan centilmenlik anlaşmasının akıbeti hakkında bilgi istediği görülmektedir.

(989) 05.03.2015 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki "*TRANSFER YAPILMAYAN FİRMALAR*" başlıklı Bulgu-59'da "*Transfer yapmadığımız firmalar; ABDİ İBRAHİM, (.....)*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda ayrıca "*Olası ihtiyaçlarda bunların dışında durmamız gerekiyor.*" denilmektedir. Bulguda insan kaynakları departmanında çalışanların SANOVEL'in transfer yapmadığı firmalar listesinden duydukları rahatsızlık görülmekte olup bu nedenle transfer yapılmayan firmalar listesinin insan kaynakları departmanının tecrübelerinden kaynaklanmadığı ve bir centilmenlik anlaşmasına işaret ettiği değerlendirilmiştir.

(990) 20.12.2016 tarihli ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-90'da "*Sanovel İlaç ile centilmenlik anlaşmamız olduğu için orada çalışan adayları maalesef de.*" ifadeleri görülmektedir. Bulgudan görüldüğü üzere ABDİ İBRAHİM, SANOVEL ile centilmenlik anlaşmaları dolayısıyla ilgili adaylar hakkında "*maalesef*" ifadesini kullanmaktadır.

(991) Benzer şekilde 02.03.2017 tarihli ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-91'de "*Mevcut sanovel çalışanlarını maalesef alamıyoruz. Centilmenlik anlaşmasından dolayı.*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL ile centilmenlik anlaşmaları olduğunun ifadesinin ardından adayın değerlendirilmesinin olumsuz sonuçlanacağı ifade edilmiştir.

(992) 13.02.2017-14.02.2017 tarihleri arasındaki SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-66'da "*Centilmenlik anlaşması olan firmalarla ilgili kriter;aday en son bu firmalardan birinde çalışıyorsa alamıyoruz diye biliyorum…Abdi olayına gelince, adayın en son çalıştığı firma zaten uygun ise problem yok. Abdi geçmişi , 3-4 yıl önceye dayanıyorsa problem değil.*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda, centilmenlik anlaşması olan firmaların çalışan adaylarının son çalıştığı teşebbüs olması durumunda değerlendirmeye alınmadıkları belirtilmekte, ardından ABDİ İBRAHİM geçmişi olan bir adayın son çalıştığı teşebbüs ABDİ İBRAHİM olmadığı için işe alımda değerlendirildiği görülmektedir. Bu noktada ABDİ İBRAHİM son çalıştığı firma olsaydı centilmenlik anlaşması gereği değerlendirmenin olumsuz olacağı sonucuna varılmakta ve SANOVEL'in ABDİ İBRAHİM ile olan anlaşmaya uyumunun devam ettiği anlaşılmaktadır.

(993) 24.03.2017 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-92'de "*Aday Abdi İbrahim'den Şubat ayı itibariyle ayrılmış, Kendisine offlimit firmalarımızdan bahsettim ancak kendisi bu konuda ısrar etti…Abdi 'den almıyoruz*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda ABDİ İBRAHİM'in *off-limit* olduğu belirtilerek ardından adayın değerlendirilmesinin olumsuz sonuçlanacağı ifade edilmiştir. Dolayısıyla SANOVEL'in ABDİ İBRAHİM ile olan anlaşmaya uyumunun devam ettiği anlaşılmaktadır.

(994) 02.03.2017 tarihli ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-91'de "*Mevcut sanovel çalışanlarını maalesef alamıyoruz. Centilmenlik anlaşmasından dolayı.*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL ile centilmenlik anlaşmaları olduğunun ifadesinin ardından adayın değerlendirilmesinin olumsuz sonuçlanacağı ifade edilmiştir. Dolayısıyla ABDİ İBRAHİM'in SANOVEL ile olan anlaşmaya uyumunun devam ettiği anlaşılmaktadır.

(995) Benzer şekilde 30.10.2017 tarihli ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-94'te "*Arven'de çalışmaya devam ettiği için değrlendirmeye alamıyoruz maalesef ki, centilmenlik anlaşmamız var*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL ile centilmenlik anlaşmaları olduğunun ifade edilmesinin ardından adayın

değerlendirilmesinin olumsuz sonuçlanacağı ve ABDİ İBRAHİM'in SANOVEL ile olan anlaşmaya uyumunun devam ettiği anlaşılmaktadır.

(996) 22.11.2017 tarihli ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-96'da "*bilim ile centilmenlik anlaşmamız var sen aktif çalışıyorsa yöneticilerle paylaşma canım birde sanovel Bilim ve Sanovel.*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL ile centilmenlik anlaşmaları olduğu belirtilmiştir.

(997) 08.01.2018 tarihli ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-97'de "*Sanovelden transfer ile ilgili görüşecektiniz (Bahsettiğin centilmenlik anlaşması süreci).*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL ile centilmenlik anlaşmaları olduğu anlaşılmaktadır.

(998) 27.02.2018 tarihli ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-98'de "*Aktif sanovel ve arven calısanlarını maalesef süreçlerimize dahil edemiyoruz, centilmenlik anlaşmamız sebebi ile*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL ile centilmenlik anlaşmaları olduğu, SANOVEL'den başvuracak adayların işe alım süreçlerine dâhil edilmeyeceği anlaşılmaktadır.

(999) 29.03.2018 tarihli ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-99'da "*Sanovel , Arven ve Bilim off limit firmalarımız. Aramızda centilmenlik anlaşması var. Aktif çalışanları sürecimize dahil edemiyoruz.*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL ile centilmenlik anlaşmaları olduğunun ifadesinin ardından SANOVEL'den başvuracak adayların değerlendirilmesinin olumsuz sonuçlanacağı, ABDİ İBRAHİM'in SANOVEL ile olan anlaşmaya uyumunun devam ettiği anlaşılmaktadır.

(1000) Yine benzer şekilde 26.07.2018 tarihli ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-100'de "*Sanovel ile aramızda bir centilmenlik anlaşması var bu nedenle orada çalışmakta olan kişileri ne yazık ki görüşmeye dahi çağıramıyoruz.*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL ile centilmenlik anlaşmaları olduğu ifadesinin ardından adayın değerlendirilmesinin olumsuz sonuçlanacağı, ABDİ İBRAHİM'in SANOVEL ile olan anlaşmaya uyumunun devam ettiği anlaşılmaktadır.

(1001) 19.09.2018 tarihli ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-102'de "*Arven ile centilmenlik anlaşmamız var maalesef değerlendirmeye alamıyoruz.*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL ile centilmenlik anlaşmaları olduğunun ifadesinin ardından adayın değerlendirilmesinin olumsuz sonuçlanacağı, ABDİ İBRAHİM'in SANOVEL ile olan anlaşmaya uyumunun devam ettiği anlaşılmaktadır.

(1002) 04.12.2018 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-103'te "*İşe alım süreçlerimizde Abdi İbrahim(Aİ) ile centilmenlik anlaşmamız vardı, transfer konusunda Abdi İbrahim'den alım yapmıyorduk, Aİ de bizden almıyordu. Abdi İbrahim bugün, tüm Tanıtım Müdürü ve Bölge Müdürlerine, bu anlaşmanın Bilim ile devam ettiğini ancak Sanovel ve Arven 'den transferin serbest olduğu konusu ile ilgili bir mail paylaşmış.*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda ABDİ İBRAHİM ile olan çalışan ayartmamaya yönelik anlaşmanın ABDİ İBRAHİM tarafından bozulabileceğinden ve bu durum karşısında nasıl bir hareket planı oluşturulabileceğinden bahsedilmiş ardından teşebbüs yöneticilerinden birinin anlaşmayı karşı tarafın bozmadığı sürece bozulmaması yönünde irade beyanında bulunulmuştur.

(1003) 04.12.2018 tarihli ARVEN ve ABDİ İBRAHİM çalışanlarının iletişimde olduğu Bulgu-104'te "*abdi İbrahim ile sanovel arasında centilmenlik anlaşması vardı... Ancak sızın müdürlere bir mail ile artık alınabileceği maili atıl mis Sanovelden alabilirsiniz diye Bunu öğrenebilir mısın teyitte muhtaç bir bilgi geldi bana…*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL ile ABDİ İBRAHİM'in centilmenlik anlaşmaları olduğunun ifadesinin ardından bu anlaşmanın ABDİ İBRAHİM tarafından sürdürülmediğine dair alınan

duyumu SANOVEL çalışanı ABDİ İBRAHİM çalışanına ileterek bilginin doğruluğunun teyitini istemektedir.

(1004) 13.03.2019 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-72'de "*off limit firma sayımızın fazlalığı (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Generica, Santa Farma) özellikle de doğu bölgelerimizde yeterli sayıda adaya ulaşmakta zorlanmamıza sebep olmaktadır.*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL'in *off-limit* firma ibaresi ile centilmenlik anlaşması olan teşebbüsleri kastettiği bir sonraki belgede açıkça görülmektedir.

(1005) 13.05.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü tarafından TOKSÖZ GRUP Grup Müdürlerine gönderilen e-postanın başlığı "*İşe Alım Centilmenlik Anlaşması hakkında*" şeklindedir. Başlığında işe alım konusunda centilmenlik anlaşması ibaresi geçen e-postada bahsi geçen anlaşmada kimlerin olduğu ve tarafların anlaşmaya uyup uymadığı konusunda şu bilgiler yer almaktadır: "*Son dönemlerde İlaç Satış Kadrolarımızdan, daha önceden centilmenlik sözleşmesi imzaladığımız bazı firmalara kayıplar yaşamakta olduğumuzu belirtmek isterim. Toksöz Ailesi olarak centilmenlik anlaşmamıza bizler ise halen sadık kalmaktayız… İşe alımlarda Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica) alım yapmamaya devam edelim mi?...".* İlgili yazışmada SANOVEL aralarında centilmenlik anlaşması bulunan *Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica* şirketlerinden çalışan transfer etmeyerek anlaşmaya sadık kalırken bu şirketlerden bazıları SANOVEL'den çalışan transfer etmekte olup Küresel İnsan Kaynakları Direktörü centilmenlik anlaşması olan firmalardan alım yapmamaya devam edilip edilmeyeceğini Grup Müdürlerine sormaktadır. Söz konusu bulgu yukarıdaki bulguda neden *off-limit* olduğu ile ilgili herhangi bir bilgi yer almayan *Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica* ile SANOVEL arasında bir centilmenlik anlaşması bulunduğunu ve bu anlaşma çerçevesinde SANOVEL'in bu şirketlerde çalışanları istihdam etmediğini göstermektedir. Ancak anlaşmaya uyum konusunda teşebbüsler arasında farklılıklar bulunduğu anlaşılmakta, SANOVEL çalışanlarının centilmenlik anlaşmasına uygun davranma konusunda tartıştıkları görülmektedir.

(1006) 22.02.2020-27.02.2020 tarihleri arasındaki ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-81'de "*Sanovel calisirken yine centilmenlik anlasmasi kriterine takilmistim*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda ABDİ İBRAHİM'e iş başvurusu yapan adayın daha önce SANOVEL'de çalışırken centilmenlik anlaşması nedeniyle sürecinin olumsuz sonuçlandığını ardından yeni firmasında da böyle bir anlaşma nedeniyle işe alım sürecinin olumsuz değerlendirilmesini engellemeye çalıştığı anlaşılmaktadır.

(1007) Öte yandan bu bulgulardan sonraya gelen bulgularda ise SANOVEL ve ABDİ İBRAHİM arasındaki centilmenlik anlaşmasının bittiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda 23.03.2021 tarihli ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-108'de "*birde bir sorum olacak Bilim ilaç ile centilmenlik anlaşmamız var mı*" ve *"sanovel ile de vardı bitirdik onu"* ifadeleri görülmektedir. Bulguda ABDİ İBRAHİM ile SANOVEL arasında olan çalışan ayartmama anlaşmasının ABDİ İBRAHİM tarafından bitirildiği ifade edilmektedir.

(1008) Benzer şekilde 14.06.2021 tarihli ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-15'te "*Adeca ve Biliç İlaç ile centilmenlik anlaşması detayını iletmemişim kusura bakmayın. Sanovelle de vardı ancak bitti.*" ifadeleri görülmektedir. 07.08.2022 tarihli ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-19'da "*Servier ile üretim anlamında işbirliğimiz olduğu için centilmenlik anlaşmamız olan firmalar arasında. Adeka bilim ve servier. Geçmişte Sanovel de vardı ancak yönetimin değişmesi ile listeden çıktı. Servier ile ilgili herhangi bir bilgi ulaşmadığı için listede.*" ifadeleri görülmektedir. Bu

bulgudan anlaşıldığı üzere bu anlaşmanın bitmesinin nedeni SANOVEL'in yönetim değişikliğidir.

(1009) İlgili bulgulardan SANOVEL ile ABDİ İBRAHİM arasında tarafların birbirlerinden çalışan transferini engelleyen veya zorlaştıran bir centilmenlik anlaşması varlığı görülmekte ayrıca birçok belgede centilmenlik ifadesi geçmektedir. Bu bağlamda söz konusu yazışmalardan SANOVEL ile ABDİ İBRAHİM arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir. Ancak ilgili anlaşmanın Bulgu-108 öncesi bir dönemde sonlandığı anlaşılmaktadır.

SANOVEL ile ARVEN Bakımından Yapılan Değerlendirme

(1010) 28.12.2022 tarihli ARVEN iç yazışması niteliğindeki "*Genveon Firması Araştırma*" başlıklı Bulgu-49'da "*Genveon için bir araştırma yapar mısınız?*", *"Ve aklınıza gelebilecek bizim için önemli ve öncelikli diyebileceğimiz alanları değerlendirerek bir araştırıp dönebilir misiniz 6 Ocak tarihine kadar. Bana bu kuralı ortadan kaldırabiliriz kanıtları lazım."* ve *"Ve sanki Bilim ve Sanovel sonrası bir bu firma kaldı değil mi alımda yasaklı?"* ifadeleri görülmektedir. Bulguda ARVEN Yetenek Yönetimi Müdürü yasaklı firma listesini işe alımda kural olarak nitelemekte ve bu kuralın GENVEON için bırakılmasına yönelik çaba sergilmektedir. Bulgunun devamından SANOVEL için artık yasaklı firma kuralı olmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla ilgili bulgu ARVEN için SANOVEL'in artık yasaklı firma olmadığını ortaya koymaktadır. Ancak soruşturma genelinde SANOVEL ve ARVEN için aralarında centilmenlik anlaşması yoluyla çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğuna dair başkaca bir belge bulunmamaktadır. Bu bakımdan tek başına ilgili bulgudan yola çıkarak tarafların işe alım konusundaki iradelerinin nasıl olduğu ortaya konulamamaktadır.

(1011) Bu sebeple ARVEN ile SANOVEL arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olmadığı değerlendirilmektedir.

SANOVEL ile BİLİM Bakımından Yapılan Değerlendirme

(1012) 05.03.2015 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki "*TRANSFER YAPILMAYAN FİRMALAR*" başlıklı Bulgu-59'da "*Transfer yapmadığımız firmalar; BİLİM"* ifadeleri görülmektedir. Belgede "*Olası ihtiyaçlarda bunların dışında durmamız gerekiyor."* dendiği görülmektedir. İlgili bulgudan SANOVEL'in BİLİM'den ihtiyaç halinde dahi çalışan almamaya yönelik bir iradesi olduğu anlaşılmaktadır. Bulguda insan kaynakları departmanında çalışanların SANOVEL'in transfer yapmadığı firmalar listesinden duyduğu rahatsızlık görülmekte olup bu nedenle transfer yapılmayan firmalar listesinin insan kaynakları departmanının tecrübelerinden kaynaklanmadığı ve bir centilmenlik anlaşmasına işaret ettiği değerlendirilmiştir.

(1013) 19.09.2017 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-93'te "*Centilmenlik Anlaşmasını anlayışla karşılıyorum. Fakat bilim ilaç benim yıllar önceki deneyimim ve hali hazırda şu an farklı bir ilaç firması ile çalışıyorum"* ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL'e iş başvurusu yapan adayın, arkadaşından aldığı bilgiye göre süreci olumlu ilerlerken BİLİM'de geçmişte çalışması ile bağlantılı olarak centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım sürecinin olumsuz sonuçlandığı anlaşılmaktadır.

(1014) 13.03.2019 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-72'de "*off limit firma sayımızın fazlalığı (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Generica, Santa Farma) özellikle de doğu bölgelerimizde yeterli sayıda adaya ulaşmakta zorlanmamıza sebep olmaktadır."*

ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL'in *off-limit* firma ibaresi ile centilmenlik anlaşması olan teşebbüsleri kastettiği bir sonraki belgede açıkça görülmektedir.

(1015) Bulgu-73'te yer alan 13.05.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü tarafından TOKSÖZ GRUP Grup Müdürlerine gönderilen e-postanın başlığı "*İşe Alım Centilmenlik Anlaşması hakkında*" şeklindedir. Başlığında işe alım konusunda centilmenlik anlaşması ibaresi geçen e-postada bahsi geçen anlaşmada kimlerin olduğu ve tarafların anlaşmaya uyup uymadığı konusunda şu bilgiler yer almaktadır: "*Son dönemlerde İlaç Satış Kadrolarımızdan, daha önceden centilmenlik sözleşmesi imzaladığımız bazı firmalara kayıplar yaşamakta olduğumuzu belirtmek isterim. Toksöz Ailesi olarak centilmenlik anlaşmamıza bizler ise halen sadık kalmaktayız… İşe alımlarda Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica) alım yapmamaya devam edelim mi?…".* İlgili yazışmada SANOVEL aralarında centilmenlik anlaşması bulunan *Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica* şirketlerinden çalışan transfer etmeyerek anlaşmaya sadık kalırken bu şirketlerden bazıları SANOVEL'den çalışan transfer etmekte olup Küresel İnsan Kaynakları Direktörü centilmenlik anlaşması olan firmalardan alım yapmamaya devam edilip edilmeyeceğini Grup Müdürlerine sormaktadır. Söz konusu bulgu yukarıdaki bulguda neden *off-limit* olduğu ile ilgili herhangi bir bilgi yer almayan *Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica* ile SANOVEL arasında bir centilmenlik anlaşması bulunduğunu ve bu anlaşma çerçevesinde SANOVEL'in bu şirketlerde çalışanları istihdam etmediğini göstermektedir. Ancak anlaşmaya uyum konusunda teşebbüsler arasında farklılıklar bulunduğu anlaşılmakta, SANOVEL çalışanlarının centilmenlik anlaşmasına uygun davranma konusunda tartıştıkları görülmektedir.

(1016) 13.05.2019 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-106'da "*ancak firma, centilmenlik anlaşmalı firma"* ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL'e işe alım için değerlendirilen adayın bulgu içindeki özgeçmişinde BİLİM çalışanı olduğu görülmektedir. BİLİM'de geçmişte çalışması nedeniyle işe alım sürecinin olumsuz sonuçlandığı anlaşılmaktadır.

(1017) Öte yandan Bulgu-107'de yer alan 07.09.2020 tarihinde SANOVEL yöneticileri arasındaki "*Ürün Tanıtım Uzmanı*İşe Alım Kriterleri*" başlıklı e-postada işe alım kriterleri konusunda bir değerlendirme yapılmakta ve çok acil bir gündem olmamakla birlikte stratejik olarak bir takım adımlar atılması gereği dile getilmektedir. Mevcut kriterler arasında şu kısım yer almaktadır: "…*Off-limit firmalar (Bilim İlaç, Generica, Santa Farma) (off-limit işine çok elzem olmadıkça girmeyelim, siz off-limitlerin kalktığını paylaşmıştınız, bu şekilde de devam edelim)…".* İlgili ifadeye göre SANOVEL açısından mevcut kriterler arasında *off-limit* firmalar bakımından bulgu tarihi öncesinde *off-limitlerin kalktığı* paylaşılmış olup bu şekilde devam edilmesi önerilmektedir. Bu bakımdan yukarıdaki bulgularda bahsi geçen ve bir centilmenlik anlaşmasına dayanan *off-limit* firmalar tanımlaması çerçevesinde bu firmaların çalışanlarını almama politikası sonlanmış olup işe alım politikalarında bu şekilde devam edilmesi önerilmektedir. Bulgu taraflar arasında oluşan ihlalin bulgu tarihi öncesinde bir dönemde sonlandığını göstermek bakımından önemlidir.

(1018) İlgili bulgulardan SANOVEL ile BİLİM arasında BİLİM çalışanlarının SANOVEL'e transferini engelleyen veya zorlaştıran bir centilmenlik anlaşması varlığı görülmekte ve Bulgu-73 ve 106'da SANOVEL tarafından BİLİM'den çalışan alınmaması sebebi olarak centilmenlik ifadesi geçmektedir. Bu bağlamda söz konusu yazışmalardan SANOVEL ile BİLİM arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya

yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir. Ancak ilgili anlaşmanın Bulgu-107 öncesi bir dönemde sonlandığı anlaşılmaktadır.

BERKO ile SANOVEL Bakımından Yapılan Değerlendirme

(1019) SANOVEL iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-59'da "*Transfer yapmadığımız firmalar*" başlıklı listede BERKO'nun isminin geçtiği ve belgede "*Olası ihtiyaçlarda bunların dışında durmamız gerekiyor.*" dendiği görülmektedir. Bulguda insan kaynakları departmanında çalışanların SANOVEL'in transfer yapmadığı firmalar listesinden duydukları rahatsızlık görülmekte olup bu nedenle transfer yapılmayan firmalar listesinin insan kaynakları departmanının tecrübelerinden kaynaklanmadığı ve bir centilmenlik anlaşmasına işaret ettiği değerlendirilmektedir.

(1020) Öte yandan Bulgu-60'da BERKO çalışanı tarafından SANOVEL çalışanına "*Son dönemde ayni bölgeden yüksek ücret önerilerek çoklu alim yapiliyor. Bu durum patronlarımızında iliski icerisinde olmasi sebebi ile sorun olusturabilir. Satış tarafi bu durumdan rahatsiz karsilikli olusabilecek olumsuzluklarin simdiden onune gecmek icin bu sekilde ayni ekipten 3 kisiyi almak gibi bir uygulamanin önüne geçmemiz gerekiyor. Bu konuda karşılıklı sorun yasamamak adına sizi bilgilendireyim istedim*" şeklinde bir mesaj gönderildiği buna cevaben SANOVEL çalışanı tarafından ise *"(.....) Bey, haklısınız. Aynı bölgeden çoklu alım aslında kriter olarak çok dikkat ettiğimiz bir konu, hatta aslında daha önce de böyle bir şey yaşanmış (ben İK da değilken) ekip arkadaşlarımla konuşuyorum. Satış ekibimizle de paylaşacağım. Bilgi için teşekkür ederim. Lütfen kusura bakmayınız."* ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir.

(1021) Bu belgenin iki rakibin çalışan transferine ilişkin gerçekleştirdiği bir yazışma olduğunun altı çizilmelidir. Yazışmaya göre BERKO, SANOVEL'in aynı bölgeden yüksek ücret ödeyerek yaptığı çoklu çalışan alımlarından rahatsızlığını dile getirmekte, şirketlerin patronları iletişim halinde olduğundan bunun sorun yaratabileceğini SANOVEL'e iletmektedir. Kendisine gelen e-postaya cevaben SANOVEL ise BERKO'nun rahatsızlığını haklı bulmakta, aynı bölgeden alım konusuna çok dikkat ettiklerini dile getirmekte ve durumdan dolayı özür dilemektedir. Bu yazışma SANOVEL ve BERKO arasında birbirlerinin çalışanlarını ayartmamaya yönelik bir uzlaşı olduğunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

(1022) Söz konusu yazışmalardan SANOVEL ile BERKO arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

SANOVEL ile GENVEON Bakımından Yapılan Değerlendirme

(1023) 05.03.2015 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki "*TRANSFER YAPILMAYAN FİRMALAR*" başlıklı Bulgu-59'da "*Transfer yapmadığımız firmalar; GENERİCA*[313]*"* ifadeleri görülmektedir. Belgede "*Olası ihtiyaçlarda bunların dışında durmamız gerekiyor.*" dendiği görülmektedir. İlgili bulgudan SANOVEL'in GENVEON'dan ihtiyaç halinde dahi çalışan almamaya yönelik bir iradesi olduğu anlaşılmaktadır. Bulguda insan kaynakları departmanında çalışanların SANOVEL'in transfer yapmadığı firmalar listesinden duydukları rahatsızlık görülmekte olup bu nedenle transfer yapılmayan firmalar listesinin insan kaynaklarını departmanının tecrübelerinden kaynaklanmadığı ve bir centilmenlik anlaşmasına işaret ettiği değerlendirilmektedir.

(1024) Bulgu-72'de yer alan 13.03.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Yetenek Kazanımı Yöneticisi tarafından TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü'ne

[313] Söz konusu teşebbüs GENVEON ile aynı olup eski ünvanı GENERİCA'dır.

gönderilen "*MONTERO MFE*" başlıklı e-postada "*(.....) firmaların ücret skalalarımızın çok üzerinde kalması, off limit firma sayımızın fazlalığı (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Generica, Santa Farma) özellikle de doğu bölgelerimizde yeterli sayıda adaya ulaşmakta zorlanmamıza sebep olmaktadır."* kısmı dikkat çekmektedir. Aralarında GENVEON'un da bulunduğu *off-limit* firma sayısının fazlalığı ve ücretleri dolayısıyla yeterli sayıda adaya ulaşamadıkları ifade edilmektedir. Bulguda SANOVEL'in *off-limit* firma ibaresi ile centilmenlik anlaşması olan teşebbüsleri kastettiği bir sonraki belgede açıkça görülmektedir.

(1025) Bulgu-73'te yer alan 13.05.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü tarafından TOKSÖZ GRUP Grup Müdürlerine gönderilen e-postanın başlığı "*İşe Alım Centilmenlik Anlaşması hakkında*" şeklindedir. Başlığında işe alım konusunda centilmenlik anlaşması ibaresi geçen e-postada bahsi geçen anlaşmada kimlerin olduğu ve tarafların anlaşmaya uyup uymadığı konusunda şu bilgiler yer almaktadır: "*Son dönemlerde İlaç Satış Kadrolarımızdan, daha önceden centilmenlik sözleşmesi imzaladığımız bazı firmalara kayıplar yaşamakta olduğumuzu belirtmek isterim. Toksöz Ailesi olarak centilmenlik anlaşmamıza bizler ise halen sadık kalmaktayız… İşe alımlarda Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica) alım yapmamaya devam edelim mi?…".* İlgili yazışmada SANOVEL aralarında centilmenlik anlaşması bulunan *Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica* şirketlerinden çalışan transfer etmeyerek anlaşmaya sadık kalırken bu şirketlerden bazıları SANOVEL'den çalışan transfer etmekte olup Küresel İnsan Kaynakları Direktörü centilmenlik anlaşması olan firmalardan alım yapmamaya devam edilip edilmeyeceğini Grup Müdürlerine sormaktadır. Söz konusu bulgu yukarıdaki bulguda neden *off-limit* olduğu ile ilgili herhangi bir bilgi yer almayan *Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica* ile SANOVEL arasında bir centilmenlik anlaşması bulunduğunu ve bu anlaşma çerçevesinde SANOVEL'in bu şirketlerde çalışanları istihdam etmediğini göstermektedir. Ancak anlaşmaya uyum konusunda teşebbüsler arasında farklılıklar bulunduğu anlaşılmaktadır.

(1026) Öte yandan Bulgu-107'de yer alan 07.09.2020 tarihinde SANOVEL yöneticileri arasındaki "*Ürün Tanıtım Uzmanı*İşe Alım Kriterleri*" başlıklı e-postada işe alım kriterleri konusunda bir değerlendirme yapılmakta ve çok acil bir gündem olmamakla birlikte stratejik olarak bir takım adımlar atılması gereği dile getilmektedir. Mevcut kriterler arasında şu kısım yer almaktadır: "…*Off-limit firmalar (Bilim İlaç, Generica, Santa Farma) (off-limit işine çok elzem olmadıkça girmeyelim, siz off-limitlerin kalktığını paylaşmıştınız, bu şekilde de devam edelim)…".* İlgili ifadeye göre SANOVEL açısından mevcut kriterler arasında *off-limit* firmalar bakımından bulgu tarihi öncesinde *off-limitlerin kalktığı* paylaşılmış olup bu şekilde devam edilmesi önerilmektedir. Bu bakımdan yukarıdaki bulgularda bahsi geçen ve bir centilmenlik anlaşmasına dayanan *off-limit* firmalar tanımlaması çerçevesinde bu firmaların çalışanlarını almama politikası sonlanmış olup işe alım politikalarında bu şekilde devam edilmesi önerilmektedir. Bulgu taraflar arasında oluşan ihlalin bulgu tarihi öncesinde bir dönemde sonlandığını göstermek bakımından önemlidir.

(1027) Yukarıdaki bulguda anlaşmanın bittiği değerlendirilmesinin yapılması ardından 2022 yılında SANOVEL ve GENVEON arasında yine çalışan ayartmamayı konu edinen bir uzlaşı olduğunu ortaya koyan bazı bulgular elde edilmiştir. 03.02.2022 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-109'da "*Genveon ilaçtan ÜTU transfer etmiyoruz. Başkada firma kısıtımız yok."* ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL'in yukarıda *off-limit* olarak ifade edilen ve çalışan transfer etmediği firmaların Bulgu-107'de sonlanması ardından sadece GENVEON'un ÜTU transferinde kısıtlı olarak

görüldüğü başka da kısıtlı firma olmadığı anlaşılmaktadır. Bu belge GENVEON ve SANOVEL arasında sadece ÜTU ile sınırlı bir çalışan ayartmama uzlaşısı kurulduğuna işaret etmekte aşağıdaki bulguda bu uzlaşının bir centilmenlik anlaşması kapsamında ortaya çıktığı anlaşılmaktadır.

(1028) 20.04.2022 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-110'da "*1 aday Genveon ile centilmenlik anlaşmamız kapsamında süreci ilerletmedik"* ifadeleri görülmektedir. Bulguda GENVEON ile centilmenlik anlaşmaları olduğunun ifadesinin ardından adayın değerlendirilmesinin centilmenlik anlaşmaları nedeniyle olumsuz sonuçlanacağı anlaşılmaktadır.

(1029) 21.02.2023 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-111'de "*Genveon ile centilmenlik anlaşmamız var dolayısıyla (.....)'i dahil etmeyelim."* ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL'in, GENVEON'dan çalışan transferi yapılmaması yönünde iradesinin tek aday durumunda dahi değişmediği ve sonraki bulgu ile beraber değerlendirildiğinde centilmenlik anlaşmalarına sıkı bir şekilde uydukları anlaşılmaktadır.

(1030) 22.03.2023 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-112'de "*Genveon ilaçtan ÜTU transfer etmiyoruz. Başkada firma kısıtımız yok."* ifadeleri görülmektedir. Bulguda GENVEON ile centilmenlik anlaşmaları olduğunun ifadesinin ardından adayın değerlendirilmesinin centilmenlik anlaşmaları nedeniyle olumsuz sonuçlanacağı anlaşılmaktadır.

(1031) İlgili bulgulardan SANOVEL ile GENVEON arasında GENVEON çalışanlarının SANOVEL'e transferini engelleyen veya zorlaştıran bir centilmenlik anlaşması varlığı görülmekte ve birçok bulguda SANOVEL tarafından GENVEON'dan çalışan alınmaması sebebi olarak centilmenlik anlaşması ifade edilmiştir.

(1032) Bu bağlamda söz konusu yazışmalardan SANOVEL ile GENVEON arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

SANOVEL ile İLKO Bakımından Yapılan Değerlendirme

(1033) 13.02.2017-14.02.2017 tarihlerinde SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-66'da "*İlko, centilmenlik anlaşması gereği o firmadan da işe alım yapamıyoruz.", "Centilmenlik anlaşması olan firmalarla ilgili kriter;aday en son bu firmalardan birinde çalışıyorsa alamıyoruz diye biliyorum"* ve *" Adayınızın şu an çalıştığı şirket zaten uygun değil, o yüzden alamıyoruz. İyi niyetle, bazen, bir önceki firmasına bakıyoruz diye kasdetmiştim, o da uymuyor.(İlko)"* ifadeleri görülmektedir. Bulguda işe alımda değerlendirilen adayın aslında işe alım için uygun olmasına rağmen önceki çalıştığı teşebbüsün İLKO olması nedeniyle adayın işe alım sürecinin olumsuz değerlendirildiği görülmektedir. Ayrıca adayın centilmenlik anlaşması sebebiyle değerlendirilmeye alınmamasını engellemek için ARVEN çalışanın, adayın İLKO geçmişi üzerinden bir yıl geçtiğini belirtip ısrar etmesi üzerine ARVEN İnsan Kaynakları Müdürü'nün bu savunmayı kabul etmediği anlaşılmaktadır. Sonuçta SANOVEL'in, İLKO ile centilmenlik anlaşması olduğunu ve bu anlaşmayı adayların önceki çalıştığı teşebbüs olsa dahi kesin bir şekilde uyguladığı değerlendirilmiştir.

(1034) Benzer şekilde Bulgu-71'de 28.02.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP çalışanı Yetenek Kazanımı&İşveren Markası Uzmanı ile SANOVEL&ARVEN çalışanı İK İş ortağı Organizasyonel Gelişim ve Eğitim Müdürü arasında *"İlkodan aday"* başlıklı e-postada "*Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan daha çok saha ve merkez satış-pazarlama pozisyonlerından alım yapmayalım demiştiniz"* ifadesi geçmekte ve centilmenlik anlaşmasının varlığının bazı bölümler için geçerli olduğu kabul edilmekte olup İLKO

çalışanlarından bir adayın katı üretim bölümü için uygun olduğu vurgulanarak bazı bölümler için istisnai olarak İLKO'dan çalışan alınıp alınamayacağı sorulmaktadır. İlgili mail çalışan transferlerinde centilmenlik anlaşmasının işe alım konusunda uygun adayların transfer edilmesinde sorun yarattığı ve adayın alımı konusunda teyit gerektidiğini göstermektedir.

(1035) 25.01.2018-05.02.2018 tarihleri arasında SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-68'de "*Centilmenlik anlaşmasından dolayı TSS transferi yapmadığımız İlko ilaç son dönemde bizden sıkça adam almaya başladı.*" ve "*Konu ile ilgili (.....) Hanım ile görüştük. İlko firmasından transfer süreçlerimizde aday almamaya devam ediyor olacağız*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL ile İLKO arasında çalışan geçişini engellemeye yönelik centilmenlik anlaşması olduğunun ifadesinin ardından İLKO tarafının bu anlaşmaya aykırı fiillerde bulunulduğu ve SANOVEL insan kaynakları çalışanlarının misilleme amacıyla İLKO'dan çalışan transferi yapmak istedikleri ancak taleplerinin olumsuz yanıtlandığı görülmektedir. İLKO'nun eylemi sonrası SANOVEL çalışanının İLKO'dan çalışan alımı talebi isteği ile bu talebe verilen yanıtın arasında 10 günlük bir aranın olması, bu istemin SANOVEL yönetimi tarafından değerlendirdiğini yine de İLKO ile olan centilmenlik anlaşmasına sadık kalmayı seçtiklerini göstermektedir.

(1036) 06.02.2018-07.02.2018 tarihleri arasında SANOVEL iç yazışması niteliğindeki Bulgu-69'da "*İlko benim bildiğim kadarı ile bizim karşılıklı olarak personel alımında dikkatli olduğumuz firmalardan. 2 adayın İlkodan olması dikkatimi çekti*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL'den ayrılan iki çalışanın "*karşılıklı personel alımında dikkatli olduğumuz firmalar*" olarak nitelenen İLKO'ya geçmesi üzerine bu durumun dikkat çekici olduğu ve istifa edip İLKO'ya geçişin üzerine detayının araştırılacağı belirtilmiştir. İLKO ile karşılıklı dikkatli olunduğu ifadesi ile önceki bulgular birlikte değerlendirildiğinde İLKO ile SANOVEL arasında centilmenlik anlaşmasının her iki tarafı bağladığı anlaşılmaktadır.

(1037) 25.02.2019 tarihli SANOVEL iç yazışması niteliğindeki başlıklı Bulgu-70'te "*İLko İK 'na centilmenlik anlaşması konusunda hatırlatma yazısı gönderebiliriz. İK Müdürleri ayrılmıştı ve yeni birisi başlamış olabilir, konuyu bilmiyor olabilir .Umarım anlaşma, tek taraflı değildir.*" ifadeleri görülmektedir. Bulguda SANOVEL'in İLKO ile centilmenlik anlaşması olduğunun ifadesinin ardından İLKO'nun bu çalışan geçişinin engellenmesine yönelik uzlaşıya aykırı eylemlerde bulunmasına yönelik rahatsızlık görülmektedir. Bulguda ayrıca insan kaynakları müdürünün değişmesinden dolayı ilgili durum bilinmediğinden anlaşmaya aykırı davranıldığının düşünüldüğü bu nedenle İLKO'ya hatırlatma yazısı gönderme teklifinin gündeme geldiği görülmektedir. "*Umarım anlaşma, tek taraflı değildir.*" ifadesi ayrıca İLKO ile SANOVEL arasındaki centilmenlik anlaşmasının karşılıklı olduğunun açık göstergesi olarak kabul edilmektedir.

(1038) Bulgu-72'de yer alan 13.03.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Yetenek Kazanımı Yöneticisi tarafından TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü'ne gönderilen "*MONTERO MFE*" başlıklı e-postada "*(.....) firmaların ücret skalalarımızın çok üzerinde kalması, off limit firma sayımızın fazlalığı (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Generica, Santa Farma) özellikle de doğu bölgelerimizde yeterli sayıda adaya ulaşmakta zorlanmamıza sebep olmaktadır.*" kısmı dikkat çekmektedir. Aralarında İLKO'nun da bulunduğu *off-limit* firma sayısının fazlalığı ve ücretleri dolayısıyla yeterli sayıda adaya ulaşamadıkları ifade edilmektedir. Burada bu firmaların neden *off-limit* olduğu ile ilgili herhangi bir bilgi yer almamaktadır.

(1039) Bulgu-73'te yer alan 13.05.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü tarafından TOKSÖZ GRUP Grup Müdürlerine gönderilen e-postanın başlığı "*İşe Alım Centilmenlik Anlaşması hakkında*" şeklindedir. Başlığında işe alım konusunda centilmenlik anlaşması ibaresi geçen e-postada centilmenlik anlaşması kapsamında kimlerin olduğu ve tarafların anlaşmaya uyup uymadığı konusunda şu bilgiler yer almaktadır: "*Son dönemlerde İlaç Satış Kadrolarımızdan, daha önceden centilmenlik sözleşmesi imzaladığımız bazı firmalara kayıplar yaşamakta olduğumuzu belirtmek isterim. Toksöz Ailesi olarak centilmenlik anlaşmamıza bizler ise halen sadık kalmaktayız… İşe alımlarda Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica) alım yapmamaya devam edelim mi?…".* İlgili yazışmada SANOVEL aralarında centilmenlik anlaşması bulunan *Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica* şirketlerinden çalışan transfer etmeyerek anlaşmaya sadık kalırken bu şirketlerden bazıları SANOVEL'den çalışan transfer etmekte olup Küresel İnsan Kaynakları Direktörü centilmenlik anlaşması olan firmalardan alım yapmamaya devam edilip edilmeyeceğini Grup Müdürlerine sormaktadır. Söz konusu bulgu, Bulgu-7'de neden *off-limit* olduğu ile ilgili herhangi bir bilgi yer almayan *Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica* ile SANOVEL arasında bir centilmenlik anlaşması bulunduğunu ve bu anlaşma çerçevesinde SANOVEL'in bu şirketlerde çalışanları istihdam etmediğini göstermektedir.

(1040) İlgili bulgular bir arada değerlendirildiğinde SANOVEL ve İLKO arasında çalışan transferini engellemeye yönelik olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

<u>SANOVEL ile MENARINI Bakımından Yapılan Değerlendirme</u>

(1041) Bulgu-4'te MENARINI'nin sektördeki diğer teşebbüslerden maaş zam oranlarına ilişkin bilgi elde ettiği görülmektedir. Bu kapsamda belgenin niteliğini anlayabilmek adına ilgili firmalara 2022 yılına ilişkin çalışanlarına yapmış oldukları maaş ve yan hak zam oranlarına dair duyuruları hakkında bilgiler sorulmuştur.

(1042) MENARINI tarafından konu ile ilgili Nisan ve Temmuz aylarında maaş artışları yapıldığı belirtilmiştir. Ayrıca MENARINI'de yıllık maaş iyileştirmesinin Nisan ayı civarında yapıldığı, bu artışın kişilerin performansına bağlı olduğu, artış döneminde herhangi bir genel duyuru yapılmadığı, MENARINI'nin olağan maaş iyileştirme döneminde çalışanın birim yöneticisi, İK departmanı ve nihai olarak şirket yönetimi tarafından kişi özelinde onaylanan ücret artış oranının çalışan bazlı olarak birim yöneticisi tarafından çalışan ile paylaşıldığı, bu paylaşımın kişiye özel bir mektup vasıtasıyla veya sözlü olarak yapıldığı ifade edilmiştir. MENARINI tarafından ayrıca 2022 yılı Temmuz ayı için ise ücretlerde yapılacak iyileştirmelere ilişkin duyurunun prim alanlar ile almayanlar arasında farklılıklar olması nedeniyle sabit bir oran belirtilmeksizin yapıldığı ifade edilmiştir.

(1043) SANOVEL tarafından 2022 yılında yapmış oldukları maaş ve yan haklara ilişkin zam oranları bilgileri Kuruma ibraz edilmiştir. 29.11.2021 tarihli *"Ara Dönem Ücret Gözden Geçirme İletişimi"* isimli mailde *"Ocak 2022 itibariyle yapılacak ücret artışlarının 2022 yılı ücret artış dönemi kapsamına giren çalışanları kapsadığı"* ve 1 Ocak 2022 tarihi itibarıyla geçerli olacak şekilde baz ücretlerde %(.....) artış yapılacağı ve buna ek olarak piyasa koşullarına göre 2022 Mart ayında da çalışanlara ilave ücret artışları yapılacağı belirtilmiştir. Yine 25.06.2022 tarihli *"Sanovel – 2022 Ara Dönem Ücret Artışları"* isimli e-postada ilgili düzenlemenin 1 Temmuz itibarıyla uygulanacağı, uygulanacak bu oranların ise mavi yakalar için %(.....), uzman ve uzman yrd./asistanlar için %(.....), yöneticiler için %(.....) ve müdür/direktörler için %(.....) olduğu belirtilmiştir. SANOVEL

cevabi yazısında; performansa dayalı ücret artış döneminin genel olarak Mart ayı olduğu, ancak bu sürecin 2022 yılına özel olarak bir ay öne yani Şubat ayına çekildiği, performansa dayalı ücret artışlarının kişiye özel oran olacağı için şirket içinde genel bir maaş zammına ilişkin duyuru yapılmadığı ifade edilmiştir. Sonrasında 21.02.2022 tarihinde bu duyuruların kişiye özel şifreli e-postalar aracılığıyla farklı kademedeki çalışanlara iletildiği, 2022 Şubat ayına ilişkin ücret artış oranının ortalamasının %(.....),(.....) olduğu teşebbüs tarafından ifade edilmiştir. Kuruma ibraz edilen farklı kademelerden çalışanlara uygulanan zam oranlarına ilişkin örneklerinin 21 Şubat 2022 tarihinde her bir çalışana ayrı oranlarda (%(.....)%(.....)%(.....)) hesaplama yapılarak iletildiği ifade edilmiştir.

Tablo 62: Bulgu-4'te Yer Alan Bilgilerin Değerlendirilmesi

TARAF	08.03.2022 Tarihli Bulgudaki Oran	Duyuru Yapıldığı Tarih	Duyuru Oranı (%)
SANOVEL	40	29.11.2021 (%(.....))/Mart zammına ilişkin net bir tarih bulunmamaktadır.[314]	(.....)/(.....)

(1044) Öte yandan taraflarca sunulan belgeler dikkate alındığında, çalışanlara yapılan ücret ve zam hakkındaki duyuruların ne zaman duyurulmaya başlandığı bazı teşebbüsler bakımından tam olarak tespit edilememektedir. Bulgu-4'ün paylaşım tarihi ve içeriği, teşebbüsün gelecek kararları üzerinde etkiye sahip olacak bir bilgi değişiminin genel müdür ve bölge müdürleri seviyesinde gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda ilgili bulgunun paylaşıldığı tarihte teşebbüslerin çalışanlarının ilgili zam artış oranlarını ne zaman öğrenildiğinin tam olarak tespit edilemediği bu nedenle SANOVEL'in söz konusu ihlale taraf olduğu değerlendirilmektedir.

(1045) Bulguda yer alan maaş zam oranlarının paylaşılan bilginin paylaşıldığı dönem itibarıyla çalışanlara duyurulmuş olup olmadığının her teşebbüs bakımından tespit edilemediği, ilgili bilginin rekabete hassas bilgi niteliğini haiz olduğu, bulguda bilgilerin genel müdürlerden edinildiğinin belirtildiği ve zam oranlarının tarafların dosya kapsamında sunduğu bilgilerle büyük oranda örtüştüğü, her ne kadar teşebbüslerin maaş zam oranının kişinin ünvanı, çalışma yılı, prim ve belirlenen hedefe uyma gibi birçok parametreye göre birey bazında değişebilse de paylaşıma konu olan verinin ve sektörde yapılacak maaş zam oranlarının teşebbüsler arasında paylaşılmasının işverenin çalışanın maaş artışına ilişkin kararında baskılayıcı etki doğurabileceği hususları da nazara alındığında Bulgu-4'te geçen yazışma 4054 sayılı Kanun kapsamında ihlal olarak değerlendirilmektedir.

SANOVEL ile NEUTEC Bakımından Yapılan Değerlendirme

(1046) SANOVEL iç yazışması niteliğine sahip 05.03.2015 tarihli Bulgu-59'da "*Transfer yapmadığımız firmalar*" başlığı altında SANOVEL'in alım yapmadığı firmalar sayılırken NEUTEC'in de adının geçtiği görülmektedir.

(1047) Bulgu kapsamında NEUTEC'in transfer yapılamayan firma olarak anılmasının sebebi rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma ve/veya uyumlu olabileceği gibi SANOVEL'in tek taraflı olarak kendisinin belirlediği ve uyguladığı işe alım politikalarından da kaynaklanabilmektedir. Nitekim yukarıdaki bölümde yer verildiği üzere ABDİ İBRAHİM çalışma prensiplerinden endişe duyduğu NEUTEC'i kendi tek taraflı iradesi dahilinde işe alım prosedürlerinde yasaklı firma olarak tanımlamaktadır.

[314] Performansa dayalı ücret artış döneminin genel olarak Mart ayı olduğu, ancak bu sürecin 2022 yılına özel olarak bir ay öne yani Şubat ayına çekildiği, performansa dayalı ücret artışlarının kişiye özel oran olacağı için şirket içinde genel bir maaş zammına ilişkin duyuru yapılmadığı belirtilmiştir.

(1048) Bu noktada bulgu tek başına SANOVEL ve NEUTEC arasında bir ihlal tespiti için yeterli olmayıp dosya kapsamında taraflar arasında soruşturma konusu ile ilgili başkaca bir bulguda elde edilmiş değildir. Bu sebeple SANOVEL ve NEUTEC arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal oluşmadığı değerlendirilmektedir.

SANTA FARMA ile SANOVEL Bakımından Yapılan Değerlendirme

(1049) Bulgu-95'te yer alan 31.10.2017 tarihinde ARVEN ve TOKSÖZ GRUP çalışanları arasında geçen "*RE: Lise Terk Katı Ambalaj Opr. Hk.*" başlıklı e-postada ilk olarak "*Santa farma ise biraz bekletelim, haber vericem*" denilmekte ancak devamında "*Personel ile konuştuğumda 1,5 yıldır (.....) de çalışıyormuş eğer centilmenlik sözleşmesi nedeniyle engel varsa aşmış oluyoruz…Bu durumda teklif yapabiliriz.*" olarak ilerlenmektedir. Bu bakımdan ilgili belgede SANOVEL'in, SANTA FARMA çalışanı olduğunu düşündüğü adayı işe alım sürecinde bekletme yönünde bir uygulaması olduğu ancak ilgili adayın SANTA FARMA çalışanı olmadığı anlaşıldığında centilmenlik sözleşmesinden kaynaklı engelin aşıldığı ve bu durum altında adaya teklif yapılabileceği anlaşılmaktadır. Bu belge SANOVEL'in, SANTA FARMA'dan "*centilmenlik sözleşmesi*" kaynaklı olarak çalışan transferinde bir kısıtı olduğunu göstermektedir.

(1050) Bulgu-101'de yer alan 06.08.2018 tarihinde ARVEN İLAÇ Ürün Tanıtım Müdürü tarafından TOKSÖZ GRUP İnsan Kaynakları Müdürü'ne gönderilen "*Sivas TSS aday*" başlıklı e-postada Ürün Tanıtım Müdürü, İnsan Kaynakları Müdürü'nden bir aday için şu şekilde yardım ve onay istemektedir: "*Farma Sivas çalışan TSS (.....),17 Temmuz 2018 tarihinde istifa etmiş ve Santa Farma firmasına geçmiştir. Bölge yöneticisi (.....)'ın görüştüğü transfer adayları içinde uygun gördüğü tek TSS şu anda Santa Farma'da çalışmakta çok başarılı bir TSS'dir. Santa farma ile aramızda olduğu söylenen centilmenlik anlaşmasına rağmen, (.....)'in bu firmaya geçmiş olmasından yani anlaşmanın ihlalinden ve Sivas'ın hem realizasyon hem de transfer aday bulma konusunda son derece sıkıntılı lokasyonlarımızdan olmasından yola çıkarak, ilgili TSS'in İK tarafında da transfer görüşme sürecinin başlatılabilmesi için yardımınıza ve onayınıza ihtiyacım var.*". İlgili bulguda Ürün Tanıtım Müdürü, Sivas'ta TSS pozisyonu için tek uygun aday olarak belirlediği ve çok başarılı bulduğu ilgili çalışanın SANTA FARMA çalışanı olmasından ötürü bu aday ile transfer görüşme süreçlerinin başlatılamaması endişesi duymakta ve bu durumun SANOVEL ve SANTA FARMA arasında olduğu söylenen centilmenlik anlaşmasından kaynaklandığı görülmektedir. Ürün Tanıtım Müdürü, adayın SANTA FARMA'ya çok yakın zamanda geçmiş olması ve Sivas'ın olası aday bulma bakımından çok sıkıntılı bir lokasyonda bulunmasından dolayı İnsan Kaynakları Müdürü'ne bu aday için "*İK tarafında da transfer görüşme sürecinin başlatılabilmesi için yardımınıza ve onayınıza ihtiyacım var*" demektedir. Belgeden açıkça görüldüğü üzere SANOVEL, SANTA FARMA ile olduğu söylenen centilmenlik anlaşmasından dolayı eleman bulma konusunda sıkıntı yaşanan bir bölgede bulduğu tek uygun adayla iş görüşmesi yapmaktan kaçınmaktadır.

(1051) Bulgu-72'de yer alan 13.03.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Yetenek Kazanımı Yöneticisi tarafından TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü'ne gönderilen "*MONTERO MFE*" başlıklı e-postada "*(.....) firmaların ücret skalalarımızın çok üzerinde kalması, off limit firma sayımızın fazlalığı (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Generica, Santa Farma) özellikle de doğu bölgelerimizde yeterli sayıda adaya ulaşmakta zorlanmamıza sebep olmaktadır.*" kısmı dikkat çekmektedir. Aralarında SANTA FARMA'nın da bulunduğu *off-limit* firma sayısının fazlalığı ve ücretleri dolayısıyla yeterli sayıda adaya ulaşamadıkları ifade edilmektedir. Burada bu firmaların neden *off-limit* olduğu ile ilgili herhangi bir bilgi yer almamaktadır.

(1052) Bulgu-73'te yer alan 13.05.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü tarafından TOKSÖZ GRUP Grup Müdürlerine gönderilen e-postanın başlığı "*İşe Alım Centilmenlik Anlaşması hakkında*" şeklindedir. Başlığında işe alım konusunda centilmenlik anlaşması ibaresi geçen e-postada bahsi geçen anlaşmada kimlerin olduğu ve tarafların anlaşmaya uyup uymadığı konusunda şu bilgiler yer almaktadır: "*Son dönemlerde İlaç Satış Kadrolarımızdan, daha önceden centilmenlik sözleşmesi imzaladığımız bazı firmalara kayıplar yaşamakta olduğumuzu belirtmek isterim. Toksöz Ailesi olarak centilmenlik anlaşmamıza bizler ise halen sadık kalmaktayız… İşe alımlarda Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica) alım yapmamaya devam edelim mi?…".* İlgili yazışmada SANOVEL aralarında centilmenlik anlaşması bulunan *Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica* şirketlerinden çalışan transfer etmeyerek anlaşmaya sadık kalırken bu şirketlerden bazıları SANOVEL'den çalışan transfer etmekte olup Küresel İnsan Kaynakları Direktörü centilmenlik anlaşması olan firmalardan alım yapmamaya devam edilip edilmeyeceğini Grup Müdürlerine sormaktadır. Söz konusu bulgu Bulgu-72'te neden *off-limit* olduğu ile ilgili herhangi bir bilgi yer almayan *Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica* ile SANOVEL arasında bir centilmenlik anlaşması bulunduğunu ve bu anlaşma çerçevesinde SANOVEL'in bu şirketlerde çalışanları istihdam etmediğini göstermektedir. Ancak anlaşmaya uyum konusunda teşebbüsler arasında farklılıklar bulunduğu anlaşılmaktadır.

(1053) Öte yandan Bulgu-107'de yer alan 07.09.2020 tarihinde SANOVEL yöneticileri arasındaki "*Ürün Tanıtım Uzmanı*İşe Alım Kriterleri*" başlıklı e-postada işe alım kriterleri konusunda bir değerlendirme yapılmakta ve çok acil bir gündem olmamakla birlikte stratejik olarak bir takım adımlar atılması gerektiği dile getirilmektedir. Mevcut kriterler arasında şu kısım yer almaktadır: "*…Off-limit firmalar (Bilim İlaç, Generica, Santa Farma) (off-limit işine çok elzem olmadıkça girmeyelim, siz off-limitlerin kalktığını paylaşmıştınız, bu şekilde de devam edelim)…".* İlgili ifadeye göre mevcut kriterler arasında *off-limit* firmalar bakımından bulgu tarihi öncesinde *off-limitlerin kalktığı* paylaşılmış olup bu şekilde devam edilmesi önerilmektedir. Bu bakımdan yukarıdaki bulgularda bahsi geçen ve bir centilmenlik anlaşmasına dayanan *off-limit* firmalar tanımlaması çerçevesinde bu firmaların çalışanlarını almama politikası sonlanmış olup işe alım politikalarında bu şekilde devam edilmesi önerilmektedir. Bulgu taraflar arasında oluşan ihlalin bulgu tarihi öncesinde bir dönemde sonlandığını göstermek bakımından önemlidir.

(1054) İlgili bulgular bir arada değerlendirildiğinde SANOVEL ve SANTA FARMA arasında çalışan transferini engellemeye yönelik olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

I.4.2.27. SANTA FARMA Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(1055) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde SANTA FARMA ile ayrı ayrı olmak üzere SANOVEL, BİLİM ve MENARINI arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

SANTA FARMA ile SANOVEL Bakımından Yapılan Değerlendirme

(1056) Bulgu-95'te yer alan 31.10.2017 tarihinde ARVEN ve TOKSÖZ GRUP çalışanları arasında geçen "*RE: Lise Terk Katı Ambalaj Opr. Hk.*" başlıklı e-postada ilk olarak "*Santa farma ise biraz bekletelim, haber vericem"* denilmekte ancak devamında "*Personel ile konuştuğumda 1,5 yıldır (.....) de çalışıyormuş eğer centilmenlik*

sözleşmesi nedeniyle engel varsa aşmış oluyoruz…Bu durumda teklif yapabiliriz." olarak ilerlenmektedir. Bu bakımdan ilgili belgede SANOVEL'in, SANTA FARMA çalışanı olduğunu düşündüğü adayı işe alım sürecinde bekletme yönünde bir uygulaması olduğu ancak ilgili adayın SANTA FARMA çalışanı olmadığı anlaşıldığında centilmenlik sözleşmesinden kaynaklı engelin aşıldığı ve bu durum altında adaya teklif yapılabileceği anlaşılmaktadır. Bu belge SANOVEL'in, SANTA FARMA'dan "*centilmenlik sözleşmesi*" kaynaklı olarak çalışan transferinde bir kısıt olduğunu göstermektedir.

(1057) Bulgu-101'de yer alan 06.08.2018 tarihinde ARVEN İLAÇ Ürün Tanıtım Müdürü tarafından TOKSÖZ GRUP İnsan Kaynakları Müdürü'ne gönderilen "*Sivas TSS aday*" başlıklı e-postada Ürün Tanıtım Müdürü, İnsan Kaynakları Müdürü'nden bir aday için şu şekilde yardım ve onay istemektedir: "*Farma Sivas çalışan TSS (.....)17 Temmuz 2018 tarihinde istifa etmiş ve Santa Farma firmasına geçmiştir. Bölge yöneticisi (.....) görüştüğü transfer adayları içinde uygun gördüğü tek TSS şu anda Santa Farma'da çalışmakta çok başarılı bir TSS'dir. Santa farma ile aramızda olduğu söylenen centilmenlik anlaşmasına rağmen, (.....) bu firmaya geçmiş olmasından yani anlaşmanın ihlalinden ve Sivas'ın hem realizasyon hem de transfer aday bulma konusunda son derece sıkıntılı lokasyonlarımızdan olmasından yola çıkarak, ilgili TSS'in İK tarafında da transfer görüşme sürecinin başlatılabilmesi için yardımınıza ve onayınıza ihtiyacım var.*". İlgili bulguda Ürün Tanıtım Müdürü, Sivas'ta TSS pozisyonu için tek uygun aday olarak belirlediği ve çok başarılı bulduğu ilgili çalışanın SANTA FARMA çalışanı olmasından ötürü bu aday ile transfer görüşme süreçlerinin başlatılamaması endişesi duymakta ve bu durumun SANOVEL ve SANTA FARMA arasında olduğu söylenen centilmenlik anlaşmasından kaynaklandığı görülmektedir. Ürün Tanıtım Müdürü, adayın SANTA FARMA'ya çok yakın zamanda geçmiş olması ve Sivas'ın olası aday bulma bakımından çok sıkıntılı bir lokasyonda bulunmasından dolayı İnsan Kaynakları Müdürü'ne bu aday için "*İK tarafında da transfer görüşme sürecinin başlatılabilmesi için yardımınıza ve onayınıza ihtiyacım var*" demektedir. Belgeden açıkça görüldüğü üzere SANOVEL, SANTA FARMA ile olduğu söylenen centilmenlik anlaşmasından dolayı eleman bulma konusunda sıkıntı olan bir bölgede bulduğu tek uygun adayla iş görüşmesi yapmaktan kaçınmaktadır.

(1058) Bulgu-72'de yer alan 13.03.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Yetenek Kazanımı Yöneticisi tarafından TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü'ne gönderilen "*MONTERO MFE*" başlıklı e-postada "*(.....) firmaların ücret skalalarımızın çok üzerinde kalması, off limit firma sayımızın fazlalığı (Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Generica, Santa Farma) özellikle de doğu bölgelerimizde yeterli sayıda adaya ulaşmakta zorlanmamıza sebep olmaktadır.*" kısmı dikkat çekmektedir. Aralarında SANTA FARMA'nın da bulunduğu *off-limit* firma sayısının fazlalığı ve ücretleri dolayısıyla yeterli sayıda adaya ulaşamadıkları ifade edilmektedir. Burada bu firmaların neden *off-limit* olduğu ile ilgili herhangi bir bilgi yer almamaktadır.

(1059) Bulgu-73'te yer alan 13.05.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü tarafından TOKSÖZ GRUP Grup Müdürlerine gönderilen e-postanın başlığı "*İşe Alım Centilmenlik Anlaşması hakkında*" şeklindedir. Başlığında işe alım konusunda centilmenlik anlaşması ibaresi geçen e-postada, bahsi geçen anlaşmada kimlerin olduğu ve tarafların anlaşmaya uyup uymadığı konusunda şu bilgiler yer almaktadır: "*Son dönemlerde İlaç Satış Kadrolarımızdan, daha önceden centilmenlik sözleşmesi imzaladığımız bazı firmalara kayıplar yaşamakta olduğumuzu belirtmek isterim. Toksöz Ailesi olarak centilmenlik anlaşmamıza bizler ise halen sadık kalmaktayız… İşe alımlarda Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan (Abdi İbrahim,*

Bilim, İlko, Santa Farma, Generica) alım yapmamaya devam edelim mi?...". İlgili yazışmada SANOVEL aralarında centilmenlik anlaşması bulunan *Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica* şirketlerinden çalışan transfer etmeyerek anlaşmaya sadık kalırken bu şirketlerden bazıları SANOVEL'den çalışan transfer etmekte olup Küresel İnsan Kaynakları Direktörü centilmenlik anlaşması olan firmalardan alım yapmamaya devam edilip edilmeyeceğini Grup Müdürlerine sormaktadır. Söz konusu bulgu Bulgu-72'de neden *off-limit* olduğu ile ilgili herhangi bir bilgi yer almayan *Abdi İbrahim, Bilim, İlko, Santa Farma, Generica* ile SANOVEL arasında bir centilmenlik anlaşması bulunduğunu ve bu anlaşma çerçevesinde SANOVEL'in bu şirketlerde çalışanları istihdam etmediğini göstermektedir. Ancak anlaşmaya uyum konusunda teşebbüsler arasında farklılıklar bulunduğu anlaşılmaktadır.

(1060) Öte yandan Bulgu-107'de yer alan 07.09.2020 tarihinde SANOVEL yöneticileri arasındaki "*Ürün Tanıtım Uzmanı*İşe Alım Kriterleri*" başlıklı e-postada işe alım kriterleri konusunda bir değerlendirme yapılmakta ve çok acil bir gündem olmamakla birlikte stratejik olarak bir takım adımlar atılması gereği dile getilmektedir. Mevcut kriterler arasında şu kısım yer almaktadır: "*…Off-limit firmalar (Bilim İlaç, Generica, Santa Farma) (off-limit işine çok elzem olmadıkça girmeyelim, siz off-limitlerin kalktığını paylaşmıştınız, bu şekilde de devam edelim)…".* İlgili ifadeye göre mevcut kriterler arasında *off-limit* firmalar bakımından bulgu tarihi öncesinde *off-limitlerin kalktığı* paylaşılmış olup bu şekilde devam edilmesi önerilmektedir. Bu bakımdan yukarıdaki bulgularda bahsi geçen ve bir centilmenlik anlaşmasına dayanan *off-limit* firmalar tanımlaması çerçevesinde bu firmaların çalışanlarını almama politikası sonlanmış olup işe alım politikalarında bu şekilde devam edilmesi önerilmektedir. Bulgu taraflar arasında oluşan ihlalin bulgu tarihi öncesinde bir dönemde sonlandığını göstermek bakımından önemlidir.

(1061) İlgili bulgular bir arada değerlendirildiğinde SANOVEL ve SANTA FARMA arasında çalışan transferini engellemeye yönelik olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

<u>SANTA FARMA ile BİLİM Bakımından Yapılan Değerlendirme</u>

(1062) Bulgu-14'te yer alan 15.02.2021 tarihinde BİLİM İnsan Kaynakları İş Ortağı ile İnsan Kaynakları Yöneticisi arasında geçen e-postanın konusu şu şekildedir: "Centilmenlik anlaşmamız olan *ilaç şirketleri hk*". Mailin içeriğinde İnsan Kaynakları İş Ortağı, İnsan Kaynakları Yöneticisi'nden centilmenlik anlaşmasının olduğu listeyi istemekte, İnsan Kaynakları Yöneticisi tablo halinde ilgili listeyi gönderirken "*…Tabi bu firmalarda şu anda çalışıyor ise ayrılmış ise sorun yok."* ifadesini kullanmaktadır. Bu bakımdan BİLİM yöneticisi centilmenlik anlaşması bulunan şirketleri "*Yasaklı İlaç Firmaları*" başlıklı tablo ile sıralamakta ve belgeden anlaşıldığı üzere bu anlaşma dolayısıyla mevcutta o şirkette çalışan adaylar işe alınmamakta ancak şirketten ayrıldıysa sorun görülmemektedir. İlgili şirketler arasında SANTA FARMA da yer almaktadır.

(1063) 05.04.2024 tarihli birinci yazılı savunmada SANTA FARMA ile BİLİM arasında bir fason üretim anlaşmasından bahsedilmiştir. SANTA FARMA ile BİLİM arasında 2018 yılında bir fason üretim anlaşması imzalanmıştır. Ancak ilgili anlaşmada çalışan geçişlerine yönelik herhangi bir ifade yer almamaktadır. Bu durum ayrıca 03.10.2024 tarihli SANTA FARMA cevabi yazısında da belirtilmiştir. SANTA FARMA'nın birinci yazılı savunmada fason üretim anlaşmasından bahsetmelerinin nedenini "*Bilim İlaç ile imzalanan fason üretim anlaşmalarından bahsedilmiş olmasının sebebi ise, söz konusu üretim anlaşmaları kapsamında makul olarak değerlendirilebilecek olmasına rağmen çalışan ayartmamaya dair sınırlamalara yer verilmediğinin vurgulanmasıdır.*"

şeklinde ifade etmektedir. Bu bağlamda taraf Bulgu-14'ün kapsamının SANTA FARMA ile BİLİM arasındaki anlaşma kapsamında olduğunu ileri sürmemekte aksine üretim anlaşması kapsamında olmadığının altını çizmiştir. Savunma kısmında daha ayrıntılı ele alındığı üzere ilgili fason üretim anlaşması tek bir ürünle sınırlı dar kapsamlı bir anlaşma iken, bulgu kapsamında işe alınmayan çalışanların bu anlaşma kapsamındaki çalışanlar ile bağı kurulmamaktadır.

(1064) İlgili bulgu incelendiğinde *"Yasaklı İlaç Firmaları"* tablosunun içerisinde sayılan SANTA FARMA'dan aktif çalışan alınmadığı görülmektedir. İradenin kısıtlandığını gösteren bu belgenin bir üretim anlaşması kapsamında uygulandığı ya da belli çalışanları kapsadığı gösterilememekte, hatta SANTA FARMA durumun üretim anlaşmasından kaynaklanmadığını kabul etmektedir. Tüm bu unsurlar birlikte değerlendirildiğinde SANTA FARMA ve BİLİM arasında çalışan geçişini engelleyen rekabet bozucu bir anlaşmanın varlığı değerlendirilmektedir.

(1065) Bu sebeple BİLİM ve SANTA FARMA arasında çalışan ayartmamaya yönelik 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu anlaşılmaktadır.

SANTA FARMA ile MENARINI Bakımından Yapılan Değerlendirme

(1066) Bulgu-113'de MENARINI Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü (.....) ile ALEXANDER HUGHES Yönetici Ortağı (.....) arasında geçen yazışmada; "*Evet ancak konuşup izin alırsan ilerlerim demiş; o da tabii ki konuşacağım diyor"* ve *"Başlangıçta bilmiyorduk biz de Santa Farma'nın offlimits olduğunu; şu an öyle bir olduğu anlaşılıyor"* ifadelerinden MENARINI'nin işe alım süreçlerinde SANTA FARMA çalışanları için *'off limit'* terimini kullandığı görülmektedir.

(1067) Söz konusu yazışmadan MENARINI'nin ilgili aday ile iki kez görüşme gerçekleştirdiği, MENARINI Genel Müdürü (.....)'ün, söz konusu adayı teşebbüsün İtalya'daki genel merkezi ile de görüştürmek istediği, İK danışmanlık firması niteliğinde olan ALEXANDER HUGHES yetkilisinin "*Başlangıçta bilmiyorduk biz de SANTA FARMA'nın offlimits olduğunu; şu an öyle bir olduğu anlaşılıyor"* ifadelerini kullandığı, buradan hareketle ilgili adayın başta *off-limit* bir aday olduğunun firma tarafından bilinmediği, ilgili adayla gerçekleşen görüşmelerin akabinde adaydan çalıştığı firmaya haber verilmesinin istendiği nitekim süreç sonunda da işe alımın gerçekleşmediği anlaşılmaktadır.

(1068) SANTA FARMA tarafından birinci yazılı savunmasında ilgili dönemde SANTA FARMA ile MENARINI arasında ileride yapılacak bir fason üretim anlaşması için gizlilik sözleşmesi yapıldığı, bu nedenle adaydan etik ve ticari kaygılarla hâlihazırda çalışmaya devam ettiği SANTA FARMA'ya haber verilmesinin istenmiş olabileceği belirtilmiştir. İlgili bulgu kapsamındaki etik kaygılar MENARINI tarafından da ifade edilmiştir.

(1069) Bulgu-113'de bahsi geçen (.....)'ın hala SANTA FARMA'da çalıştığı tespit edilmiş olup transferin gerçekleşmediği görülmektedir. Ancak teşebbüslerin irade uyuşması içerisinde olduğunun belgeden görülemediği, süreçte tarafların karşılıklı çalışan istihdamını engellemeye yönelik irade uyuşmasını ortaya koyacak/destekleyecek başkaca bir delil de elde edilmediği hususları göz önüne alındığında SANTA FARMA ile MENARINI arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında anlaşma/uyumlu eylemin bulunmadığı değerlendirilmektedir.

I.4.2.28. SERVIER Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(1070) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde SERVIER ile ABDİ İBRAHİM arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda yer almaktadır.

SERVIER ile ABDİ İBRAHİM Bakımından Yapılan Değerlendirme

(1071) 29.01.2020 ve 02.02.2020 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi ve Bölge Müdürü arasında geçen "*Transfer TTT süreci kısıtlamaları hakk.*" ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki Bulgu-1'de, tıbbi tanıtım temsilcisi transferi yapma ihtiyaçları olduğu bu kapsamda hangi kısıtlamaların bulunduğu bilgisi şu şekilde sorulmaktadır: "*Yakın tarihte TTT transfer yapmaya ihtiyacım olacağı için bazı kısıtlamaları benimle paylaşmanızı rica edeceğim. (Centilmenlik anlaşmalı şirketler, sektör yaşı, benzer brick/branş/ürün... vs).* İlgili soruya cevaben İnsan Kaynakları Yöneticisi "*Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar aşağıdaki gibidir:*" demektedir. E-postanın devamında listelenen bu firmaların arasında da SERVIER yer almaktadır.

(1072) 07.10.2020 tarihinde ABDİ İBRAHİM Yöneticileri arasında "*İstifa Eden Kişilerden sektörde devam eden kişiler listesi*" başlıklı Bulgu-114'te yer alan e-postada "*Servıer ile centilmenlik anlaşması çerçevesinde kimseyi almamış olmaları lazım*" denilmektedir.

(1073) Bulgu-16'da yer verilen ve 10.12.2021- 02.09.2022 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticileri ve çok sayıda ABDİ İBRAHİM çalışanının aralarında bulunduğu Whatsapp grubunda geçen konuşmalarda, işe alım yapılamayacak firmaların hangileri olduğu konusunda ayrıntılı bir konuşma geçmektedir. Bulguda "*… Soyleki centilmenlik anlasmamiz olan adeka bilim servierden saha merkez alamiyoruz digerleri saha icin kisitli dedigimiz firmalar oldugu icin merkeze aliyiruz… servier önceden eğer mevcut firmasıysa ilerlemiyorduk hatta geçen (.....) da sormuştu gm için... (.....) sanovel için yazmıştı sanırım servier artık serbest…2021'de bizden 2 kişi Servier'e gitmiş…Servier'e gidenleri raporlanmamiz mi gerekiyor? Servier bizim alım yapmadığımız yasaklı firmalardan, bu gibi firmalar alınca yazıyoruz genelde. Kesin raporlanır değil tabi ama alım yasak olduğu için bizden gidince de haber veriyoruz diyeyim…*" denilerek SERVIER'in işe alım yapılmayacak yasaklı firmalar arasında bulunduğu ifade edilmektedir.

(1074) Aynı doğrultudaki Bulgu-17'de yer alan 16.03.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM yöneticileri arasındaki "*Transfer TTT İşe Alım Süreci - Kriter Seti Revizyonu*" konulu iletişimde *"Yasaklı ve Kısıtlı işe alım yapabileceğimiz şirketlerin listesini aşağıda görebilirsiniz."* denilmekte ve *"Centilmenlik Anlaşması Kapsamında Yasaklı Firmalar (Son Çalıştığı Firma ise)"* sütununda SERVIER'e yer verilmektedir. Benzer durum Bulgu-18'de yer alan ve 20.04.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanları arasında geçen konuşmada da söz konusu olup SERVIER yasaklı firmalar altında "*Adayın son firması aşağıdaki firmalar olmamalıdır.*" sütununda yer almaktadır. Yine 05.08.2022 – 07.08.2022 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü ile ABDİ İBRAHİM çalışanları arasında Bulgu-19'da yer alan e-postada "*servier ile üretim anlamında işbirliğimiz olduğu için centilmenlik anlaşmamız olan firmalar arasında*" denilmektedir.

(1075) Söz konusu belgelerden anlaşıldığı üzere ABDİ İBRAHİM, SERVIER ile aralarında bulunan centilmenlik anlaşması dolayısıyla yasaklı firma olarak gördüğü SERVIER'den işe alım yapmamaktadır.

(1076) Öte yandan bu bulgulardan sonraki döneme denk gelen üç bulguda ise SERVIER'in artık yasaklı firma olmadığı ifade edilmektedir. 08.08.2022 tarihli ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü ile ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi arasındaki Bulgu-20'de yer alan e-postada: "*bu arada servier listemizde olmayacak dedi (.....), sadece adeka biim diyor*"; 27.07.2023-10.08.2023 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM yöneticileri ve çalışanları arasındaki Bulgu-33'te yer alan e-postada: "*servier centilmenlikten çıkmıştı ve şu an sadece Adeka-Bilim ikilisi ile ilerlemiyoruz.*" denilmektedir. Benzer şekilde Bulgu-115'te yer alan 09.12.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM Pazarlama ve Satış Departmanı İnsan Kaynakları Yöneticisi ile İnsan Kaynakları Yöneticisi arasında geçen Whatsapp yazışmasında Pazarlama ve Satış Departmanının, İnsan Kaynakları Yöneticisinin "*servier yasaklida degil miydi celtisle mi karistirdim acabasi emin olamadim bi*" şeklinde soru sorduğu, bu soruya İnsan Kaynakları Yöneticisinin ise "*evet evet servier eskiden centilmenlik olandı sonra kalktı*" şeklinde cevap verdiği görülmektedir.

(1077) Tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde ABDİ İBRAHİM ile SERVIER arasında çalışan ayartmamaya bir centilmenlik anlaşması bulunduğu ancak bu anlaşmanın ilk kez ifade edildiği Bulgu-20 öncesi bir dönemde sonlandığı değerlendirilmektedir.

(1078) Yukarıdaki belgelerde yer alan ifadelerden de görülebileceği üzere ABDİ İBRAHİM'in işe alım süreçlerinde SERVIER çalışanlarının centilmenlik anlaşması sebebiyle yer almadığı dolayısıyla söz konusu yazışmalardan SERVIER ile ABDİ İBRAHİM arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

I.4.2.29. SIFI Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(1079) Bulgu-58'de yer alan ve 05.07.2021 tarihinde BAUSCH&LOMB Genel Müdürü tarafından BAUSCH&LOMB çalışanlarına gönderilen *"RE: Bayer OTC Ophtha"* isimli e-postada; "*Haftaya tatsız bir haberle başlıyorum ama Bayer'in kurulmakta olan Göz OTC takımına [redacted] bölgeden [redacted] arkadaşımız geçiyor. (.....), (.....), (.....). Şimdilik bildiğimiz bu kadar. Ben satış ve/veya IK müdürlerine ulaşmaya çalışacağım. Sifi'de kuruluş aşamasında bizim ekiple epey görüşmüştü ama biz arayınca almaya çekindiler. Burada maalesef geç kaldık. Direkt rakip bir butik firmadan bu sayıda eleman alınması iş etiğine aykırı. Daha önce (.....)'ya gönderdiğimiz ihtarı ekte gönderiyorum. Benzerini Bayer firmasına da gönderilmesi konusunda görüşlerinizi rica ederim.*" ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir.

(1080) İlgili bulguya istinaden SIFI yazılı savunmasında; SIFI'nin 07.01.2019 tarihinde kurulmuş olduğu, fiili çalışmasına ise saha ve merkez kadrolarının işe alımı süreçlerini tamamladıktan sonra 31.05.2021 tarihinde başladığı ifade edilmiştir. Ayrıca SIFI'nin göz alanında faaliyet gösterdiği ve bu bakımdan da kurulma sürecinde personel arayışına girilirken mümkün olduğunca göz alanında çalışan kişilerle temasa geçilmeye gayret gösterildiği belirtilmiştir. Bu bakımdan SIFI'nin işe alım sürecinde göz alanında faaliyetleri bulunan BAUSCH&LOMB çalışanlarıyla da görüştüğü, bu esnada BAUSCH&LOMB'da çalıştığını belirten bir kadın yöneticinin SIFI genel müdürünü hayırlı olsun demek için aradığı ve BAUSCH&LOMB çalışanlarının SIFI tarafından işe alınmasının Türk Ticaret Kanunu (TTK) anlamında haksız rekabet oluşturabileceğini belirttiği ifade edilmiştir.

(1081) SIFI; söz konusu telefon görüşmesi akabinde işe alım görüşmeleri devam eden BAUSCH&LOMB çalışanı (.....)'ı 22.04.2021 tarihinde işe aldığını, 2021 yılı ilkbaharında ise işe alım için (.....) isimli BAUSCH&LOMB çalışanı ile görüşülmüş olduğunu ancak kendisinin teklif aşamasından önce BAUSCH&LOMB firmasında

bölge yöneticisi olma beklentisi olduğunu beyan ederek görüşmelere devam etmediğini ifade etmiştir. Son olarak SIFI 2023 yılı Haziran ayında Ankara Bölge Müdürü ilanına BAUSCH&LOMB firması çalışanı (.....)'ın başvurduğunu, kendisi ile 20.06.2023 günü çevrim içi görüşme gerçekleştirildiğini ve 11.07.2023 günü için yüz yüze görüşme ayarlandığını belirtmiş, ancak Ankara uçağının gecikmesi nedeniyle görüşmenin gerçekleştirilmediğini ve adayın işe alınamadığını ifade etmiştir.

(1082) BAUSCH&LOMB ise ilgili bulguya istinaden savunmasında; adil rekabet ortamını bozan transfer geçişlerinde ihtarname gönderme yolunu tercih ettiğini ifade etmektedir. Ayrıca teşebbüs bahsi geçen durumun irade uyuşmasına işaret eder nitelikte olmadığını, SIFI'nın çalışanların işe alım süreçlerini durdurmasının iyi niyete aykırı çalışan ayartma iddiasının olası bir uyuşmazlık halinde mahkeme tarafından haklı göreceğini tahmin edilmesinden kaynaklı olduğu, bu nedenle yapılan görüşmenin TTK kapsamında yapılan bir görüşme mahiyetinde olduğunu ve karşılıklı bir anlaşmanın olmadığını ifade etmiştir.

(1083) BAUSCH&LOMB ile SIFI arasında gerçekleşen telefon görüşmesinin içeriğini TTK m. 54 vd'da düzenlenen haksız rekabet hükümleri oluşturmaktadır. TTK m. 55'te haksız rekabete konu olan davranışlar örnekseme yoluyla sayılmak suretiyle tespit edilmiştir ancak bahsi geçen hükümde rakip teşebbüs çalışanlarının ayartılması düzenlenmemiştir[315]. Bu noktada doktrinde hâkim olan görüş, değerlendirmenin TTK m. 55 hükmüne göre çalışan ayartma eyleminin haksız rekabet teşkil edip etmediğinin bahsi geçen davranışın dürüstlük kuralını ihlal edecek surette yapılıp yapılmadığına göre tespit edilmesi yönündedir. Nitekim doktrinde hiç ihtiyacı olmadığı halde rakip teşebbüs çalışanının rakibin ekonomik mahvına sebep olacak şekilde ayartılması, rakip teşebbüs çalışanına tutmayacağı veya tutmaya hiç niyeti olmadığı halde vaatlerde bulunması dürüstlük kuralına aykırı davranışlar olarak nitelendirilmekte ve bu davranışların haksız rekabet oluşturacağı belirtilmektedir[316].

(1084) Bir çalışanın başka bir teşebbüste çalışmak amacıyla geçiş yapması serbest piyasa düzeninin özünde yer almakta, çalışanın özgürlüğü Anayasa'nın 48. maddesi ile güvence altına alınmaktadır. Yargıtay kararlarında[317] bir çalışanın rakip teşebbüste işe başlaması tek başına haksız rekabet olarak değerlendirilmemiştir. Dolayısıyla ayartma fiilinin haksız rekabet teşkil edebilmesi için ayartan, ayartılan personel ile ayartma fiilinden etkilenen işletme sahibinin ekonomik menfaatlerinin göz önüne alınması, tartılması ve değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir[318].

---

315 https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6102.pdf

316 http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/43763.pdf

317 11. Hukuk Dairesi'nin 25.04.2017 tarihli ve 2017/354 E., 2017/2390 sayılı kararında bu husus açıkça " *…davacı şirket çalışanı ...'un şirketten ayrıldıktan sonra davalı 3E şirketini kurduğu, bu şirkette çalışmaya başladığı, bir kısım davacı şirket çalışanlarının da davacıdan ayrıldıktan sonra davalı 3E firmasında çalışmaya başladığı ancak davacı şirket çalışanlarının davalı şirkete geçmesinin başlı başına haksız rekabet teşkil etmeyeceği, aksinin kabulünün Anayasa'nın 48. m. ile güvence altına alınan çalışma hürriyetinin ihlali anlamına geleceği, davacının, davalı şirkete geçen çalışanlarının ticari sırlarına vakıf olduğunu ve bu ticari sırların davacı şirket aleyhine kullanıldığını, sadece davalılardan... firmasına hizmet etmek üzere kurulduğunu iddia etmiş ise de, bu iddialarını ispat edemediği, kural olarak davacı şirket çalışanlarının davalı tarafından ayartılması suretiyle davacı şirkette çalışırken davalı şirket adına faaliyette bulunulması haksız rekabet teşkil edeceğinden işten ayrılan çalışanların davalı şirkete geçmiş olmalarının haksız rekabet teşkil etmeyeceği…*" ifadeleriyle vurgulanmaktadır. https://karararama.yargitay.gov.tr/

318 ŞENOCAK, Kemal (2001): İşletme Personelinin Ayartılması Meselesinin Haksız Rekabet Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s. 246.

(1085) BAUSCH&LOMB yöneticisinin SIFI genel müdürüne telefonda aktardığı hususlar TTK kapsamında olabileceği düşüncesiyle iletilmiştir. Benzer şekilde BAUSCH&LOMB savunmasında (.....) ve BAYER'in kendisinden kısa aralıklarla ve belli sayıda çalışan alınmasının TTK kapsamında haksız rekabet ve Türk Borçlar Kanunu (TBK) kapsamında rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırılık oluşturacağına yönelik BAYER ve (.....)'ya da ihtarname gönderdiğini vurgulamıştır.

(1086) İlgili bulgu 4054 sayılı Kanun kapsamında değerlendirildiğinde SIFI'nin ilgili bulgu tarihi itibarıyla henüz kurulma aşamasında olduğu ve personel istihdam edebilecek en önemli rakibiyle çalışan ayartmama anlaşması yapmasının makul olmadığı değerlendirilmektedir. Nitekim ilgili bulgunun da BAUSCH&LOMB tarafından iletilen tek taraflı bir talebe dayandığı dolayısıyla bahsi geçen yazışmanın teşebbüsler arasında çalışan ayartmama anlaşmasını ortaya koyar nitelikte olmadığı değerlendirilmektedir. Hem BAUSCH&LOMB hem de SIFI'nin birbirlerinin çalışanlarıyla işe alım süreçlerini yürütmeye devam ettiği savunmaların ekinde gönderilen belgelerden de anlaşılmakta olup söz konusu teşebbüslerin aralarındaki iletişimin tarafların da ifade ettiği gibi TTK hükümleri açısından bir görüşme mahiyetinde olduğu, tarafların birbirlerinden çalışan aldığı ve çalışan transferi amacıyla rakip teşebbüs çalışanlarıyla görüşmeler gerçekleştirdiği görülmektedir. Bunun yanında ilgili bulguyu destekler nitelikte başka bir bulgu da bulunmadığı göz önünde bulundurulduğunda SIFI ile BAUSCH&LOMB arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

I.4.2.30. WORLD MEDICINE Hakkında Elde Edilen Bulgular Bakımından Değerlendirme

(1087) Yukarıda yer verilen bulgular çerçevesinde WORLD MEDICINE ile ABDİ İBRAHİM arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir ihlal olup olmadığına ilişkin değerlendirme aşağıda yer almaktadır.

WORLD MEDICINE - ABDİ İBRAHİM

(1088) Bulgu-116'da yer alan ve 31.07.2023 tarihinde BİLİM Ruhsatlandırma Uzmanı (.....)[319] ve GSK Ruhsatlandırma Uzmanı (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp görüşmesinde (.....) tarafından; "*Abdi aradı beni kuzu", "Arayışınız devam ediyor mu dedi evet dedim sbxhxh", "Ama burda çalışmaya başladım diyemedim", "Tekliflerini kabul ettim", "Modunda konuştum", "Centilmenlik anlaşması yaptık alamıyoruz Sonlandırmak zorundayım dedi"* ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir.

(1089) 31.07.2023 tarihli ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğindeki *"Ruhsatlandırma Adayl (.....)"* isimli e-posta yazışmasının yer aldığı Bulgu-190'da yukarıdaki yazışmanın tarafı (.....) için "*...(.....): Word medicine'dan 3 hafta önce ayrılmış. Bilim İlaç'la görüşüyormuş ve tekliflerini kabul etmiş, sözleşme imzalama aşamasındalar. Sürece dahil edilemedi..."* ifadelerinin bulunduğu görülmektedir.

(1090) İlgili yazışmadan (.....)nın yazışmanın yapıldığı sırada yeni bir teşebbüste işe başladığı, ancak kendisiyle iş görüşmesi yapan ABDİ İBRAHİM'in, (.....)nın yeni iş yerinden habersiz olarak sürece başladığı anlaşılmaktadır. Sürecin devamında ise Bulgu-117'de de görüldüğü gibi adayın BİLİM'de çalışmaya başladığının anlaşıldığı bu sebeple sürece dahil edilmediği görülmektedir. Nitekim kamuya açık kaynaklardan[320] da söz konusu adayın Nisan 2022- Temmuz 2023 arasında WORLD MEDICINE'da,

[319] LinkedIn hesabında Regulatory Affairs Specialist (Ruhsatlandırma Uzmanı) olarak gözükmektedir.
[320] Adayın LinkedIn hesabından görülmektedir.

Temmuz 2023'den sonra ise BİLİM'de çalıştığı görülmektedir. Dolayısıyla söz konusu centilmenlik anlaşması ile adayın yeni çalışmaya başladığı BİLİM'in kastedildiği, ABDİ İBRAHİM ve BİLİM arasında iş gücü piyasasına yönelik olarak rekabeti sınırlayıcı bir uzlaşı olduğu[321] ve WORLD MEDICINE'ın anlaşmanın bir tarafı olmadığı değerlendirilmektedir.

(1091) Dolayısıyla ilgili soruşturma sürecinde WORLD MEDICINE'nin iş gücü piyasasında rakipleriyle rekabete aykırı uzlaşı içerisinde olduğu yönünde herhangi bir emareye rastlanmamıştır. Bu doğrultuda WORLD MEDICINE'nin rakipleriyle çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik rekabete aykırı bir anlaşma/uyumlu eylem yaptığı ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

I.4.3. 4054 sayılı Kanun 5. Maddesi Kapsamında Muafiyet Değerlendirmesi

(1092) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında anlaşma, uyumlu eylem ve kararlar, Kanun'un 5. maddesindeki koşulların sağlanması halinde 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin uygulanmasından muaf tutulabilmektedir. Bir anlaşmanın/uyumlu eylemin Kanun'un 4. maddesinden muaf tutulması için gereken şartlar aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

(a) Malların üretim veya dağıtımı ile hizmetlerin sunulmasında yeni gelişme ve iyileşmelerin ya da ekonomik veya teknik gelişmelerin sağlanması (etkinlik kazanımları),

(b) Tüketicinin bundan yarar sağlaması,

(c) İlgili piyasanın önemli bir bölümünde rekabetin ortadan kalkmaması,

(d) Rekabetin (a) ve (b) bentlerindeki amaçların elde edilmesi için zorunlu olandan fazla sınırlanmaması.

04284

(1093) Yukarıda sıralanan şartların birlikte gerçekleşmesi gerekmekte olup şartlardan herhangi birinin sağlanmaması durumunda anlaşmaya muafiyet tanınamamaktadır. Dolayısıyla bu şartlardan herhangi birinin sağlanmadığının ortaya konması halinde muafiyet değerlendirmesi bakımından diğer şartların incelenmesi gereği ortadan kalkmaktadır.

(1094) Dosya kapsamında yapılan değerlendirmeler ışığında; ADEKA, ARGİS, ARVEN, BERKO, FARMATEK, HELBA, İLKO, SANOVEL, SANTA FARMA ve SERVIER'in rekabeti kısıtlama amacı taşıyan çalışan ayartmama anlaşması yapmak, AMGEN, ASTRAZENECA, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER, SANOFI ve SANOVEL'in rekabeti kısıtlama amacı taşıyan çalışan maaş ve yan hakları hakkında rekabete hassas bilgi değişimi yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri tespit edilmiştir.

(1095) Yukarıda da belirtildiği gibi ASTRAZENECA ve SANOVEL'in dosya kapsamında çalışanların yan haklarına ilişkin yapılan bilgi değişiminin çalışan ayartmamaya yönelik söz konusu aynı ihlalin parçası/uzantısı olarak gerçekleştiği, bu doğrultuda, stratejik bilgilerin değişiminin ve çalışan ayartmamaya ilişkin anlaşma/uyumlu eylemin teşebbüslerin işgücü piyasasına yönelik aynı stratejisinin parçası olması sebebiyle elde edilen belgelerin ayrı bir anlaşma/uyumlu eylem seviyesine ulaşıp ulaşmadığı yönünden değerlendirilmesine gerek görülmemiştir.

---

[321] Her iki tarafta ihlali kabul ederek uzlaşma müessesine başvurmuş ve soruşturma süreci ABDİ İBRAHİM bakımından Kurulun 28.03.2024 tarihli ve 24-15/319-131 sayılı kararı, BİLİM bakımından ise Kurulun 15.08.2024 tarihli ve 24-33/782-329 sayılı kararı ile sonlandırılmıştır.

(1096) 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (a) bendi çerçevesinde yapılacak muafiyet değerlendirmesinde öncelikle bir etkinlik kazanımının gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bu etkinlik kazanımı ekonominin geneli için geçerli, objektif ve somut olmalıdır. Genellikle etkinlik kazanımları teşebbüslerin tek başlarına etkin bir şekilde başaramadıkları amaçları gerçekleştirebilmek için varlıkların bir araya getirilmesi ya da bir teşebbüsün diğerinden daha etkin olarak gerçekleştirdiği görevleri devralması/üstlenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Soruşturmanın konusunu oluşturan çalışan ayartmama anlaşmaları ise anlaşma tarafı teşebbüsler lehine etki doğurmakta ve çalışanlar yönünden birçok olumsuz koşulun doğmasına sebep olmaktadır.

(1097) Gerek hukuken gerek iktisadi olarak doğası gereği rekabeti aşırı ölçüde sınırladıkları ve rekabet üzerindeki olumsuz etkilerini bertaraf edecek nitelikte ekonomik faydalar yaratabilme ihtimalleri oldukça düşük olduğu varsayılan anlaşmaların muafiyet koşullarını sağlama ihtimalinin düşük olduğu kabul edilmektedir.

(1098) Fiyat tespiti, bölge ve müşteri paylaşımı, yeniden satış fiyatının tespiti gibi sınırlamalar bu kısıtlamalar arasındadır. Bununla birlikte çıktı pazarlarındaki kartelin tam simetriği olan ve aynı etkiyi dosya kapsamındaki işgücü pazarında doğuran girdi/alım kartelleri de açık ve ağır ihlal tanımı kapsamında ele alınmaktadır. Yukarıda da çalışan ayartmama anlaşmalarının işgücü girdisinin paylaşımı niteliğinde olduğu ve kartel teşkil ettiği tespit edilmiştir.

(1099) Keza ekonomi literatürü bakımından da çıktı pazarındaki karteller ile girdi pazarındaki karteller arasında bir fark bulunmamakta, her iki tür kartel de rekabet hukukunun çıkış noktası olan yapay şekilde tekelci gücü kullanma imkânına kavuşmayı hedeflemekte ve tüketici (alım karteli bakımından üretici/dosya konusu bakımından ise emek arz edenler) faydasını ele geçirmeyi; kartel taraflarının pazarın karşı taraftaki oyuncuların zararına olacak şekilde rekabetçi dengeye göre daha yüksek bir fayda elde etmesini sağlamaktadır. Bu amaca yönelik bir anlaşma veya uyumlu eylemin ekonominin geneli için geçerli, objektif ve somut bir etkinlik kazanımı gerçekleştirdiğinden bahsedilememektedir.

(1100) Bu çerçevede ADEKA, ARGİS, ARVEN, BERKO, FARMATEK, HELBA, İLKO, SANOVEL, SANTA FARMA ve SERVIER'in rekabeti kısıtlama amacı taşıyan çalışan ayartmama anlaşması yaptığı değerlendirilmiş olup söz konusu bu teşebbüsler açısından objektif ve somut bir etkinlik kazanımı söz konusu değildir.

(1101) Rekabet hukuku teorisinde bilgi değişimine yönelik eylemlerine konu hassas bilgilerin kapsamının yalnızca fiyat ve üretim gibi hususlarla sınırlanması doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Nitekim işverenlerin çalışanlarına ilişkin hassas bilgileri rakipleriyle paylaşması da amacı veya etkisi bakımından rekabet ihlali oluşturabilecektir. Sonuç olarak bu tip paylaşımların teşebbüsler arası koordinasyon riskini artırıcı[322] bir unsur olarak değerlendirilebilmesi mümkündür.

(1102) Bilgi değişiminin tarafı olan teşebbüsler savunmalarında bilgi paylaşımının karar almada etkileyici olmadığı ve ekonomik koşullar göz önünde bulundurularak çalışanların rekabetçi ücretler almasını sağlamak amacıyla yapıldığını ifade etmektedir. Ancak yukarıda yer verilen gerekçeler göz önünde bulundurulduğunda

[322] Kurulun 03.08.2011 tarih ve 11-44/979-329 sayılı kararında teşebbüslerin çalışan fazla mesai ücreti, net brüt ücret ve yan haklara dair bilgi değişimi yapması teşebbüsler arası koordinasyon riskini artırıcı bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Ancak Kurul, dosya kapsamındaki belgeleri açık ve kuvvetli bulmayarak soruşturma kararı vermemiştir.

etkinlik sağlanmasına ilişkin argüman ile bilgi değişimi faaliyetleri arasında illiyet bağı kurulamamaktadır.

(1103) Dosya kapsamında AMGEN, ASTRAZENECA, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER, SANOFI ve SANOVEL'in rekabeti kısıtlama amacı taşıyan çalışan maaş ve yan hakları hakkında rekabete hassas bilgi değişimi yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği tespiti yapılmış olup söz konusu bu teşebbüsler açısından da yukarıda anılan nedenlerden dolayı objektif ve somut bir etkinlik meydana gelmemektedir.

(1104) Dolayısıyla dosya konusu bakımından 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (a) bendi kapsamında "*malların üretim veya dağıtımı ile hizmetlerin sunulmasında yeni gelişme ve iyileşmelerin ya da ekonomik veya teknik gelişmenin sağlanması*" koşulu sağlanmamaktadır. Netice itibariyle, dosya konusu çalışan ayartmama anlaşmalarına muafiyet tanınamayacağı değerlendirilmektedir.

I.5. Savunmalar

I.5.1. ABBVIE'nin Savunması ve Değerlendirme

(1105) ABBVIE'nin Kurum kayıtlarına intikal eden savunmasında özetle ABBVIE hakkında ileri sürülen iddiaların bütünüyle reddi talep edilmiştir.

(1106) ABBVIE tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün savunmasına yönelik bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

I.5.2. ASTRAZENECA'nin Savunması ve Değerlendirme

04214

Bulgu-11'e İlişkin Savunma

- Bulgu-11'in uzlaşma görüşmelerinde ASTRAZENECA'ya bildirilmemesi nedeniyle ASTRAZENECA'nın uzlaşma hakkının elinden alındığı, zira uzlaşma görüşmelerinde sunulan iddiaların ve delillerin sadece çalışan ayartmama iddiası ile sınırlı kaldığı,
- Teşebbüslerin kendilerine yöneltilen tüm delillerden haberdar olmasının adil yargılanma hakkı ve şeffaflık ilkesinin gereği olduğu,
- Soruşturma Heyeti'nin uzlaşma görüşmeleri sürecinde ASTRAZENECA'ya elindeki tüm delilleri bildirmemesi ve daha sonrasında bildirmediği delile dayanarak ithamda bulunmasının savunma hakkının ihlali olduğu, sakatlanmış irade oluşturduğu, idari kusur olduğu ve Soruşturma Heyeti'nin delillere bağlı kalma zorunluluğunu göz ardı ettiği,
- Bulgu-11'in dosyaya hangi yöntemle ve hangi tarihte dâhil edildiğine ve söz konusu bu bulgunun elde edilme tarihine ilişkin bilgi sağlanmasının talep edildiği, bu bilginin dosyaya erişim kapsamında reddedildiği,
- Soruşturma Heyeti'nin uzlaşmadaki iddiaları ile bağlı olduğu, uzlaşma görüşmesi sırasında bu iddiayı ASTRAZENECA'ya karşı dile getirmeyerek daha sonra Soruşturma Raporu'nda bu iddiaya yer verme hakkını kaybettiği,
- Bulgu-11'in elde edilme tarihinin uzlaşma görüşmelerinden önce olmasının uzlaşma hakkının ihlal edilmesini göstereceği, sonra elde edilmiş olmasının ise Soruşturma Raporu'ndan farklı bir iddiada bulunarak usul hukukunun ihlal

edildiğini göstereceği dolayısıyla Bulgu-11'in elde edilme yöntemi ve zamanının sağlanmamış olmasının ASTRAZENECA'nın savunma hakkını ihlal ettiği,

- Temmuz 2023 tarihli GSK e-postasında yer alan bilgilerin, şirketler arasında maaş seviyeleri veya maaş artışlarının zamanlamasına ilişkin herhangi bir anlaşmayı ortaya koymadığı,
- Gelecekteki koordinasyona yönelik herhangi bir taahhüt içermediği,
- Soruşturma Heyeti'nin müşterek eylem iddiasının münferit bir e-posta değişimine dayandığı, uyumlu eylemin varlığı için şirketlerin bağımsız rekabet risklerini ortadan kaldıracak şekilde bilinçli bir işbirliği yaptığının kanıtlaması gerektiği,
- Bulgu-11'de herhangi bir şirketin iş gücüyle ilgili rekabet stratejisini etkilediğine veya maaş politikalarını değiştirdiğine dair hiçbir kanıtın bulunmadığı, dolayısıyla rekabeti bozucu bir etkinin meydana gelmediği,
- Paylaşılan bilgilerin rekabeti kısıtlayıcı nitelikte olmaması, verilerin güncel veya geçmiş döneme ait olması ve ekonomik koşulların yıl içinde ek maaş düzenlemelerini kaçınılmaz hale getirmesi gibi sebeplerden dolayı amaç bakımından rekabetin etkilenmesinin söz konusu olmadığı,
- Temmuz 2023 tarihli GSK e-postasının, şirketlere maaşları artırma yönünde hâlihazırda alınmış kararları gerekçelendirmek ve çalışanlarının mali sıkıntılarını hafifletmek için gerekli olan bilgiyi edinmesini sağlayarak meşru bir amaca hizmet ettiği

ifade edilmektedir.

(1107) ASTRAZENECA, Bulgu-11'in uzlaşma sürecinde sunulmaması dolayısıyla tarafın uzlaşma hakkının elinden alındığını, Soruşturma Heyeti'nin uzlaşma sürecinde elindeki tüm delilleri bildirmemesi ve daha sonrasında bildirmediği delile dayanarak ithamda bulunmasının savunma hakkının ihlali niteliği taşıdığını ve idarenin kusurunun bulunduğunu ifade etmiştir. Belirtilmelidir ki, soruşturma döneminde taraflar hakkında ihlal isnadında bulunulan tüm belgeler sürecin başında elde edilmemiş olabilmektedir. Zira 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesine göre soruşturma sürecinin en geç 6 ay içerisinde tamamlanacağı ifade edilse de Kurul gerekli gördüğü hallerde bir defaya mahsus 6 ay ek süre daha verilebilmektedir.

(1108) Yine 4054 sayılı Kanun'un 44. maddesinde, raportör heyetinin Kanun'un 15. maddesinde düzenlenen yerinde inceleme yetkisini kullanabileceği, 14. maddesi çerçevesinde belirlenen süre içerisinde Soruşturma Heyeti'nin lüzum gördükleri evrakın gönderilmesini ve her türlü bilginin verilmesini taraflardan ve ilgili diğer yerlerden isteyebileceği ve Kurulun soruşturma safhasında, bu Kanunu ihlal ettiği iddia edilen kişi veya kişilerin, kararı etkileyebilecek her türlü bilgi ve delili her zaman Kurula sunabileceği düzenlenmiştir. Anılan düzenlemelerden de görüleceği üzere soruşturma süreci aktif çalışma gerektiren bir süreç olup bu dönem içerisinde yapılacak yerinde incelemeler ve elde edilen yeni bilgi/belgeler elde bulundurulan belgelerin değerlendirilmesini de etkileyebilmekte taraflar hakkında ihlale dayanak yeni belgeler soruşturma raporunda yer alabilmektedir. Soruşturma sürecinin dinamik yapısı karşısında soruşturma tarafları da 4054 sayılı Kanun'un 47. maddesi gereği sözlü savunmadan 7 gün öncesine kadar Kuruma yeni bilgi belge sunarak ihlal değerlendirmesini etkileyebilmektedir. Dolayısıyla Kanun hem soruşturma heyetine hem de soruşturma tarafı teşebbüslere soruşturma dönemi içerisinde yeni bilgi belge elde edinilmesine imkan veren haklar tanımış bulunmaktadır. 4054 sayılı Kanun'un 44.

maddesinde Kurulun tarafları bilgilendirmediği ve savunma hakkı vermediği konuları kararına dayanak yapamadığı düzenlenmiştir. Bu kapsamda savunma hakkı tanınmamış bir delilin karara konu edilmesi mümkün değildir.

(1109) ASTRAZENECA'nın uzlaşma başvurusu Kurum kayıtlarına 06.02.2024 tarih ve 48318 sayı ile intikal etmiş olup bu süreçte Soruşturma Heyeti ihlal şüphesi yaratan tüm belgeleri tarafa sunmuştur. Bununla birlikte tarafın uzlaşmadan çekilme talebi 04.03.2024 tarih ve 49313 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. Bu kapsamda öncelikle uzlaşmanın usuli bir süreç olduğunu ve belirli süreler içerisinde gerçekleştirildiğini ifade etmek gerekir. Bununla birlikte tarafın uzlaşma talebinde bulunduğu ve uzlaşmadan çekildiği dönem aralığının soruşturmanın 3. ayına tekabül ettiği de belirtilmelidir. Daha soruşturma sürecinin ilk altı ayı dahi tamamlanmamışken uzlaşma sürecine başvuran ve çekilen tarafların soruşturmaya devam etme kararlarına dayalı olarak birtakım riskleri de üstlendiğini ifade etmek gerekir. Kaldı ki soruşturma süreci uzlaşma sürecinden daha uzun bir süreci kapsamakta olup bu süreçte yeni bilgi ve belgelerin soruşturma heyeti tarafından elde edilmesi ya da bu belgelerin soruşturma taraflarınca dosyaya sunulması mümkündür.

(1110) Bu kapsamda ASTRAZENECA'nın uzlaşma sürecinde Soruşturma Heyeti o anda ihlal şüphesi taşıyan tüm bilgileri tarafa sunmuştur. Bulgu-11 ise 09.10.2024 tarihli bilgi notu kapsamında Kurul gündemine alınmış olup Kurulun 10.10.2024 tarih ve 24-41/978-M sayılı kararı kapsamında ihlal şüphesi taşıyan yönü ile değerlendirilmiştir. Bulgu-11'in ihlal niteliği soruşturmaya yeni teşebbüsler eklenmesine ve mevcutlar bakımından ilgili belge hakkında ihlal isnadında bulunulmasına neden olmuştur.

(1111) Soruşturma Raporu'nda ayrıntılı şekilde anlatıldığı üzere, Bulgu-11'de MERCK ile ASTRAZENECA, GSK, AMGEN, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI'nin doğrudan iletişim kurmuş olduğu, bu iletişimde de teşebbüslerin olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam, toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgilerin yer aldığı görülmektedir.

(1112) Soruşturma Raporu'nda ayrıca, çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından öğrenilmesinin ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesinin piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabileceği, çünkü anılan bulguda yer alan Excel belgesinde geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadelerin diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce belirlemesini engellediği ifade edilmiştir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

(1113) Bu kapsamda AMGEN tarafından Mart ayındaki ortalama %(.....)'luk artışın çalışandan çalışana değiştiği, enflasyonla değişmemesi ya da sabit bir artış olmaması sebebiyle tüm organizasyona duyurulmadığı, 2023 yılı Temmuz ayı ek ücret artışının ise 21.06.2023 tarihinde şirket içinde toplam artış oranının %(.....) olacağının duyurulduğu ve son olarak bulgu içeriğinde yer alan Eylül ayından itibaren tüm çalışanlara uygulanacak %(.....)'lik zam oranına ilişkin çalışanlara 1 Eylül 2023'ten itibaren geçerli olacak şekilde 09.08.2023 tarihinde e-posta gönderildiği belirtilmiştir. Yine raporda açıklandığı üzere AMGEN'ın Eylül ayı içinde yapmayı planladığı zam bilgisinin rakipler arasında paylaşılması ve bu bilginin şirket içinde rakiplerin bu bilgiyi öğrenmesinden sonra duyurulması söz konusu olup bu durum altında AMGEN'ın zam oranlarının

geçmişe yönelik bilgi ya da kamuya açık kaynaklardan elde edilebilir bir bilgi olduğunu ileri sürmek makul olmayacaktır.

(1114) Bilgi paylaşımının tek taraflı olarak bir teşebbüs tarafından gerçekleştirilmesi ile birden çok teşebbüsün karşılıklı olarak bilgi paylaşımını gerçekleştirmesi yahut bilgi değişimine ilişkin alışverişin gerçekleştiği ortamın niteliği, ihlalin gerçekleştiğinin kabulü noktasında herhangi bir önem arz etmemektedir. Buna ek olarak rakiplerinin stratejik verileri kendisine ulaşan firmalar, bu bilgilerin kendilerine ulaşmasını istemediklerini rakiplerine açık bir şekilde bildirmedikleri takdirde, rakiplerce açıklanan bilgileri kabul etmiş ve pazar davranışlarını buna göre uyarlamış sayılacaklardır. Nitekim Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) Case C-8/08 sayılı kararında Hollanda'da faaliyet gösteren GSM operatörlerinin bir araya gelerek faturalı abonelikler için standart bayi ücretlerini düşürmesi incelenmiş ve "…uyumlu eyleme katılan teşebbüs, söz konusu piyasada faaliyetlerini sürdürdüğü sürece uyumlu eylem, katılan teşebbüsler tarafından gerçekleştirilen tek bir toplantının sonucu bile olsa, ortaya çıkan uyumlu eylem ile teşebbüsün ilgili piyasadaki davranışları arasında nedensellik bağına ilişkin karine vardır…" denilmiştir. Yine Danıştay 13. Dairesinin 08.05.2012 tarihli ve E. 2008/9080 K. 2012/965 sayılı kararında emaye bobin teli pazarında faaliyet gösteren teşebbüsler arasında anlaşma ve fiyat listelerinin değişimi incelenmiş ve "… Ayrıca fiyat listeleri hususunda teşebbüsler arası koordinasyonun ve teşebbüsler arasındaki bilgi paylaşımlarının, piyasada bir etkisinin olmadığı ileri sürülebilirse de belirtilen iletişimin, teşebbüslerin gelecekte piyasada alacakları kararlarda etkili olacağının aksi ispatlanmadıkça kabul edilmesi gerekmektedir…" şeklinde hüküm kurulmuştur.

(1115) Bununla birlikte İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz'da (İş Gücü Kılavuzu) da bilgi değişimine konu edilen hususların çıktı pazarına yönelik olmadığı, diğer bir deyişle girdi pazarına yönelik olduğu hallerde de rekabet karşıtı bir amaç veya etki ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. İş gücü pazarında bu sonucu doğurabilecek nitelikteki rekabete duyarlı bilgiler; ücrete ilişkin bilgiler veya çalışanların iş seçimlerine ya da genel iş gücü hareketliliğine etkisi açık olan diğer çalışma koşullarına ilişkin bilgilerdir. Örneğin çalışanların; iş seçimleri ile genel iş gücü hareketliliğine etkisi açık zam oranları, çalışma süreleri, yan haklar, tazminatlar ve izin hakları gibi çalışma koşullarına ilişkin bilgiler rekabete duyarlı bilgi olarak kabul edilebilecek ve bu bilgilerin değişimi rekabeti kısıtlayıcı amaca veya etkiye sahip olabilecektir. İş gücü pazarında rekabeti kısıtlama amacıyla yapılan her türlü bilgi değişiminin ise etkisine bakılmaksızın rekabeti kısıtladığı kabul edilecektir. Bu bakımdan ilgili Kılavuzda da ifade edildiği üzere ilgili bulgudaki zam oranlarının açık şekilde diğer teşebbüslerin bilgisine sunulduğu, bu bakımdan da bilgi değişiminin amaç bakımından ihlal olarak değerlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1116) Bütün bu açıklamalar göz önüne alındığında, ilgili pazarda stratejik bilgi olarak kabul edilen bilgilerin teşebbüsler arasında değiş tokuş edilmesi, bu bilgiler bir defaya mahsus olarak paylaşılsa ve/veya piyasada herhangi bir etki doğurmasa bile ihlal olarak değerlendirilebilmektedir. Bir teşebbüs, bu paylaşımın parçası olmak istemediğini net bir şekilde diğer teşebbüslere bildirmedikçe pazar davranışlarını bu paylaşıma göre şekillendirmiş kabul edilebilecektir. Bilgi paylaşımı; bağımsız bir anlaşma, uyumlu eylem ya da teşebbüs birliği kararı olarak tezahür edebileceği gibi bir başka iş birliği anlaşmasının parçası/tamamlayıcısı olarak da ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda, bilgi değişimi aracılığıyla teşebbüslerin bir araya gelerek fiyatları veya fiyatı oluşturan koşulları belirlemesi de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına girmektedir.

(1117) Bu doğrultuda teşebbüsün yazışmada yer alan benchmarking uygulamasının rekabeti kısıtlamadığına ve rekabete aykırı olmadığına ilişkin savunmasına katılmak mümkün olmamaktadır. Bununla birlikte ASTRAZENECA'nın Bulgu-11 ve Bulgu-11'e ilişkin değerlendirmenin uzlaşma sürecinden sonra iletildiğine yönelik açıklamaları dikkate alınarak, temel para cezasının ASTRAZENECA'nın uzlaşması halinde uygulanacak oran üzerinden hesaplanmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir.

Çalışan Ayartmama İddiasına İlişkin Savunmalar

- Bulgu-53'ün Daiichi Sankyo İlaç Tic. Ltd. Şti. (DAIICHI) ile Badenoch + Clark çalışanları arasında geçen bir yazışma olduğu ve ASTRAZENECA ile doğrudan bir ilgisinin bulunmadığı,
- Söz konusu yazışmanın belirsiz ve sonuçsuz olduğu, ASTRAZENECA'ya DAIICHI tarafından danışıldığını veya iki şirketin alım kararları hakkında iletişim kurduğunu gösteren bir unsur taşımadığı,
- Söz konusu yazışmadan 15 gün önce yapılan yazışmada (Bulgu-52) geçen "DAIICHI ve ASTRAZENECA arasındaki centilmenlik anlaşması sebebiyle süreçten çekildi (böyle bir anlaşma yok)" ifadesi dikkate alındığında Bulgu-53 ile ulaşılan sonucun gerçeği yansıtmadığı,
- Bulgu-53'ün DAIICHI'nin Meşru Çalışan Almama Anlaşması'nın hükümlerini yanlış anlamasından kaynaklanabiliyor olabileceği, Türkiye'nin de bu kapsama 14.10.2022 tarihinde imzalanan ek protokolle dâhil edildiği ya da ilgili çalışanın DAIICHI'nin ASTRAZENECA'nin bilgisi dâhilinde olmayan tek taraflı bir politikasına atıfta bulunuyor olabileceği,
- "Centilmenlik anlaşması" ifadesinin tek başına herhangi bir hukuka aykırılığa işaret ettiğini söylemenin doğru olmadığı, dosyada yer alan MENARINI'deki "centilmenlik anlaşmaları" başlıklı Excel tablosunda olduğu gibi hukuki bir geçmişe sahip olmayan iş insanlarının meşru iş uygulamalarını tanımlamak için resmi olmayan terimler ve kısaltmalar kullanabileceği ve bu tür ifadelerin yol açabileceği yanlış anlaşılmaları fark edemeyebilecekleri,
- Bulgu-54'de geçen "*Daiichi Sankyo ile öyle bir anlaşmamız var mı ki, eğer son firma ise, onlardan işe alamıyoruz*?" şeklindeki sorunun tek başına yasadışı bir çalışan ayartmama anlaşmasına dair bir kanıt olarak değerlendirilemeyeceği,
- Özellikle, bu soruya olumlu bir yanıt verilmediği göz önüne alındığında, ASTRAZENECA'nın bir ihlal niyeti taşıdığı sonucuna varılmasının mümkün olmadığı,
- Soruyu yönelten çalışanın ASTRAZENECA'nın işe alım uygulamalarının hukuka uygun ve geçerli sözleşmesel yükümlülükleriyle tam uyumlu olmasını sağlamak için meşru bir çalışan almama anlaşmasının olup olmadığını makul bir şekilde öğrenmek istemesinden kaynaklanabileceği,
- Soruşturma Heyeti'nin irade uyuşmasını kanıtlayamadığı, iddiaların 'her türlü şüpheden uzak' bir şekilde ispatlaması gerektiği,
- Teşebbüslerin bağımsız kararlar alarak hareket ettikleri durumlarda rekabet ihlali tespitinin yapılmadığı,
- ASTRAZENECA'nın ilgili yazışmalara herhangi bir dahlinin bulunmadığı ve iddia edilen çalışan ayartmama konusunda ASTRAZENECA ile açık bir iletişim içeren hiçbir bilginin bulunmadığı, rekabeti kısıtlayıcı bir irade uyuşmasının

bulunmadığı, bu yazışmanın DAIICHI'nin meşru çalışan almama anlaşmasının hükümlerini yanlış anlaşılmasından kaynaklanabileceği,

- Soruşturma Heyeti'nin, Bulgu- 52'ye ilişkin olarak taraflar arasında bir anlaşma olmadığını kabul etmişken, iki hafta sonra ortaya çıkan Bulgu- 53'te, ASTRAZENECA'nın iradesine dair herhangi bir belirti bulunmamasına rağmen taraflar arasında bir anlaşma olduğu sonucuna varmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu

ifade edilmektedir.

(1118) ASTRAZENECA savunmasında Bulgu-53'ün ASTRAZENECA ve DAIICHI arasındaki meşru çalışan almama anlaşması ile ilgili olabileceğini, zira ASTRAZENECA'nın DAIICHI ile arasındaki ilişkinin meşru bir küresel işbirliği anlaşmasına dayandığını, Türkiye'nin de bu kapsama 14.10.2022 tarihinde imzalanan ek protokolle dahil edildiğini, bu kapsamda da ilgili anlaşmanın yan sınırlama kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

(1119) İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz'un (İş Gücü Kılavuzu) 29. paragrafında yan sınırlama, "*Rekabeti engelleme, bozma ya da sınırlama amacı veya etkisi olmayan bir anlaşmanın taraflarına getirilen ve bu anlaşmanın esasını* oluşturmamakla *birlikte, anlaşma ile ulaşılmak istenen hedeflerin hayata geçirilmesi için gerekli ve bu hedeflerle doğrudan ilgili olan kısıtlamalar*" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu kapsamda meşru bir iş ilişkisi kapsamında, sözleşme konusu iş birliğinin sürdürülebilirliği açısından gerekli, sözleşme konusu hizmet kapsamında çalışan personellerle sınırlı, sözleşmenin sona ermesinden sonrası için getirilen yükümlülükler bakımından makul süre sınırını aşmayan çalışan ayartmama anlaşmaları yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir.

(1120) Taraflar arasındaki anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşabilmek için öncelikle söz konusu hükümlerin yan sınırlama kapsamında nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin incelenmesi gerekir. ASTRAZENECA ve DAIICHI tarafından yan sınırlama savunması getirilen küresel işbirliği sözleşmesinin yan sınırlama kapsamında olup olmadığı hususu aşağıda detaylı şekilde incelenecek, bu değerlendirme yapılırken çalışan ayartmama hükmünün doğrudan ilgili, gerekli ve orantılı olup olmadığına bakılacaktır. Bu kapsamda ayrıca 14.10.2022 tarihi itibarıyla Türkiye'nin de dâhil edildiği küresel işbirliği sözleşmesinde yer alan çalışan almama yönündeki sözleşme hükmüne yer verilecek, akabinde bulguda ifade olunan çalışanın görev tanımına yer verilerek anılan işbirliği sözleşmesi kapsamında Tuna DEDE'nin ilgili çalışan olup olmadığı hususu değerlendirilecektir.

(1121) 14.10.2022 tarihi itibarıyla Türkiye'nin de dâhil edildiği küresel işbirliği sözleşmesinde yer alan çalışan almama yönündeki sözleşme hükmü aşağıda yer almaktadır.

> "Taraflar, aşağıdakilerin, Ürünlerin Geliştirilmesi ve Ticarileştirilmesini desteklemek için daha yakın iş birliği yapmalarını ve daha özgürce bilgi alışverişinde bulunmalarını sağlamayı amaçladığını kabul etmekte ve onaylamaktadır.
>
> - Bu rekabetçi işbirliğinin gerekli desteği olarak, ilgili SİA'nın[323] yürürlüğe girmesinden sonraki on (10) yıl boyunca, ancak ilgili SİA'nın süresi boyunca her iki taraf da, doğrudan veya dolaylı olarak, diğer Tarafın ve diğer Tarafın yüklenicilerinin veya İlişkili Şirketlerinin İlgili Çalışanlarını (aşağıda tanımlandığı şekilde) işe almayı veya işe almaya çalışmayı, işe alma teklifinde bulunmayı veya bu çalışanları, diğer Tarafı

[323] İlgili SİA (Stratejik İşbirliği Anlaşması) 29.03.2019 tarihli Enhertu 27.07.2020 tarihli Dato DxD sözleşmelerini ifade etmektedir.

veya diğer Tarafın yüklenicisini veya İlişkili Şirketini, duruma göre, işten çıkmaya veya sözleşmeyi sonlandırmaya ikna etmeyi kabul etmez veya teşvik etmez (Çalışan Ayartmama Anlaşması).

- Taraflar, 10 Haziran 2019 tarihli Enhertu mektup anlaşmasında (*Enhertu Mektup Anlaşması*) ve DS-1062 Anlaşmasının 14. Bölümünde yer alan mevcut çalışan ayartmama anlaşmalarının coğrafi kapsamını genişletmenin devam eden iş birliklerini desteklemek için gerekli olduğunu düşünmektedir. DS-1062 Sözleşmesinin 15. Bölümü, Enhertu'nun (DS-8201) daha önce tanımlanmamış yargı bölgelerinde piyasada olması ve Tarafların, yerel İlgili Çalışanların desteğiyle, hem Enhertu'yu (DS-8201) hem de DS-1062'yi küresel olarak hastaların yararına yakın vadede bir dizi ek pazarda piyasaya sürmek için daha fazla iş birliği yapması temelinde, bu belgelerde belirtilen yargı bölgelerinin ötesine geçmektedir.
- Buna uygun olarak ve Tarafların Enhertu (DS-8201) ve DS-1062'yi mümkün olduğunca geniş bir şekilde pazarlama hedefini ilerletmek amacıyla, Taraflar, bu Çalışan Ayartmama Anlaşmasının yalnızca, burada diğer Tarafın çalışanları ve diğer Tarafın yüklenicilerinin veya Bağlı Kuruluşlarının herhangi bir yerdeki çalışanları olarak tanımlanan ve ilgili SİA'da belirtildiği şekilde İş birliğinin/İş birliklerinin amaçlarına ulaşılmasına doğrudan dahil olan ve bazı İlgili Çalışanların her iki SİA'ya da doğrudan dahil olabileceğini kabul eden *İlgili Çalışanlar* için geçerli olacağını kabul etmektedir.
- Bu Çalışan Ayartmama Anlaşması, genel medya reklamları veya İlgili Çalışanları hedeflemeyen genel bir talep sonucunda İlgili Çalışanların talep edilmesini veya işe alınmasını yasaklamaz."

(1122) İş Gücü Kılavuzu'nda doğrudan ilgililik koşulu, kısıtlamanın anlaşmadan ayrılmaz bir nitelik taşıması ve bu anlaşmanın uygulanmasına tabi kılınması şeklinde ifade edilmekte, gereklilik koşulu ise taraflar arasındaki asıl anlaşmanın uygulanabilmesi veya sürdürülebilmesi için bir sınırlamanın varlığının zorunlu olması şeklinde ifade edilmektedir. Bu kapsamda öncelikle ASTRAZENECA ile DAIICHI arasında akdedilen sözleşmelerin bu şartları sağlayıp sağlamadığı değerlendirilecektir.

(1123) ASTRAZENECA ile DAIICHI arasında kanser tedavisinde kullanılan iki farklı onkoloji ürününün (Enhertu[324] ve Dato DxD[325]) geliştirilmesi ve ticarileştirilmesi için sırasıyla 29.03.2019 ve 27.07.2020 tarihlerinde küresel Ar-Ge işbirliği anlaşmaları akdedilmiştir. Enhertu'ya ilişkin çalışan ayartmama protokolü ise Ar-Ge sözleşmesinin imzalandığı tarihin yaklaşık üç ay sonrasında 10.06.2019 tarihinde ek bir protokol olarak akdedilmiş olup Dato DxD ürününe ilişkin çalışan ayartmama hükmünün Ar-Ge işbirliği sözleşmesinin 14.5. maddesine doğrudan dercedildiği görülmektedir. Bu kapsamda taraflar arasında akdedilen çalışan ayartmama protokollerinin Ar-Ge sözleşmesine yönelik olarak imzalandığı anlaşılmaktadır.

(1124) Enhertu ve Dato DxD ürünlerine ilişkin Stratejik İşbirliği Sözleşmeleri'ne getirilen çalışan almama hükümlerinin amacı gereklilik koşulu ile ilişkilidir. İşgücü Kılavuzu'nda gereklilik koşulu, taraflar arasındaki asıl anlaşmanın uygulanabilmesi veya sürdürülebilmesi için bir sınırlamanın varlığının zorunlu olması şeklinde ifade edilmiştir.

(1125) Taraflar imzaladıkları Stratejik İşbirliği Sözleşmeleri'ne çalışan almama hükümlerinin getirilme amacını, DAIICHI'nin yenilikçi ilaç teknolojileri ve klinik araştırmaları

---

[324] Enhertu 2021 yılında ruhsatlandırılmıştır. Türkiye'de ise 27.05.2024 tarihinde ruhsatlandırılmış olup bu tarih öncesinde TEB aracılığıyla Yurt dışından İlaç Temini Yönetmeliği hükümlerine göre hastalara ulaştırılmıştır.

[325] Dato DxD 17.01.2025 tarihinde FDA onayı almış olup Türkiye'de ruhsatlandırma süreci devam etmektedir. Bununla birlikte Dato DxD'nin henüz satışı yapılmamıştır.

süreçlerindeki uzmanlığını paylaşırken, ASTRAZENECA'nın üretim kapasitesi, pazarlama ağı konusundaki uzmanlığını paylaştığı ve bu süreçte yer alan ilgili personellerin ayartılmasının operasyonel süreçler ile birlikte taraflar arasındaki bilgi alışverişini de sekteye uğratabileceği şeklinde ifade etmiştir. Zira ilgili sözleşmeler ile tarafların her ikisi de hem geliştirme hem ticarileştirme faaliyetlerinde sorumluluk üstlenecek ve ortak geliştirilen buluşların patent ve sair fikri mülkiyet haklarına birlikte sahip olacaklardır.

(1126) Sözleşme hükmü dikkate alındığında çalışan ayartmama hükmünün Ar-Ge işbirliği sözleşmesinden beklenen faydaların sağlanması bakımından gerekli olduğu ve sözleşmeyle ilgili olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim Ar-Ge sözleşmelerinde anlaşma tarafları anlaşmaya konu ürünle ilgili tüm bilgileri paylaşmakta, bu bilgilerin oluşturulması veya geliştirilmesi, ticarileştirilmesi aşamasında rol alan çalışanlar kilit konumda olmakta ve anlaşma konusu ürünler hakkında diğer şirketin *know-how*'ına erişmektedir. Söz konusu çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik konulan bu hükümlerin ticari sırların ve *know-how*'ın korunması amacıyla öngörüldüğü değerlendirilmektedir. Bu kapsamda da ilgili çalışan ayartmama hükümlerinin doğrudan ilgililik ve gereklilik kriterlerini sağladığı değerlendirilmektedir.

(1127) İş Gücü Kılavuzu'na göre bir sınırlamanın yan sınırlama olarak değerlendirilebilmesi için aranan bir diğer koşul orantılılık koşuludur. Sınırlamanın orantılı olduğunun kabulü için bahse konu sınırlama ile ulaşılmak istenen amaca rekabeti daha az sınırlayan başka bir araç ile ulaşılamayacak olması ve sınırlamanın kapsamının; asıl anlaşmanın amacı, coğrafi kapsamı, süresi ve tarafları ile sınırlı olması gerekmektedir.

(1128) Enhertu ve Dato DxD Ar-Ge işbirliği sözleşmelerinin coğrafi kapsamı ilk başta Japonya, ABD, Birleşik Krallık, Almanya, Fransa, İspanya ve İtalya olarak belirlenmiş sonrasında ise projenin kapsamının genişlemesiyle bu coğrafi kapsam 14.10.2022 tarihli ek protokolle *"lokasyon fark etmeksizin bu proje kapsamında çalışan herkesi"* içerecek şekilde genişletilmiştir. Yani 14.10.2022 tarihi itibarıyla Ar-Ge işbirliği sözleşmeleri ile getirilen çalışan ayartmama yükümlülüğü Türkiye'yi de kapsamaktadır. İlgili sözleşmelerde çalışan ayartmama hükmünün Ar-ge işbirliği sözleşmesi süresince devam edeceği ve ilgili sözleşmeler devam etse de her halükarda 10 yıllığına geçerli olacağı hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda sözleşmenin niteliği göz önünde bulundurulduğunda, sözleşme süresiyle sınırlı hatta sözleşme sona ermemiş olsa dahi 10 yıllığına getirilen çalışan ayartmama hükmünün makul olduğu değerlendirilmektedir.

(1129) Soruşturma Raporu'nda Bulgu-53'e ilişkin olarak "*"hiçbir şekilde kimseyi"* ifadesinden ASTRAZENECA ve DAIICHI arasındaki rekabeti kısıtlayıcı anlaşmanın yan sınırlama doktrininin gerekliliklerinden olan *"yalnızca esas anlaşmaya dâhil olması makul* şekilde *öngörülen çalışanları etkileyecek şekilde dar tasarlanması" ve "makul bir belirlilikte hangi çalışanların kapsamda olduğunu belirtmesi" koşullarını karşılamanın çok uzağında olduğu ve tüm çalışanları kapsayacak şekilde uygulandığı görülmektedir."* şeklinde değerlendirme yapılmıştır. Yani Bulgu-53'ün yan sınırlamanın şartlarından biri olan orantılılık koşulunu sağlamadığı değerlendirilmiştir.

(1130) DAIICHI yazılı savunmasında Bulgu-53'e konu (.....) isimli ASTRAZENECA çalışanının taraflar arasında akdedilmiş olan küresel işbirliği sözleşmeleri (Enhertu ve Dato DxD) uyarınca ilgili çalışan olarak kabul edilmesi gerektiğini, bulguya konu pozisyonun Enhertu ürününe ilişkin faaliyet yürüteceği ve ilgili çalışan kapsamında yer aldığı, yazışmanın hâlihazırda ilgili çalışan kapsamındaki "İş Mükemmellik Yöneticisi" pozisyonu özelinde olduğundan "hiç kimse" ifadesinin bu pozisyon özelinde

kullanıldığını ifade etmiştir. Ayrıca ilgili yazışma gerçekleştirilirken *"hiç kimseyi almıyoruz"* ifadesinin pozisyonun ilgili çalışan kapsamında değerlendirildiğinden yapıldığı ifade edilmiştir. Bu kapsamda ASTRAZENECA'dan (.....) isimli çalışanın Enhertu sözleşmesi kapsamında ilgili çalışan kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin açıklamada bulunması istenmiş ve cevabi yazı 05.03.2025 tarih ve 64352 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.

(1131) Gelen cevapta ASTRAZENECA, (.....)'nin 11.11.2019-31.07.2024 tarihlerinde Ticari Mükemmellik Müdürü olarak görev yaptığını, Ticari Mükemmellik Müdürü olarak görev yaptığı süre boyunca (.....)'nin ASTRAZENECA'nın Türkiye'de piyasaya sürdüğü Enhertu dahil tüm ürünlerinden sorumlu olduğunu ve DAIICHI ile ASTRAZENECA arasındaki iş birliği sözleşmesi kapsamında 'İlgili Çalışan' olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

(1132) Taraflardan gelen bilgiler kapsamında İş Mükemmellik Yöneticisi'nin görev tanımına bakıldığında görev tanımının müşteri ilişkileri yönetimi stratejilerinin geliştirilmesi, satış hedeflerinin belirlenmesi, teşvik planlarının tasarlanması ve saha ekibi organizasyonunu içerdiği görülmektedir.

(1133) 14.10.2022 tarihli sözleşmede yer alan çalışan ayartmamaya ilişkin hükümde belirtilen "Ürünlerin Geliştirilmesi ve Ticarileştirilmesini desteklemek... Tarafların Enhertu (DS-8201) ve DS-1062'yi mümkün olduğunca geniş bir şekilde pazarlama hedefini ilerletmek amacıyla doğrudan dahil olan ve bazı İlgili Çalışanların her iki SİA'ya da doğrudan dahil olabileceğini kabul eden *İlgili Çalışanlar"* ifadesi kapsamında, (.....)'nin görev tanımı gereği ticarileştirme faaliyetinde doğrudan görev yapması nedeniyle, bulgu tarihinde hem ASTRAZENECA hem de DAIICHI için ilgili çalışan olarak kabul edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1134) Bulguda yer alan "*yakın zamanda Business Excellence Manager/Lead arayışımız olacak"* ifadesiyle başlayan ve silsile halinde devam eden iletişimde *"(.....) Astra* Zeneca'dan*, oradan geçiş yapamıyoruz bildiğim kadarıyla, Astra Zeneca'dan birini alamayız, aramızda anlaşma var Centilmenlik kapsamında hiçbir şekilde kimseyi Astra Zeneca'dan alamıyoruz"* ifadeleri bütüncül değerlendirildiğinde iletişimin bu pozisyon kapsamında olduğu ve kimseyi alamıyoruz ifadesinin de "ilgili çalışan" kavramı temelinde kullanılmış olduğu değerlendirilmektedir. Kaldı ki DAIICHI'nin yazılı savunmasının ekinde yer verdiği BADENOCH and CLARK ile bulgu tarihinde akdedilen sözleşmenin de yalnızca "Business Excellence Lead/Manager" pozisyonunun istihdamına yönelik olduğu görülmektedir. Ticari Mükemmelleştirme Yöneticisi'nin yaptığı görevin tanımı itibarıyla doğrudan Ar-Ge işbirliği sözleşmesi kapsamında ilgili çalışan olarak kabul edilmekte olup İK şirketi yapılan tek bir pozisyon istihdamına yönelik işbu sözleşme ve bulguda yer alan konuşmalar da bunu destekler niteliktedir.

(1135) Soruşturma Raporu'nda Bulgu-54'e ilişkin olarak "İlgili ifadede çalışan geçişliliğini kısıtlamaya yönelik net bir ifadeye rastlanmasa da Bulgu-53'te DAIICHI'de elde edilen bulgulara benzer şekilde ASTRAZENECA ve DAIICHI arasında işgücü pazarında rekabeti kısıtlayıcı anlaşmanın varlığının bu sefer de ASTRAZENECA çalışanları tarafından dile getirilmesi, ASTRAZENECA ve DAIICHI arasında rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşmanın varlığını gösterir niteliktedir" şeklinde değerlendirme yapılsa da Bulgu-54'ün Bulgu-53 olmaksızın anlamlı olmayacağı ve makul şüphenin ötesinde olması gereken ispat standardını karşılamadığı açıktır. Nitekim Bulgu-54'e ilişkin konuşmanın geçtiği tarih de 14.10.2022 tarihinden sonraki bir tarihe tekabül etmekte olup ilgili konuşmanın tek bir iletiye dayandığı değerlendirildiğinde tek bir bulguya dayanarak

DAIICHI ve ASTRAZENACA arasında rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşıyı tespit etmek için ispat standardını sağlamadığı değerlendirilmektedir.

(1136) Yukarıda yer verilen açıklamalar göz önüne alındığında ihlale dayanak teşkil eden Bulgu-53'ün taraflar arasında akdedilen Ar-Ge işbirliği sözleşmesi kapsamında yan sınırlama niteliği bulunan bir çalışan ayartmama kısıtı dolayısıyla ortaya çıktığı, Bulgu-54'ün ise Bulgu-53 olmaksızın ispat standardını karşılamayacağı değerlendirilmektedir. Bu noktada ASTRAZENECA tarafından Bulgu-53 ve Bulgu-54'e ilişkin yapılan savunmalar kabul edilerek Bulgu-53 ve Bulgu-54'e ilişkin olarak teşebbüse yönelik herhangi bir ihlal isnadında bulunulamayacağı kanaatine varılmıştır.

I.5.3. BASF'nin Savunması ve Değerlendirme

İddialara İlişkin Savunma

(1137) Savunmada;

- BASF'ın soruşturmaya dâhil edilmesine dayanak olan tek bulgunun Menarini Group[326] ile BASF Almanya arasında yapıldığı iddia edilen bir çalışan ayartmama anlaşmasına ilişkin olduğu,
- Soruşturma Raporunda da değerlendirildiği üzere, BASF Almanya ile Menarini Group arasında akdedilen ve iddianın konusunu oluşturan anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamında olmadığı, bu nedenle aynı Kanun'un 4. maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceği,
- Soruşturma Raporunda BASF'ın çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'u ihlal etmediği sonucuna ulaşıldığı

ifade edilmektedir.

(1138) BASF tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

Bulgu-55 Kapsamında BASF ve MENARINI Bakımından Yapılan Değerlendirmeye İlişkin Savunma

(1139) Savunmada;

- Bulgu-55'in Menarini Group'un çeşitli yargı alanlarında imzaladığı çalışan ayartmama anlaşmalarının kaydını tutmak amacıyla hazırlanan bir liste olduğu,
- Bulgu-55'te atıf yapılan çalışan ayartmama hükmünün MENARINI'ye yalnızca BASF Plant Science GmbH/Metanomics Health GmbH (BASF Almanya) çalışanları ile ilgili çalışan ayartmama yükümlülüğü getirdiği, 2018 yılı Ocak ayı itibarıyla BASF Almanya'nın BASF'ın iştiraki olmadığı,
- Bunun yanında BASF Almanya'nın Türkiye'de herhangi bir faaliyetinin bulunmadığı, BASF'ın bahsi geçen anlaşmanın tarafı olmadığı,
- Soruşturma Raporu'nda da gizlilik sözleşmesinin yalnızca taraflarını ilgilendirdiği ve Türkiye'de doğrudan etki doğurmayacağının tespit edildiği, rakip teşebbüs çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik hükümlerin Türkiye piyasasına

[326] Soruşturma Raporunda A. MENARINI Industrie Farmaceutiche Riunite S.r.l. (MENARINI İtalya) ile BASF Plant Science GmbH/Metanomics Health GmbH (BASF Almanya) arasında imzalanan Gizlilik Sözleşmesine atıf yapılmaktadır.

amaçlanmış/öngörülebilir, önemli ve doğrudan etkisinin olmayacağı sonucuna ulaşıldığı,

- Menarini Group ile BASF Almanya arasında imzalanan ve Almanya'daki devralma işlemiyle ilgili ticari sır içeren bilgilerin, çalışan verilerinin korunması ve meşru menfaatlerde denge sağlanması amacıyla getirilen çalışan ayartmama hükümlerinin rekabet hukukuna uygun bir yan sınırlama olduğu,
- Soruşturma Raporu'nda sözleşme kapsamına giren çalışanların kimler olduğunun yazılı bir sözleşme ile belirlendiği, sözleşme ile getirilen çalışan ayartmama hükmünün hedeflenen amaca ulaşmak için gerekli ve ana sözleşme ile ilgili olduğu ve sözleşme süresinin 12 ay ile sınırlandırıldığının dolayısıyla çalışan ayartmama hükmünün yan sınırlama olduğunun değerlendirildiği,
- Soruşturma Raporu'nda yer alan tespit ve değerlendirmeler ışığında BASF hakkında herhangi bir yaptırım kararı alınmaması gerektiği

ifade edilmektedir.

(1140) BASF tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

I.5.4. BAUSCH&LOMB'un Savunması ve Değerlendirme

Bulgu-56 Kapsamında BAUSCH&LOMB ve ABDİ İBRAHİM Bakımından Yapılan Değerlendirmeye İlişkin Savunma

- Bulgu-56'nın BAUSCH&LOMB çalışanlarının iç yazışması olduğu,
- Yazışmada ismi geçen ABDİ İBRAHİM çalışanının işe alındığı, bu çalışan haricinde Kurum kayıtlarına intikal eden yazılardan da görülebileceği üzere pek çok çalışanın daha önce ABDİ İBRAHİM'de çalıştığının görülebileceği,
- Soruşturma Raporu'nda da BAUSCH&LOMB ile ABDİ İBRAHİM arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem olmadığı sonucuna ulaşıldığı

ifade edilmektedir.

(1141) BAUSCH&LOMB tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

Bulgu-57 Kapsamında BAUSCH&LOMB ve LİBA Bakımından Yapılan Değerlendirmeye İlişkin Savunma

- Bulgu-57'de adı geçen (.....) isimli LİBA çalışanına ilişkin işe alım sürecinden bahsedildiği, görüşme sürecinin olumlu sonuçlanmasıyla çalışana iş teklifi yapıldığı, yalnızca iş teklifi yapılmasının dahi taraflar arasında centilmenlik anlaşması bulunmadığını gösterir nitelikte olduğu,
- Bulguda ismi geçen (.....) ile de görüşme gerçekleştirildiği, süreç sonunda gerekli kriterleri sağlamadığı düşünülerek ismi geçen çalışana iş teklifi yapılmadığı, görüşme toplantıları ile süreç sonucunda çalışanlara iletilen e-postaların Kurum kayıtlarına da sunulduğu,

- BAUSCH&LOMB ile LİBA arasında 2016 yılında akdedilen distribütörlük sözleşmesinin 2024 yılında ticari sebeplerle sonlandırıldığı, sözleşme süresince LİBA'nın BAUSCH&LOMB'un bazı ilaçları bakımından münhasır distribütörü olarak faaliyet gösterdiği,
- Soruşturma Raporu'nda BAUSCH&LOMB arasında çalışan transferinin kısıtlandığı yönünde bir bulgu bulunmadığı ve BAUSCH&LOMB'un LİBA'dan çalışan transfer ettiğinin tespit edildiği,
- Soruşturma Raporu'nda BAUSCH&LOMB ile LİBA arasında çalışan transfer edilmemesine ilişkin eylemlerin distribütörlük sözleşmesi kapsamında yan sınırlama olarak kabul edilebileceğinin değerlendirildiği ve BAUSCH&LOMB ve LİBA arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem olmadığı sonucuna ulaşıldığı

ifade edilmektedir.

(1142) BAUSCH&LOMB tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

Bulgu-58 Kapsamında BAUSCH&LOMB ile [redacted] ve SIFI Bakımından Yapılan Değerlendirmeye İlişkin Savunma

- BAUSCH&LOMB'un somut olayın özelliklerini dikkate alarak bazı durumlarda rakiplerinin kendi ticari faaliyetlerini ciddi zarar vereceğini düşündüğü toplu alımlarda hukuki danışmanlık alınması suretiyle bu alımların TTK'nın 55. maddesine aykırılık teşkil edeceği yönünde değerlendirmeler yaptığı,
- BAUSCH&LOMB'un bu suretle tek taraflı kararıyla yasal haklarını kullanabildiği, hukuka aykırı davrandığını düşündüğü rakip teşebbüslere ihtarnameler gönderdiği,
- Bulgu-58'in haksız rekabet hükümlerine dayanılarak gönderilen ihtarnameleri konu alan bir iç yazışmayı gösterdiği,
- Bahsi geçen ihtarnamelerin tek taraflı davranış niteliğinde olduğu ve bu davranışın rekabet hukuku kuralları çerçevesinde anlaşma teşkil edemeyeceği,
- Soruşturma Raporu'nda da ihtarnamelerin teşebbüsün tek taraflı davranışı olduğu ve TTK hükümlerine dayanılarak gönderildiği, tarafların birbirlerinden çalışan aldığı ve transfer amacıyla görüşmeler gerçekleştirdiğinin tespit edildiği,
- BAUSCH&LOMB ile ayrı ayrı olmak üzere BAYER ve SIFI arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem olmadığı sonucuna ulaşıldığı

ifade edilmektedir.

(1143) BAUSCH&LOMB tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

I.5.5. [redacted]'nin Savunması ve Değerlendirme

[redacted] ile A.MENARINI Industrie Farmaceutiche Riunite S.r.l. (Menarini İtalya) Arasında Akdedilen Anlaşmanın Etki Doktrini

Çerçevesinde 4054 Sayılı Kanun'un 2. Maddesi Dışında Kaldığına ve Yan Sınırlama Teşkil Ettiğine İlişkin Savunma

- Bulgu-55'te yer verilen ve tek taraflı nitelik taşıyan çalışan ayartmama yükümlülüğünün, savunma ve Soruşturma Raporu'nda yer verildiği üzere Menarini İtalya ile [redacted] arasında [redacted]'nin [redacted] tedavisine yönelik bazı varlıkların kısmen veya tamamen elden çıkarılmasına yönelik imzalanan Gizlilik Sözleşmesi'nin bir hükmü olduğu,
- Bir fiilin 4054 sayılı Kanun kapsamına girebilmesi ve bu kapsamda ihlal tespiti yapılabilmesi için Türkiye coğrafi sınırları dışında gerçekleşen fiillerin etkisinin "doğrudan, önemli ve amaçlanmış/öngörülebilir" olması gerektiği,
- Soruşturma Raporu'nda bahsi geçen Gizlilik Sözleşmesi'nin rakip teşebbüs çalışanlarını ayartmamaya yönelik hükümlerinin Türkiye piyasasına amaçlanmış/öngörülebilir, önemli ve doğrudan etkisinin olmayacağının değerlendirildiği,
- Ayrıca dosya kapsamında sunulan belgelerde MENARINI'de 2021-2022 yıllarında [redacted] çalışanının, 2023 yılında ise [redacted] çalışanın istihdam edildiği belirtilerek sözleşme tarafı olan teşebbüslerin Türkiye'de faaliyet gösteren iştirakleri arasında çalışan transferi gerçekleştiğinin tespit edildiği,
- Bu doğrultuda bahsi geçen sözleşmenin etki doktrini çerçevesinde 4054 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamı dışında kaldığının tespit edildiği, bu nedenle aynı Kanun'un 4. maddesi kapsamında incelenemeyeceği yönünde ulaşılan sonuca BAYER'in de katıldığı,
- Soruşturma Raporu'nda bahsi geçen sözleşmenin Türkiye piyasasını etkilediği varsayımında, çalışan ayartmamaya yönelik hükümlerin yan sınırlama teşkil edip etmediğine ilişkin değerlendirme yapıldığı, bu değerlendirme neticesinde ilgili sözleşmenin Türkiye piyasalarında etki doğurmadığı sonucuna ulaşıldığı,
- Bununla birlikte Soruşturma Raporu'nda ulaşılan sonuca katılmakla birlikte, bu anlaşmanın Türkiye piyasalarında etki doğurduğu varsayımında bulunarak esasa ilişkin değerlendirme yapılmasının yerinde olmadığının düşünüldüğü

ifade edilmektedir.

(1144) BAYER savunmasında, Soruşturma Raporu'nda MENARINI İtalya ve [redacted] arasında imzalanan Gizlilik Sözleşmesi'nin Türkiye piyasasında etki doğurmadığı sonucuna ulaşıldığını ancak etki doğurduğu varsayımında esasa ilişkin değerlendirme yapılmasının yerinde olmadığını ifade etmişse de bu savunmaya katılmak mümkün değildir. Şöyle ki Soruşturma Raporu'nda bahsi geçen gizlilik sözleşmelerinin Türkiye'de etki doğurmadığı sonucuna ulaşılmış olup yan sınırlama değerlendirmesi bu anlaşmanın 4054 sayılı Kanun kapsamında değerlendirildiği takdirde Kanun'un ihlal edilmediğini destekler nitelikte yapılmıştır. Bu bakımdan tarafın savunması yerinde görülmemiştir.

(1145) BAYER tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

25-34/810-474

Soruşturma Raporu'nda BAYER ve Bausch+Lomb Sağlık ve Optik Ürünleri Ticaret AŞ (BAUSCH&LOMB) Arasında Çalışan Ayartmama Anlaşması Bulunmadığı Değerlendirmesine İlişkin Olarak Yapılan Savunma

- Bulgu-58'in soruşturma sürecinde ilk kez Soruşturma Raporu ile BAYER'e gönderildiği, Soruşturma Raporu öncesinde BAYER'e savunma yapma imkânının tanınmadığı,
- Bunun yanında BAYER'in çalışan ayartmama anlaşmalarına taraf olamayacağına ilişkin savunmaları desteklemek amacıyla BAUSCH&LOMB tarafından BAYER'e gönderilen ihtarnameler ile bunlara cevap niteliğindeki ihtarnamelerin birinci yazılı savunma ekinde Kurum kayıtlarına intikal ettirildiği,
- BAYER tarafından gönderilen cevabi ihtarnamede BAYER'in haksız rekabet teşkil eden herhangi bir uygulamada bulunmadığı,
- Cevabi ihtarnamenin BAYER'in çalışan geçişini kısıtlamaya yönelik herhangi bir amacının veya uygulamasının olamayacağını gösterdiği, BAUSCH&LOMB tarafından BAYER'e gönderilen ihtarnamenin 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümleri kapsamında yapılan bir görüşme niteliği taşıdığı,
- Dolayısıyla Soruşturma Raporu'nda da ifade edildiği üzere BAYER'in BAUSCH&LOMB ile 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir anlaşma/uyumlu eyleme taraf olmadığı,
- İlgili bulgu kapsamında BAYER ve BAUSCH&LOMB arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma veya uyumlu eylem olmadığı yönünde yapılan tespit ve değerlendirmelerin yerinde olduğunun düşünüldüğü

ifade edilmektedir.

04284

(1146) 4054 sayılı Kanun kapsamında soruşturma tarafı teşebbüslere Soruşturma Raporu öncesinde bulguların gönderilmesi gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bu kapsamda teşebbüslerin savunma hakkını nasıl kullanacağına ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun'un 44. maddesine yer verilmesi uygun olacaktır. Anılan maddede soruşturma safhasında bu Kanunu ihlal ettiği iddia edilen kişi veya kişilerin, kararı etkileyebilecek her türlü bilgi veya delili her zaman Kurula sunabileceği düzenlenmiştir. Nitekim soruşturma safhası (soruşturmanın başladığı tarihte yürürlükte olan 4054 sayılı Kanun'a göre) yalnızca birinci yazılı savunma, soruşturma raporu, ikinci yazılı savunma, ek görüş aşaması ve üçüncü yazılı savunma olmayıp tarafların savunma adı altında olmasa dahi bilgi taleplerine verdikleri cevaplarda ya da bizatihi Kurum kayıtlarına sundukları belgelerle savunma haklarını kullanabilmesi mümkündür. Tarafın iddia ettiği Bulgu-58'in Soruşturma Raporu'nun tebliğinden önce gönderilmediği bu sebeple savunma hakkını kullanamadığına ilişkin savunma kabul edilebilir değildir. Zira taraf sözlü savunma süreci de dahil olmak üzere ihlale dayanak bulguları her zaman çürütme imkanına sahiptir.

(1147) BAYER tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

I.5.6. İLKO'nun Savunması ve Değerlendirme

Soruşturma Raporu'nda İLKO ve SANOVEL Arasında Çalışan Ayartmama Anlaşması Yapıldığına İlişkin Değerlendirmelere Yönelik Savunmalar

- Soruşturma Raporu'nda yer alan Bulgu-66'nın bir iç yazışma olduğu,
- Bulgu-66'da, SANOVEL Bölge Müdürü'nün transfer etmek istediği adayın hâlihazırda İLKO'da değil, medikal bir firmada çalıştığı, İLKO ile SANOVEL arasında eski çalışanları, hele ki bir yıldan uzun süre önce ayrılmış olanları kapsayacak şekilde bir anlaşma yapılmasının anlamlı olmayacağı,
- Dolayısıyla Bulgu-66'nın gerek tek başına gerekse de Soruşturma Raporu'ndaki diğer bulgularla bütüncül bir şekilde değerlendirildiğinde ARVEN/SANOVEL'in İLKO'dan ayrılmış çalışanları bile almamak konusunda tek taraflı kararıyla bir politika oluşturduğu,
- Ancak bu politikanın ARVEN İK Müdürü tarafından sektördeki yaygın ama yanlış kullanımla "centilmenlik anlaşması" şeklinde ifade edildiği,
- Diğer tüm yazışmalarda olduğu gibi bu yazışmaların da Toksöz Grup iç yazışmaları niteliğini haiz olduğu,
- Ayrıca ilgili yazışmaların konusunun İLKO'nun çalışan alımlarının Toksöz Grup'ta yarattığı rahatsızlık olduğu,
- Bir yılı aşkın bir süreçte İLKO'ya SANOVEL'den birden fazla çalışan/yöneticinin transferinin yapıldığı,
- Nitekim bu alımların gerek nicelik gerek nitelikleri itibariyle SANOVEL'de tedirginlik yaratacak kadar önemli olduğu, bu durumun da SANOVEL iç yazışmalarından anlaşıldığı,
- İLKO ile SANOVEL bir centilmenlik anlaşması içinde olsaydı böyle bir transfer politikasının bulunmayacağı,
- Sektörde yaygın olarak "Centilmenlik anlaşması/sözleşmesi" ifadesinin yanlış anlamda kullanıldığı, bunun bir örneğinin Bulgu- 73 olduğu, anılan yazışmada Toksöz Grup'un üst düzey İK yöneticisinin *"daha önceden centilmenlik sözleşmesi imzaladığımız bazı firmalara kayıplar yaşamakta olduğumuzu belirtmek isterim"* ifadesini kullandığı,
- Soruşturma Heyeti tarafından İLKO ile SANOVEL arasında böyle bir sözleşmenin tarafı her iki teşebbüste yapılan yerinde incelemelerde buna yönelik en ufak bir tespit yapılmadığı,
- Soruşturma Heyeti'nin de böyle bir imzalı sözleşmenin varlığı haklı olarak inandırıcı gelmediği için soruşturma sürecinde buna ilişkin bir bilgi talebinde bulunmadığı,
- Bulgulara Soruşturma Raporu'nun ekinde yer verilmediği bu nedenle savunma hakkının engellendiği,
- Savunma hakkını koruyabilmek adına toplantılar düzenlendiği, başka transferlerin olup olmadığı hususunda araştırmalar yapıldığı, bu toplantıda hâlihazırda İLKO'da yönetici olarak çalışmakta olan (.....)'nın hatırladığı kadarıyla Bulgu-68'e konu Ocak 2018 tarihli yazışmayı SANOVEL'de çalışmakta olduğu dönemde kendisinin yaptığı ve bu yazışmadan kısa bir süre

sonra Mart 2018'de İLKO'da çalışmaya başladığı, bu kapsamda öncelikle bu bilginin doğruluğu ya da yanlışlığı konusunda Soruşturma Heyeti'nin ek yazılı görüşte görüş bildirmesini bekledikleri,

- Bu bilginin doğru olması halinde bir başka deyişle İLKO ile SANOVEL arasında anlaşma gereği çalışan alımı yapılamadığını söyleyen bir yöneticinin söz konusu bu yazışmanın hemen ardından SANOVEL'den İLKO'ya geçmesinin hem böyle bir anlaşmanın bulunmadığı hem de sektörde "centilmenlik anlaşması" kavramının rekabet hukukundaki karşılığından tamamen farklı bir anlamında kullanıldığını ispatlamış olacağı,
- Dolayısıyla Toksöz Grup'un önemsiz bir oyuncu olarak gördüğü İLKO'yu kendi gelişim stratejileri ile örtüşmediği için tek taraflı bir karar ile transfer yapılmayacak off-limit firmalar listesine almasının muhtemel olduğu,
- Soruşturma Raporu'ndaki tamamı Toksöz Grup iç yazışması niteliğini haiz yedi bulgu gerek tek tek gerekse de bütüncül olarak değerlendirildiğinde İLKO ile SANOVEL arasındaki bir ihlal isnadına dayanak teşkil edemeyeceğinin düşünüldüğü,
- İhlal isnadının bulunduğu dönemde Toksöz Grup'tan en az 22 çalışanın İLKO'ya geçtiği

ifade edilmiştir.

(1148) Soruşturma Raporu'nda da ifade edildiği üzere 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal eden bir anlaşmanın varlığı için tarafların kendilerini bağlı hissettikleri herhangi bir uzlaşma ya da irade uyuşmasının mevcut olması yeterlidir. Bu çerçevede yazılı, sözlü, sarih veya zımni herhangi bir suretle taraf iradelerin uyuşması yeterli olmakta, anlaşmanın kurulması bakımından ilave bir geçerlilik şartı aranmamaktadır. İhlalin tespitinde şekil şartlarına uygunluğunun aranmaması sebebiyle, rakipler arasında anlaşma sağlandığını ortaya koyan belgelerin imzalı olup olmadığı yahut görüşmeye/toplantıya katılan şahsın teşebbüsü temsile yetkili olup olmadığı hususları, teşebbüsün ihlalden dolayı sorumlu tutulabilmesi bakımından önem taşımamaktadır. Hatta rakiplere tek taraflı olarak rekabete duyarlı bilgi sağlanması, ilgili rakiplerin bu yönde bir bilgi almak istemediğini açıkça ortaya koymadığı müddetçe, anlaşmanın varlığını ortaya koyabilmektedir.

(1149) İlgili savunmalar değerlendirildiğinde rekabet hukuku uygulamasında bir ihlalin varlığını gösteren delillerin bütün taraflardan elde edilmesi ya da elde edilen her bir delilin ihlalin bütün unsurlarını içermesi gerekli olmayıp belgelerin bütüncül değerlendirilmesi neticesinde birbirlerini tamamlaması, uyumlu olması ve anlamlı bir bütün teşkil etmesi yeterlidir. Dolayısıyla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi bakımından bir ihlal tespiti yapmak için amacı ya da etkisi itibarıyla rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşı olduğunu ortaya koyacak şekilde gerekli ispat standardının karşılanması yeterlidir.

(1150) Nitekim karteller ile ilgili Danıştay 13. Dairesinin 2016/4902 E., 2019/4247 K. sayılı kararında "*kartellerin gizliliği sebebiyle her teşebbüste delil bulunmasının beklenemeyeceği, aksi durumun delilleri yok etmede en başarılı olan teşebbüslerin ödüllendirilmesine yol açacağı açıktır*" ifadesi yer almaktadır. Rekabet hukukunda kartele ilişkin sunulan delillerin her birinin ispat standardını sağlaması aranmamakta, delillerin bütün olarak "*açık, inandırıcı ve tutarlı*" olması gerekmektedir.

(1151) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi anlamında bir anlaşma ve/veya uyumlu eylemin tespiti için bir teşebbüsten elde edilen ve ihlali gösteren belge diğer teşebbüs

bakımından yapılacak değerlendirmelere de esas olabilmektedir. Ayrıca rekabeti kısıtlayıcı amacı bulunan bir anlaşma ve/veya uyumlu eylemin tespiti halinde bu uzlaşının uygulanmış olması ya da piyasada rekabeti bozucu etkilerinin görülmesine ya da bu etkilerin gösterilmesine gerek bulunmamaktadır. Çalışan ayartmamaya ilişkin bir anlaşma ve/veya uyumlu eylem amaç bakımından rekabeti kısıtlayıcı olduğundan, teşebbüslerin birbirinin çalışanlarına iş teklifi yaptığı ve çalışan transferlerinin gerçekleştiğine yönelik savunmalar ihlalin varlığını ortadan kaldırmamaktadır.

(1152) Soruşturma Raporu'nda da açıkça ifade edildiği üzere söz konusu bulgular İLKO'nun iradesini ortaya koyabilecek niteliktedir. İLKO ile SANOVEL arasında anlaşma gereği çalışan alımı yapılamadığını söyleyen bir yöneticinin söz konusu bu yazışmanın hemen ardından SANOVEL'den İLKO'ya geçmesinin hem böyle bir anlaşmanın bulunmadığı hem de sektörde "centilmenlik anlaşması" kavramının rekabet hukukundaki karşılığından tamamen farklı bir anlamında kullanıldığını ispatlamış olacağı yönündeki savunmaya da katılmak mümkün değildir. Zira çalışan ayartmama anlaşmalarına taraf teşebbüsler arasında dahi çalışan geçişlerinin olması muhtemeldir. Bu kapsamda tarafların anlaşarak veyahut uyumlu eylemde bulunarak doğal işleyişin önüne geçmesi, piyasada aksaklıklar meydana getirmesi, çalışan geçişini engelleyici veyahut kısıtlayıcı davranışlarda bulunması ihlal niteliği taşıması için yeterlidir. Nitekim Bulgu-67'de "*sizin İlko ile centilmenlik sözleşmeniz varmış, Bu sebepten direkt olumsuz olacaksa ben o kadar yolu gelmeyeyim diyor.*" ifadelerinden ve Bulgu-70'te yer alan *"IK seviyesinde konu hakkında alabileceğimiz bir önlem veya İlko ilacın IK' sı ile görüşme fırsatınız olursa bundan sonra oluşabilecek kayıpların bir nebze önüne geçmiş oluruz. İLko İK 'na centilmenlik anlaşması konusunda hatırlatma yazısı gönderebiliriz. İK Müdürleri ayrılmıştı ve yeni birisi başlamış olabilir, konuyu bilmiyor olabilir"* ifadelerinden SANOVEL'in İLKO'dan çalışan transfer etmemesinin teşebbüsler arasındaki anlaşmadan kaynaklandığı açık bir şekilde anlaşılmaktadır. İlgili bulgularda yer alan centilmenlik anlaşmamız kavramı bilinçsiz bir şekilde değil gayet bilinçli bir şekilde taraflar arasındaki anlaşmaya yönelik kullanılmaktadır. Bu bakımdan tarafın çalışanların centilmenlik anlaşması kavramını bilinçsiz şekilde kullandığı yönündeki savunmasına itibar edilememektedir.

(1153) İLKO'nun bulguların Soruşturma Raporu'nda yer verilmemesi dolayısıyla savunma hakkının engellendiğine yönelik savunmasına da katılmak mümkün değildir. Zira bulgular ticari sırlardan arındırılacak şekilde tarafa gerek soruşturma bildirimi gerek ek belge gönderimleri ile iletilmiş olup tarafın bulguların içeriğinden haberdar olması sağlanmıştır. Bulgularda ticari sırlama yapılması hususu bulgunun niteliğine ilişkin olmayıp teşebbüslerin, kişilerin zarar görme ihtimalini doğuracak her türlü bilgi belgeyi kapsamaktadır. Bu bakımdan tarafın savunmasına itibar edilememektedir.

(1154) İLKO ve SANOVEL bulguları incelendiğinde SANOVEL ve İLKO arasında çalışan transferini engellemeye yönelik olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

Soruşturma Raporu'nda İLKO ve ABDİ İBRAHİM Arasında Çalışan Ayartmama Anlaşması Yapıldığına İlişkin Değerlendirmelere Yönelik Savunmalar

- İLKO ile ABDİ İBRAHİM arasındaki anlaşma iddiasının tamamının ABDİ İBRAHİM'de yapılan incelemede alınan Mart 2022- Ekim 2023 tarihli yedi bulguya dayandığı,
- Yazışmaların tamamının içeriğinin aynı olduğu,

- ABDİ İBRAHİM'in sektördeki teşebbüsleri üçe ayırdığı ve İLKO'nun bu ayrımda "centilmenlik anlaşması" kategorisinde bulunmadığı,
- İLKO'nun, ABDİ İBRAHİM'in "Kısıtlı Alım Firmaları" diye adlandırdığı listede bulunduğu,
- İlgili bulguların sağlıklı bir savunmaya imkan vermeyecek ölçüde karartılması nedeniyle kesin bir çıkarım yapma imkanı bulunmadığı,
- Bununla birlikte bu kategoride, İLKO gibi pazarda görece küçük ama çalışanlarını yetiştirme yöntemleri, iş yapış şekilleri ve etik kurallara bağlılık gibi konularda ABDİ İBRAHİM'in sorun görmediği teşebbüslerin bulunduğunun tahmin edildiği,
- Buna göre, ilaç sektörünün pazar payı, çalışan sayısı vb. ölçütler bakımından en büyük oyuncusu olan ABDİ İBRAHİM'in içlerinde İLKO'nun da yer aldığı bu kategorideki teşebbüslerden çalışan almakta beis görmediği,
- Ancak İş ve Ticaret Kanunlarının ilgili hükümlerinden kaynaklı olarak dava süreçlerine maruz kalmamak adına İLKO gibi görece az sayıda çalışanlı teşebbüslerin aynı şehir/birimlerinden aynı anda çoklu alım yapmayarak bu teşebbüslerin iş akışlarını bozmamaya dikkat ettiği,
- Burada içlerinde İLKO'nun da yer aldığı teşebbüslerle çalışan almamak yönünde bir anlaşma ve uygulama bulunmadığı,
- Bu politikanın ABDİ İBRAHİM'in herhangi bir anlaşmaya dayanmaksızın benimsediği tek taraflı bir politika olduğu,
- Nitekim gerek İLKO gerekse de ABDİ İBRAHİM'de yapılan yerinde incelemelere rağmen bu iki teşebbüs çalışanları arasında anlaşma ya da iletişim tespit edilmediği,
- Bulgularda sırlanan yerlerde hakkında soruşturma açılmayan veyahut ceza istenmeyen teşebbüslerin bulunması halinde bu durumdan İLKO'nun da yararlanmak istediği,
- İhlal isnadının bulunduğu dönemde ABDİ İBRAHİM'den İLKO'ya yedi; İLKO'dan ABDİ İBRAHİM'e ise altı çalışan geçişi tespit edildiği,
- Bu durumun herhangi bir çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olmadığının bir başka göstergesi olduğu

ifade edilmiştir.

(1155) Soruşturma Raporu'nda da açıkça ifade edildiği üzere söz konusu bulgular İLKO'nun iradesini ortaya koyabilecek niteliktedir. Savunmada yer alan İLKO'nun ABDİ İBRAHİM'den, ABDİ İBRAHİM'in ise İLKO'dan çalışan transfer ettiğine yönelik açıklamalar ise ihlal niteliğini değiştirmemektedir. İLKO ve ABDİ İBRAHİM bulguları incelendiğinde İLKO sınırlı transfer yapılan teşebbüsler arasında sayılmaktadır. Bu bağlamda çalışan geçişlerinin olması muhtemeldir. Ancak rekabet hukuku açısından ihlal değerlendirmesinde bulunulmasının nedeni ilgili durumun hiç gerçekleşmemesi değil, çalışan geçişinin kısıtlanmasıdır. Tarafların anlaşarak veyahut uyumlu eylemde bulunarak doğal işleyişin önüne geçmesi, piyasada aksaklıklar meydana getirmesi, çalışan geçişini engelleyici veyahut kısıtlayıcı davranışlarda bulunması ihlal niteliği taşıması için yeterlidir.

(1156) İLKO'nun bulguların sağlıklı şekilde savunma yapmaya elvermeyecek şekilde karartılmasına yönelik savunmasına katılmak mümkün değildir. Şöyle ki, bulgular ticari sırlardan tarafın savunma yapmasını engellemeyecek şekilde arındırılarak gerek soruşturma bildirimi gerek ek belge gönderimleri ile iletilmiş ve tarafın bulguların içeriğinden haberdar olması sağlanmıştır. Bulgularda ticari sırlama yapılması hususu bulgunun niteliğine ilişkin olmayıp teşebbüslerin, kişilerin zarar görme ihtimalini doğuracak her türlü bilgi belgeyi kapsamaktadır. Bu bakımdan tarafın savunmasına itibar edilememektedir.

(1157) Bu nedenle İLKO tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

İdari Para Cezasına İlişkin Savunmaları

İhlalin Süresine İlişkin Savunma

- Kurulun 01.04.2021 tarih ve 21-18/229-96 sayılı kararında 2014 ve 2016-2017 yıllarına ilişkin ihlal tespiti yaparken ihlalin süresinin toplamını dikkate alarak ihlalin bir yıldan kısa sürdüğü sonucuna ulaştığı,
- İLKO bakımından yapılacak tespitte de benzer bir sonuca ulaşılmasının mümkün olduğu

ifade edilmektedir.

İdari Para Cezasının Tayininde Hafifletici Unsurların Dikkate Alınması Gerektiğine İlişkin Savunma

- Hafifletici unsurların dikkate alınması gerektiği, İLKO'nun pazar payının düşük olmasının bir hafifletici unsur oluşturduğu, zira İLKO'nun pazarda ilk kırk teşebbüs arasında yer almadığı,
- Cironun takdirinde İK-I ve İK-II kararlarının emsal teşkil etmesi gerektiği, bu bağlamda personel giderlerinin toplam giderlere oranının göz önünde bulundurulması gerektiği,
- İhracat cirosunun dışarıda bırakılmasının gerektiği

ifade edilmektedir.

Ciro Takdirinde İK-I ve İK-II Kararların Emsal Teşkil Ettiği ve İhracat Cirosunun Ceza Tayininde Çıkarılmasına İlişkin Savunma

- İK-I ve İK-II kararlarında Kurulun ceza oranının uygulanacağı gayri safi geliri tespit ederken personel giderlerinin toplam giderlere oranını göz önünde bulundurduğu, böylece tek düzen hesap planındaki net satışlardan daha düşük bir yıllık gayri safi gelir üzerinden hareket edildiği,
- Benzer ihlal iddiası bulunması nedeniyle İLKO bakımından da benzer yaklaşımın benimsenmesi gerektiği, bunun aynı zamanda Anayasa'nın 10. maddesi ile düzenlenen "kanun önünde eşitlik" ilkesiyle de uyumlu olacağı,
- Bu şekilde bir ceza tayini yapılmaması durumunda bu durumun alternatifinin ihracat cirosunun cironun dışında bırakılması olduğu, Türkiye pazarı ile doğrudan ilgisi bulunmayan ihracat cirosunun dışarıda bırakılarak yalnızca yurt içi satış cirosunun esas alındığı çok sayıda Kurul kararının bulunduğu,

- Dolayısıyla ceza tayininde yalnızca yurt içi cironun esas alınmasının Kurulun yerleşik içtihadı haline geldiği, emsal kararlar doğrultusunda İLKO hakkında tayin edilecek cezada ciro bakımından ihracat cirosunun hariç tutulmasının veya hafifletici unsur olarak dikkate alınması gerektiği,

ifade edilmektedir.

(1158) İLKO savunmasında ihlalin süresinin bir yıldan kısa olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte İLKO'nun ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarihleri 13.02.2017 ile 25.10.2023 dönemini kapsamaktadır.

(1159) Bu kapsamda belirli bir zaman aralığına yayılmış, aynı teşebbüsler arasında veya ayrı ayrı farklı teşebbüsler arasında olmakla birlikte aynı ilgili ürün pazarında, aynı nitelikte, rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma/uyumlu eyleme işaret eden birden fazla delilin elde edilmesi hali tek bir ihlal olarak değerlendirilmektedir.

(1160) Yukarıda belirtilen şartlar kapsamında; hakkında ihlal tespiti yapılan İLKO'nun ayrı ayrı hem SANOVEL ile hem de ABDİ İBRAHİM ile çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uzlaşı içerisinde olduğu açıktır. Bu doğrultuda ihlal tespitine dayanak olan delillerin, şüpheye mahal vermeyecek derecede açık olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda ayrı ayrı ABDİ-İBRAHİM ve İLKO, SANOVEL ve İLKO'nun sistematik şekilde aralarında yaptığı anlaşmayla çalışan ayartmama konusundaki iradelerini sürdürdükleri bu kapsamda yalnızca Bulgu-73 ile Bulgu-17 arasındaki 2 yıldan uzun süreli boşluğun bulunduğu dikkate alınarak İLKO'nun ihlal süresinin 3 yıldan uzun 4 yıldan kısa olduğu değerlendirilmiştir. Bu bağlamda teşebbüsün yukarıda yer verilen savunmalarında ihlal tespitini etkileyecek herhangi bir husus bulunmadığı bu nedenle ilave bir açıklama yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmektedir.

I.5.7. JOHNSON&JOHNSON'ın Savunması ve Değerlendirme

JOHNSON&JOHNSON ve GSK Arasında Çalışan Ayartmama Anlaşması Bulunmadığı Değerlendirmesine İlişkin Olarak Yapılan Savunma

- Soruşturma Raporu'nda JOHNSON&JOHNSON ve GSK arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğunun ortaya konulamadığı, bu yazışmaların karşılıklı irade uyuşmasını göstermekten yoksun olduğu

ifade edilmiştir.

(1161) JOHNSON&JOHNSON tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

JOHNSON&JOHNSON ve ABBVIE Arasında Çalışan Ayartmama Anlaşması Bulunmadığı Değerlendirmesine İlişkin Olarak Yapılan Savunma

- JOHNSON&JOHNSON ile ABBVIE bakımından yapılan değerlendirmedeki bulguların, JOHNSON&JOHNSON iç yazışması olduğu karşılıklı bir irade uyuşmasını göstermediği,
- Soruşturma Raporu'ndaki Bulgu-2'nin yalnızca JOHNSON&JOHNSON'ın ABBVIE çalışanlarını işe alma sürecinde gösterdiği ticari nezaketi ortaya koyduğu ve bir çalışan ayartmama anlaşmasına ilişkin olmadığı,

- Soruşturma Raporu'ndaki Bulgu-5'in ise JOHNSON&JOHNSON'ın ABBVIE'den çalışan istihdam etme süreçlerindeki tek taraflı hassasiyetini yansıttığı,
- Bu hassasiyetin sebebini ise, 2021 yılında JOHNSON&JOHNSON nezdinde doldurulmak istenen bir pozisyon için, bir insan kaynakları firmasının JOHNSON&JOHNSON iradesinden bağımsız bir şekilde ilgili birimde çalışan tüm ABBVIE çalışanlarına tek tek ulaşmış olmasının olduğu,
- Nitekim alım süreci bulguya konu olan ve yine bulguda adı geçen iki adayın da farklı tarihlerde ABBVIE'den JOHNSON&JOHNSON'a geçiş yaptığı,
- Soruşturma Raporu'nda da buna paralel olarak; JOHNSON&JOHNSON ile ABBVIE arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu sonucuna ulaşılamadığı

ifade edilmiştir.

(1162) JOHNSON&JOHNSON tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

Janssen Global Services LLC ile Menarini Industrie Arasında Akdedilen Anlaşmanın Etki Doktrini Çerçevesinde 4054 Sayılı Kanun'un 2. Maddesi Dışında Kaldığına ve Yan Sınırlama Teşkil Ettiğine İlişkin Savunma

- Janssen Global Services LLC ile Menarini Industrie arasında bir çalışan ayartmama anlaşmasının var olup olmadığına ilişkin yapılan incelemede dikkate alınan tek bulgunun Bulgu-55 olduğu ve söz konusu bulgunun, MENARINI çalışanları arasında gerçekleşen bir iç yazışma olduğu, dolayısı ile bağlayıcı bir anlaşma için elzem olan karşılıklı bir irade uyuşması tesis etme kabiliyetinden yoksun olduğu,
- JOHNSON&JOHNSON'ın, rakip firmalara çalışan geçişini sınırladığı belirtilen ilgili bulgudaki anlaşmaya taraf olmadığı; bulgu kapsamındaki tabloda ismi yer alan Janssen Global Services LLC kayıtlarında da böyle bir anlaşma bulunamadığı,
- Bir an için taraflar arasında gerçekten böyle bir anlaşmanın olduğu var sayılsa bile, JOHNSON&JOHNSON'ın söz konusu anlaşmaya taraf olmadığı ve sözleşmenin hangi pazarları kapsadığının da bilinmiyor olması nedeniyle, ilgili sözleşmenin bir ihlal iddiasını desteklemesinin mümkün olmadığı,
- Söz konusu sözleşmenin ayrıca, etki doktrini nedeniyle de Türkiye piyasalarında etki doğurmaya elverişli olmadığı,
- Taraflar arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma olmadığının taraflar arasında yapılan çalışan transferleriyle de görülebileceği,
- Soruşturma Heyeti'nin de savunmalar ile uyumlu bir biçimde, anlaşmanın taraflarının Türkiye'de faaliyet gösteren iştirakleri olan JOHNSON&JOHNSON ileMENARINI arasında çalışan transferinin gerçekleştirildiğini tespit ettiği

ifade edilmiştir.

(1163) JOHNSON&JOHNSON tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da

değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

I.5.8. MERCK'in Savunması ve Değerlendirme

Önaraştırma Raporu'nun Tebliğ Edilmemesinin Adil Yargılanma Hakkını İhlal Ettiği Yönündeki Savunma

(1164) MERCK savunmasında Önaraştırma Raporunun tebliğ edilmemesinin adil yargılanma hakkının ihlali niteliğinde olduğunu ifade etmişse de bu savunmaya katılmak mümkün değildir. Zira MERCK hakkında soruşturma açılmasına dayanak oluşturan tespit ve değerlendirmeler Soruşturma Bildirimi ile teşebbüse gönderilmiştir. Ayrıca teşebbüs hakkında ihlal şüphesi doğurduğu değerlendirilen belgelerin tamamına da MERCK'e gönderilen Soruşturma Bildirimi'nin ekinde yer verilmiştir. Bu belgelerde diğer teşebbüslerin ticari sırları karartılmış olmakla birlikte bu karartma MERCK'in hakkındaki iddiaları anlayabilmesine imkân tanıyabilecek şekilde yapılmıştır. Bir ihlali gösteren belgelerde yer alan bütün ifadelerin soruşturma taraflarına açıklıkla gösterilmesi gerekmemekte, bir diğer deyişle belgenin elde edildiği teşebbüsün ticari sır niteliğindeki veya sair üçüncü tarafların öğrenmesine gerek olmayan ve ihlal konusu ile ilgisi bulunmayan bilgilerin/ifadelerin ihlalin diğer tarafına gönderilmesi sırasında karartılması gerekebilmektedir. MERCK'e gönderilen belgeler bakımından da bu yöntem benimsenmiş olup belgelerin teşebbüs hakkında isnat olunan iddiaları yeterli açıklıkla içermediği söylenememektedir.

(1165) Yine MERCK 02.01.2025 tarih ve 60984 sayılı dosyaya giriş talebinde bulunmuş olup tarafın talep ettiği ve taraf hakkında aklayıcı suçlayıcı nitelikte olan tüm belgeler tarafın erişimine açılmıştır.

(1166) Ayrıca 4054 sayılı Kanun kapsamında soruşturma tarafı teşebbüslere önaraştırma raporunun gönderilmesi gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Zira soruşturma bildirimini düzenleyen 43. maddede yer verilen *"Kurul, başlattığı soruşturmaları, soruşturmaya başlanması kararının verildiği tarihten itibaren 15 gün içinde ilgili taraflara bildirir ve tarafların ilk yazılı savunmalarını 30 gün içinde göndermelerini ister. Taraflara tanınan ilk yazılı cevap süresinin başlayabilmesi için Kurulun bu bildirim yazısı ile birlikte, iddiaların türü ve niteliği hakkında yeterli bilgiyi ilgili taraflara göndermesi gerekir."* ifadeleriyle önaraştırma raporunun gönderilmesi değil, soruşturma açılmasına dayanak oluşturan iddialar hakkında yeterli bilginin gönderilmesi gerektiği belirtilmiştir. Dosya kapsamında MERCK'e gönderilen Soruşturma Bildirimi'nde de söz konusu hususlar ile ilgili belgelere yer verilmiştir.

(1167) Bu doğrultuda teşebbüsün savunma hakkının kısıtlandığına yönelik savunmasının itibar edilebilir olmadığı değerlendirilmektedir.

MERCK'ün Ücretlendirme Politikalarının Global Ekip Tarafından Yürütüldüğü ve MERCK'ün Bu Konuda Karar Mercii Olmadığına İlişkin Savunma

- MERCK'ün ücretlendirme politikasının global ödüllendirme ekibi ve global yönetim kurulu tarafından yürütüldüğü ve onaylandığı, MERCK'ün çalışan zamlarına ilişkin kararlarını küresel ekibin aldığı ve Türkiye'deki yöneticilerin sadece görüş bildirebileceği, kimi zaman maaş artış önerilerinin global tarafından reddedilebildiği,
- Yıllık liyakat zammı sürecinin nisanda uygulandığı, nisan artış döneminde global ödüllendirme ekibi tarafından lokal şirketle paylaşılan nihai bütçe artış oranının tüm çalışanlarla paylaşıldığı, bununla birlikte bireysel artış oranlarının farklı ve

gizli olması nedeniyle bireysel artışların yöneticiler tarafından çalışanlarla birebir olarak paylaşıldığı,

- Ara dönem ücret artışlarının yapılması sürecinde global ödüllendirme ekibinin bağımsız profesyonel danışmanlık şirketleri tarafından yayınlanan ekonomik göstergeleri ve piyasa trendlerini dikkate alarak genel ücret artış önerisini Global Yönetim Kuruluna sunduğu, onayı takiben ilgili ücret artışının tüm çalışanlara uygulandığı, ara dönem (genel) ücret artış oranlarının, performans, kıdem, yetkinlik gibi parametrelere bakılmaksızın ekonomik göstergeler baz alınarak tüm çalışanlar için aynı oranlarda yapıldığı

ifade edilmektedir.

(1168) Savunmada MERCK'ün ücret politikalarının global ekip tarafından belirlendiği, bu aşamada MERCK'ün maaş artış oranlarının belirlenmesi hakkındaki görüşlerini global ekiple paylaştığı ancak bu oranlar belirlenirken MERCK'ün global üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı ifade edilmiştir. MERCK, her ne kadar maaş artışı üzerinde herhangi bir etkilerinin bulunmadığını ifade etmişse de bu beyanın hayatın olağan akışına aykırı olduğu açıktır. Zira ülkemizde maaş artış oranları belirlenirken asgari ücrete yapılan zam ile birlikte yıllık enflasyon oranı en çok dikkate alınan etkenler olarak karşımıza çıkar. Bu anlamda Türk hukukuna göre faaliyet gösteren bir teşebbüsün maaş artış oranlarının MERCK'ün bu konu hakkındaki görüşlerinin göz ardı edilerek belirlenmesi mümkün olmadığından, maaş artış oranlarının belirlenmesinde herhangi bir etkisinin bulunmadığına ve bu kararın salt global ekip tarafından verildiğine ilişkin savunmasına itibar edilmemiştir. Nitekim maaş artışı konusunda her ne kadar nihai karar global yönetim tarafından verilse de MERCK'ün son karara yönelik önerilerde bulunarak kararı etkileyebilme imkanı bulunmaktadır. Bu bakımdan MERCK'ün karar alınmasında etkisinin bulunmadığı söylenememektedir.

Bulgu-11'e İlişkin Savunmalar

- Bulgu-11'in GSK tarafından başlatılan bir benchmarking çalışmasına ilişkin olduğu ve 2023 yılına ait maaş artış oranlarını (planlı ve ara dönem artışlar), yemek kartı ödeneklerini içerdiğinin görüldüğü,
- MERCK'in ilgili *benchmarking* çalışmasına katıldığına ilişkin herhangi bir ibarenin bulunmadığı, dahası MERCK'in bu tür bir uygulamaya katılma yönünde herhangi bir iradesinin de bulunmadığı,
- İncelemeye konu bulgunun münferit ve sistematik olmayan bir yazışmaya ilişkin olduğu, yazışmanın herhangi bir şekilde tekrar eden sistematik bir paylaşıma dayanmadığı,
- İlgili Excel dosyasında nisan ayı zam oranları gibi temmuz ayında çoktan geçerliliğini yitirmiş olan oranların da yer aldığı, tabloda her ne kadar temmuz ayına ait verilere de yer verilmiş olsa da MERCK hakkında yok denecek kadar az veriye yer verildiği ve bu verilerin MERCK çalışanları tarafından sağlandığının ortaya konulamadığı, aynı açıklamaların yemek ücretlerini içeren tablo için de geçerli olduğu,
- MERCK'in pazardaki rekabeti sınırlamayı amaçladığı bir senaryoda şirketin maliyetlerini düşürerek rekabetçi bir avantaj sağlamasının bekleneceği, bununla birlikte MERCK'in nisan ayında %(.....) oranıyla en yüksek maaş artışını uygulamış ve diğer işverenlerin hiç artış yapmadığı veya %(.....) ila %(.....) arasında artış yaptığı temmuz ayı için de yine en yüksek artış oranını uygulayan

işverenler arasında yer aldığı, bu durumun da rekabete aykırı amaç veya davranışların varlığına ilişkin iddiaları çürüttüğü,

- MERCK'in temmuz ayında %(.....) oranında maaş zammı uyguladığı, Bulgu-11'de paylaşılan verilerin şirketin ücret artışına yönelik karar alma süreçlerinde etkili olduğuna ilişkin somut bir delilin de bulunmadığı,
- Söz konusu benchmarking çalışmasının amaç veya etki bakımından 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlali olarak değerlendirilemeyeceği,
- GSK tarafından paylaşılan bilgilerin temmuz ayı itibarıyla zaten kamuya açık veriler olduğu,
- İddiaya konu bilgi değişiminin bireysel muafiyet koşullarını sağladığı

ifade edilmiştir.

(1169) Soruşturma Raporu'nda ayrıntılı şekilde anlatıldığı üzere, Bulgu-11'de MERCK ile ASTRAZENECA, GSK, AMGEN, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI'nin doğrudan iletişim kurmuş olduğu, bu iletişimde de teşebbüslerin olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam, toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgileri yer aldığı görülmektedir.

(1170) Soruşturma Raporu'nda ayrıca, çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından öğrenilmesinin ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesinin piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabileceği, çünkü anılan bulguda yer alan Excel belgesinde geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadelerin diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce belirlemesini engellediği ifade edilmiştir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

(1171) Bu kapsamda AMGEN tarafından Mart ayındaki ortalama %(.....)'luk artışın çalışandan çalışana değiştiği, enflasyonla değişmemesi ya da sabit bir artış olmaması sebebiyle tüm organizasyona duyurulmadığı, 2023 yılı Temmuz ayı ek ücret artışının ise 21.06.2023 tarihinde şirket içinde toplam artış oranının %(.....) olacağının duyurulduğu ve son olarak bulgu içeriğinde yer alan Eylül ayından itibaren tüm çalışanlara uygulanacak %(.....)'lik zam oranına ilişkin çalışanlara 01.09.2023'ten itibaren geçerli olacak şekilde 09.08.2023 tarihinde e-posta gönderildiği belirtilmiştir. Yine raporda açıklandığı üzere AMGEN'ın Eylül ayı içinde yapmayı planladığı zam bilgisinin rakipler arasında paylaşılması ve bu bilginin şirket içinde rakiplerin bu bilgiyi öğrenmesinden sonra duyurulması söz konusu olup bu durum altında AMGEN'ın zam oranlarının geçmişe yönelik bilgi ya da kamuya açık kaynaklardan elde edilebilir bir bilgi olduğunu ileri sürmek makul olmayacaktır.

(1172) Bilgi paylaşımının tek taraflı olarak bir teşebbüs tarafından gerçekleştirilmesi ile birden çok teşebbüsün karşılıklı olarak bilgi paylaşımını gerçekleştirmesi yahut bilgi değişimine ilişkin alışverişin gerçekleştiği ortamın niteliği, ihlalin gerçekleştiğinin kabulü noktasında herhangi bir önem arz etmemektedir. Buna ek olarak rakiplerinin stratejik verileri kendisine ulaşan firmalar, bu bilgilerin kendilerine ulaşmasını istemediklerini rakiplerine açık bir şekilde bildirmedikleri takdirde, rakiplerce açıklanan bilgileri kabul etmiş ve pazar davranışlarını buna göre uyarlamış sayılacaklardır. Nitekim Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) Case C-8/08 sayılı kararında

Hollanda'da faaliyet gösteren GSM operatörlerinin bir araya gelerek faturalı abonelikler için standart bayi ücretlerini düşürmesi incelenmiş ve "…uyumlu eyleme katılan teşebbüs, söz konusu piyasada faaliyetlerini sürdürdüğü sürece uyumlu eylem, katılan teşebbüsler tarafından gerçekleştirilen tek bir toplantının sonucu bile olsa, ortaya çıkan uyumlu eylem ile teşebbüsün ilgili piyasadaki davranışları arasında nedensellik bağına ilişkin karine vardır…" denilmiştir. Yine Danıştay 13. Dairesinin 08.05.2012 tarihli ve E. 2008/9080 K. 2012/965 sayılı kararında emaye bobin teli pazarında faaliyet gösteren teşebbüsler arasında anlaşma ve fiyat listelerinin değişimi incelenmiş ve "… Ayrıca fiyat listeleri hususunda teşebbüsler arası koordinasyonun ve teşebbüsler arasındaki bilgi paylaşımlarının, piyasada bir etkisinin olmadığı ileri sürülebilirse de belirtilen iletişimin, teşebbüslerin gelecekte piyasada alacakları kararlarda etkili olacağının aksi ispatlanmadıkça kabul edilmesi gerekmektedir…" şeklinde hüküm kurulmuştur.

(1173) MERCK savunmasında, söz konusu *benchmarking* çalışmasının rekabet ihlali olmadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte bulguda yer alan ücret bilgilerinin *benchmarking* olmadığı, doğrudan rakibin rekabete hassas bilgisi niteliğindeki ücret bilgisine ilişkin olduğu değerlendirilmektedir. Bununla birlikte İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz'da da bilgi değişimine konu edilen hususların çıktı pazarına yönelik olmadığı, diğer bir deyişle girdi pazarına yönelik olduğu hallerde de rekabet karşıtı bir amaç veya etki ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. İş gücü pazarında bu sonucu doğurabilecek nitelikteki rekabete duyarlı bilgiler; ücrete ilişkin bilgiler veya çalışanların iş seçimlerine ya da genel iş gücü hareketliliğine etkisi açık olan diğer çalışma koşullarına ilişkin bilgilerdir. Örneğin çalışanların; iş seçimleri ile genel iş gücü hareketliliğine etkisi açık zam oranları, çalışma süreleri, yan haklar, tazminatlar ve izin hakları gibi çalışma koşullarına ilişkin bilgiler rekabete duyarlı bilgi olarak kabul edilebilecek ve bu bilgilerin değişimi rekabeti kısıtlayıcı amaca veya etkiye sahip olabilecektir. İş gücü pazarında rekabeti kısıtlama amacıyla yapılan her türlü bilgi değişiminin ise etkisine bakılmaksızın rekabeti kısıtladığı kabul edilecektir. Bu bakımdan ilgili Kılavuzda da ifade edildiği üzere ilgili bulgudaki zam oranlarının açık şekilde diğer teşebbüslerin bilgisine sunulduğu, bu bakımdan da bilgi değişiminin amaç bakımından ihlal olarak değerlendirilmektedir.

(1174) Bütün bu açıklamalar göz önüne alındığında, ilgili pazarda stratejik bilgi olarak kabul edilen bilgilerin teşebbüsler arasında değiş tokuş edilmesi, bu bilgiler bir defaya mahsus olarak paylaşılsa ve/veya piyasada herhangi bir etki doğurmasa bile ihlal olarak değerlendirilebilmektedir. Bir teşebbüs, bu paylaşımın parçası olmak istemediğini net bir şekilde diğer teşebbüslere bildirmedikçe pazar davranışlarını bu paylaşıma göre şekillendirmiş kabul edilebilecektir. Bilgi paylaşımı; bağımsız bir anlaşma, uyumlu eylem ya da teşebbüs birliği kararı olarak tezahür edebileceği gibi bir başka iş birliği anlaşmasının parçası/tamamlayıcısı olarak da ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda, bilgi değişimi aracılığıyla teşebbüslerin bir araya gelerek fiyatları veya fiyatı oluşturan koşulları belirlemesi de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına girmektedir.

(1175) Bu doğrultuda teşebbüsün *benchmarking* uygulamasının rekabeti kısıtlamadığına ve bu uygulamaya bireysel muafiyet uygulanabileceğine ilişkin savunmasına katılmak mümkün değildir.

Bulgu-76'ya İlişkin Savunmalar

- Soruşturma Raporu'nda duyuru yoluyla çalışanlara açıklanan ve tek seferde yüzlerce alıcıyla ulaşan zam oranı bilgisinin 3 saat 48 dakika sonra MERCK çalışanına ulaşmasının ihlal olarak değerlendirildiği,

- İlgili ekran görüntüsünün nereden ya da kimden MERCK'e ulaştığı hakkında da herhangi bir bilginin bulunmadığı,
- Bulgu-76'nın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesine aykırı davranışta bulunduğu iddiasını destekleyecek ikincil delil niteliğinde bir iletişim delili dahi olmadığı,
- Kurulun, MENARINI'nin duyurusunun 3 saat 48 dakika sonra MERCK'e ulaşmasını "şu kadar sürede paylaşılmışsa ihlaldir" gibi keyfi bir yaklaşım ile değerlendirilmesinin idarenin ekonomik kolluk yetkisini aşan bir varsayım niteliğinde olduğu, bilginin sosyal mecralar aracılığıyla kolaylıkla iletilebileceği,
- Söz konusu duyurunun MENARINI'nin çalışanları ile paylaşması akabinde hızlıca yayıldığı, Soruşturma Raporu'ndaki tespitin aksine 3 saat 48 dakikanın uzun olduğunun dahi söylenebileceği,
- Bilginin kamuya açık olarak kabul edilmesi için gereken zaman dilimi konusunda sarih ve gerekçeli bir eşik belirlenmesi gerektiği,
- Soruşturma Raporu'nda yer verilen bulguların gerekli ispat standardını sağlamadığı

ifade edilmektedir.

(1176) Soruşturma Raporu'nda da ifade edildiği üzere teşebbüsün paylaşmasının hemen akabinde - üç saat kırk sekiz dakika – diğer teşebbüsün iç yazışmasında paylaşıldığı dolayısıyla bu süreç içerisinde bilgi değişiminin gerçekleştirildiğinin görüldüğü, bu sürenin verinin kamuya açık olması için oldukça kısa bir süre olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla yazışma içeriğinin, rekabete hassas olduğu ve teşebbüsün ileriye dönük kararlarında etkili olabilme gücünün hala var olduğu değerlendirilmektedir. Açıklanan nedenle teşebbüsün savunması itibar edilebilir bulunmamıştır.

İdari Para Cezasının Hesaplanmasına İlişkin Savunmalar

- MERCK'e para cezası uygulanmaması gerektiği,
- Kurulun idari para cezası uygulamaya karar vermesi durumunda eşitlik ilkesini gözeterek iş gücü pazarlarına yönelik olan bir önceki soruşturmada uyguladığı yaklaşımı uygulaması ve eğer olur da ceza takdir edecekse temel para cezasını MERCK'ün personel giderleri üzerinden uygulaması gerektiği,
- 27.12.2024 tarih ve 32765 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek İdari Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in (Yeni Ceza Yönetmeliği/Ceza Yöentmeliği) kartel ve diğer ihlallere ilişkin ayrımı ortadan kaldırdığı ve temel para cezası için herhangi bir ayrımın da yapılmadığı, bu bakımdan temel para cezasının ya 15.02.2009 tarihli ve 27142 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'e (eski/mülga Ceza Yönetmeliği) göre %0,5 oranında ya da yeni Ceza Yönetmeliği'nin uygulanması halinde daha da düşük oranlarda uygulanması gerektiği,
- Kurulun ihlal kararı vermesi durumunda, hafifletici sebeplerin azami düzeyde uygulanması ve ağırlaştırıcı sebeplere yer verilmemesi talep edildiği

ifade edilmektedir.

(1177) 15.02.2009 tarihli ve 27142 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in (Eski Ceza Yönetmeliği) 27.12.2024 tarih ve 32765 sayı ile Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar İle Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek İdari Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik (Ceza Yönetmeliği) ile mülga edildiğini belirtmek gerekir. Ceza Yönetmeliği 27.12.2024 tarihinde yürürlüğe girmiş olup bu kapsamda soruşturma raporunda ceza takdirine ilişkin yapılan değerlendirmelerin tekrardan ele alınması gerekmektedir.

(1178) Ceza hukukunun temel ilkesi olan kanunilik ilkesi birtakım hukuki güvenceleri de beraberinde getirmektedir. Bu güvencelerden birini ise ceza kanunlarının geriye yürümeyeceği prensibi oluşturmaktadır. Bu bakımdan mevcut suçun cezasını artırır şekilde ceza yasalarının geriye yürütülmesi durumunda bu "kanunsuz suç olmaz" ilkesine aykırılık teşkil edecektir. Bununla birlikte lehe kanunun geriye yürümesi ceza hukuku bakımından sorun teşkil etmeyecektir.

(1179) Ceza Yönetmeliği ile birlikte temel ceza oranının yalnızca "kartel" ve "diğer ihlaller" şeklinde sınıflandırılmış ihlal türlerine bağlı olarak belirlendiği yaklaşımdan vazgeçilmiş olup özellikle ihlalin niteliğinin ve rekabet üzerindeki olumsuz etkisinin dikkate alındığı yeni bir yöntem benimsenmiştir. Buna paralel olarak temel ceza oranının belirlenmesinde "kartel" ve "diğer ihlaller" ayrımına bağlı olarak getirilmiş olan alt ve üst sınırlar kaldırılmıştır. Ayrıca Yönetmelik'in 10. maddesinde Yeni Ceza Yönetmelik'inin yayım tarihinde yürürlüğe gireceği düzenlenmiş devam eden soruşturmalar hakkında bir geçiş hükmü öngörülmemiştir. Bu kapsamda ceza takdirinde bulunulurken Yeni Ceza Yönetmeliği ile eski Ceza Yönetmeliği arasında karşılaştırma yapılmış ve taraf için lehe olan Yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre ceza tayinine karar verilmiştir.

04284

I.5.9. MSD'nin Savunması ve Değerlendirme

(1180) Savunmada;

- Bulgu-55'in MSD ile herhangi bir ilgisi olmadığı,
- Soruşturma Heyetinin ilgili sözleşme hükmünün Türkiye pazarında amaçlanmış, önemli ve doğrudan bir etkisi olmadığına dair tespitine iştirak edildiği,
- MSD'nin eylemlerin 4045 sayılı Kanun'un 2. maddesi uyarınca 4054 sayılı Kanun'un kapsamı dışında kaldığının diğer Kurul içtihatları ile de desteklendiği,
- MSD ile bir bağlantı olduğu varsayımında dahi, ilgili bulgunun yalnızca yan sınırlama olarak değerlendirilebileceği,
- MSD ve MENARINI'nin Türkiye'de ürün portföyleri açısından rakip olmadıkları,

ifade edilmiştir.

(1181) MSD tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

I.5.10. MICHAEL PAGE'in Savunması ve Değerlendirme

(1182) Savunmada;

- MICHAELPAGE'in ilaç şirketleri arasında herhangi bir rekabete aykırı anlaşmanın hiçbir zaman aracısı olmadığı,
- Bulgu-62'deki ifadelerin DAIICHI ile aralarındaki dikey ilişkiden kaynaklandığı,
- Bu dikey ilişkiden doğan çalışan geçişi sınırlamalarının yan sınırlama olarak değerlendirilmesi gerektiği,
- Bulgu-6'da yer alan "offlimit" ibaresinin GSK'nın iradesini yansıttığı ve MICHAELPAGE açısından karar alıcı pozisyonda olmadığı,
- Bulgu-6'da ayrıca "offlimit" olarak belirtilen çalışan ile MICHAELPAGE'in çevrim içi toplantı gerçekleştirdiği,
- Bulgu-77 için MICHAELPAGE'in GSK çalışanlarının talimatları doğrultusunda ilerlediği ve belirleyici karar alamadığı,
- GSK ve ABDİ İBRAHİM'in uzlaşmasının MICHAELPAGE'in eylemlerinin 4054 sayılı Kanun'u ihlal etmediği sonucunu değiştirmemesi gerektiği,
- Sözlü savunma talep ettiği

ifade edilmektedir.

(1183) MICHAELPAGE tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

I.5.11. SANOFI'nin Savunması ve Değerlendirme

Usule İlişkin Savunmalar

04284

- SANOFI'ye tebliğ edilen Soruşturma Bildirimi'nin yalnızca MENARINI iddiasından ibaret olduğu ve Bulgu-11 ile yeni bir ihlal iddiasının soruşturma kapsamına dahil edilmesinin hukuken mümkün olmadığı,
- Soruşturma sürecinin sonunda düzenlenen soruşturma raporu öncesinde "*türü*" ve "*niteliği*" hakkında taraflara *yeterli bilgi*" verilmemiş iddiaların soruşturma raporuna dahil edilmesinin usulen mümkün olmadığı,
- SANOFI'nin yeni ihlal iddiasına ve Bulgu-11'e ilk kez Soruşturma Raporu'nu tebliğ aldığında vakıf olduğu,
- Yeni ihlal iddiasının türü ve niteliğinin MENARINI iddiası ile hiçbir ilgisi bulunmadığı,
- Soruşturma heyetinin, Kurul kararı olmaksızın bir soruşturmada teşebbüs aleyhine iddiaları re'sen genişletmesinin "*yetki ve usulde paralellik*" ilkesine aykırı olduğu,
- Kurulun Soruşturma Raporu'nu SANOFI'ye tebliğ etmeden evvel Bulgu-11'e vakıf olmasına rağmen söz konusu belgeye ilişkin SANOFI hakkında bir soruşturma açmamayı, soruşturmanın kapsamını ve SANOFI hakkında ileri sürülen iddiayı MENARINI iddiası ile sınırlı tutmayı uygun gördüğü,
- Kurumun soruşturma sürecinde elde edilen yeni bulgularla ilgili olarak bazı teşebbüslere ek bildirimler gönderirken SANOFI'nin Bulgu-11'den Soruşturma Raporu ile haberdar olmasının ayrımcı bir netice doğurduğu,

- Yeni ihlal iddiasından Soruşturma Raporu ile haberdar olunması sebebiyle uzlaşma gibi usuli olanakların değerlendirilemediği,

ifade edilmektedir.

(1184) Savunmada, SANOFI'nin Bulgu-11'den Soruşturma Raporu ile haberdar olduğu bunun yeni bir ihlal türü olduğu ve bu bulgunun soruşturma kapsamına dahil edilmesinin mümkün olmadığı belirtilmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki soruşturma sürecinin en başında taraflar hakkında ihlale dayanak gösterilecek tüm bulguların edinilme imkânı bulunamayabilecektir. Nitekim soruşturma süreçlerinde, başkaca teşebbüsler hakkında belge edinilmesi ve halihazırda soruşturma yürütülen teşebbüsler için yeni bulgular veya ihlal türü iddialarının eklenmesi de her zaman mümkündür.

(1185) Bu kapsamda teşebbüslerin savunma hakkını nasıl kullanacağına ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun'un 44. maddesine yer verilmesi uygun olacaktır. Anılan maddede soruşturma safhasında bu Kanunu ihlal ettiği iddia edilen kişi veya kişilerin, kararı etkileyebilecek her türlü bilgi veya delili her zaman Kurula sunabileceği düzenlenmiştir. Nitekim soruşturma safhası (soruşturmanın başladığı tarihte yürürlükte olan 4054 sayılı Kanun'a göre) yalnızca birinci yazılı savunma, soruşturma raporu, ikinci yazılı savunma, ek görüş aşaması ve üçüncü yazılı savunma olmayıp tarafların savunma adı altında olmasa dahi bilgi taleplerine verdikleri cevaplarda ya da bizatihi Kurum kayıtlarına sundukları belgelerle savunma haklarını kullanabilmesi mümkündür. SANOFI'ye soruşturma raporunun tebliğinden önce konuyu aydınlatmak amacıyla sorular sorulmuş olup SANOFI tarafından bilgi taleplerine cevap verilmiştir. Bu bakımdan SANOFI'nin bulgudan tamamıyla bihaber olduğunu söylemek mümkün değildir. Ayrıca taraf sözlü savunma süreci de dâhil olmak üzere ihlale dayanak bulguları her zaman çürütme imkânına sahiptir.

(1186) Taraf ayrıca bu bulgunun soruşturmaya eklenmesinin yetki ve usulde paralellik ilkesine aykırı olacağını iddia etmiştir. Ancak bu savunmaya itibar etmek de mümkün değildir. Şöyle ki, SANOFI'nin rakipleriyle çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespiti amacıyla söz konusu teşebbüs hakkında soruşturma açılmıştır. Soruşturma açıldığına ilişkin karar ise 17.11.2023 tarihinde SANOFI'ye tebliğ edilmiştir. Bununla birlikte soruşturma konusu temelde işgücü piyasalarına yönelik olup rakipler arasındaki rekabete hassas bilgi değişimi ile çalışan ayartmama anlaşmalarının birbirinden çok ayrı ihlaller olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır. İşgücü piyasalarında teşebbüsler arası rekabeti kısıtlayıcı farklı anlaşma türlerinden bahsedilebilecekse de bu piyasalarda ekseriyetle karşılaşılan ihlal türleri; çalışanlarının ücretlerini ve diğer çalışma koşullarını tespit etme konusunda teşebbüslerin ortak hareket etmesine neden olan ücret tespiti anlaşmaları ile teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemek konusunda uzlaştığı çalışan ayartmama anlaşmalarıdır. Her iki ihlal türü birbirinden ayrılmamakta olup Kurul kararı olmaksızın iddiaların teşebbüs aleyhine genişletilmesi hususunun hukuka aykırı olduğuna ilişkin savunmaya katılmak mümkün değildir.

(1187) Yine tarafın Bulgu-11'e vakıf olmasına rağmen söz konusu belgeye ilişkin SANOFI hakkında bir soruşturma açmamayı, soruşturmanın kapsamını ve SANOFI hakkında ileri sürülen iddiayı MENARINI iddiası ile sınırlı tutmayı uygun gördüğü savunmasına da katılmak mümkün değildir. 4054 sayılı Kanun'un 44. maddesinde, raportör heyetinin Kanun'un 15. maddesinde düzenlenen yerinde inceleme yetkisini kullanabileceği, 14. madde çerçevesinde belirlenen süre içerisinde Soruşturma Heyeti'nin lüzum gördükleri evrakın gönderilmesini ve her türlü bilginin verilmesini taraflardan ve ilgili diğer yerlerden isteyebileceği ve Kurulun soruşturma safhasında, bu Kanunu ihlal ettiği iddia

edilen kişi veya kişilerin, kararı etkileyebilecek her türlü bilgi ve delili her zaman Kurula sunabileceği düzenlenmiştir. Anılan düzenlemelerden de görüleceği üzere soruşturma süreci aktif çalışma gerektiren bir süreç olup bu dönem içerisinde yapılacak yerinde incelemeler ve elde edilen yeni bilgi/belgeler elde bulundurulan belgelerin değerlendirilmesini de etkileyebilmekte taraflar hakkında ihlale dayanak yeni belgeler soruşturma raporunda yer alabilmektedir. Bulgu-11 ise 09.10.2024 tarihli bilgi notu kapsamında Kurul gündemine alınmış olup Kurulun 10.10.2024 tarih ve 24-41/978-M sayılı kararı kapsamında ihlal şüphesi taşıyan yönü ile değerlendirilmiştir. Bulgu-11'in ihlal niteliği soruşturmaya yeni teşebbüsler eklenmesine ve mevcutlar bakımından ilgili belge hakkında ihlal isnadında bulunulmasına neden olmuştur. 4054 sayılı Kanun'un 44. maddesinde Kurulun tarafları bilgilendirmediği ve savunma hakkı vermediği konuları kararına dayanak yapamadığı düzenlenmiştir. Bu kapsamda savunma hakkı tanınmamış bir delilin karara konu edilmesi mümkün değildir. Bu bakımdan tarafın Bulgu-11'den Soruşturma Raporu ile haberi olduğu ve bunun ayrımcı nitelik taşıdığı yönündeki savunmaya itibar edilememektedir.

Bulgu-11'e İlişkin Savunmalar

- MENARINI iddiasına ilişkin olarak Soruşturma Raporu'ndaki değerlendirmelere katılmaları sebebiyle esasa ilişkin savunmalarının yeni ihlal iddiası ile sınırlı tutulduğu,
- Yatay Kılavuz uyarınca bir bilgi değişiminin *"rekabeti kısıtlama amacı"* olup olmadığı değerlendirilirken dikkate alınması gerekenin "*bilgi değişiminin meydana geldiği hukuki ve iktisadi çerçeve"* bakımından incelenmesi gerektiği,
- Bilgi değişiminin etkilerinin incelenmesinde, İK Kılavuzu uyarınca "ilgili pazarın özellikleri, değiştirilen bilginin nitelikleri ile bilgi değişiminin uygulanma şekli" hükmünün dikkate alınması gerektiği,
- Soruşturma Raporu'nda belirtilenin aksine söz konusu bilgi değişiminin önemli bir kısmının geleceğe yönelik olmadığı ve geçmişe yönelik veri içerdiği,
- SANOFI ile rakip teşebbüsler arasında doğrudan iletişimin görülmediği,
- Bulgu-11'de "business case topics" başlıklı sekmenin hatalı bir yaklaşımla Soruşturma Raporu'na dahil edilmediği,
- 11.07.2023 tarihli Bulgu-11'in ilgili teşebbüslerin olağan (merit) maaş artış tarihleri ve olağan maaş artışlarından dahi önce gerçekleşen ara dönem (off-cycle) maaş artışlarına (Ocak 2023) ilişkin olması sebebiyle "geçmiş veri" olarak nitelendirilmesi gerektiği, bu oranların belge tarihi itibarıyla kamuya açık veri niteliğini kazandığı,
- Bulgu-11'in "yemek ödeneği" ("meal allowance") sayfasında yer verilen "günlük yemek ödeneği" ("meal allowance daily amounts") rakamlarının da aynı şekilde geçmiş veriler olduğu,
- İK Kılavuzu'nun 26. paragrafının iş gücü pazarlarının kendine özgü yapısına atıfta bulunduğu, pazar araştırma şirketleri geçmişte maaş ve yan haklara ilişkin raporlarını yıllık veya daha seyrek aralıklarla yayınlarken, 2022 yılından bu yana enflasyonun maaş ve yan hak seviyeleri üzerindeki ciddi olumsuz etkileri sebebiyle, 2023 yılında güncellenmiş Benchmark Raporları'nın neredeyse aylık olarak yayınladığı,

- Notlarda atıfta bulunulan "Güncellenen benchmark sonuçlarının" aslında Bulgu-11'de yer verilen tabloya göre yapılan bir değerlendirmeyi değil, Mercer, WTW gibi pazar araştırma şirketleri'nin güncellenmiş aylık raporlarına işaret ettiği,
- Bulgu-11'in 2023 toplam maaş artış oranlarının %88 civarında olduğuna işaret ettiği, söz konusu toplam artış oranının Mercer Benchmark Raporları altında yayımlanan ilaç sektörü üst çeyrek artış oranı olduğu, dolayısıyla söz konusu bilginin taraflar açısından yeni bir bilgi olmadığı,
- Bulgu-11'in teşebbüslerin %(.....) civarında ara dönem artışlar yaptığına veya yapmayı değerlendirdiğine işaret ettiği bu oranın da Benchmark Raporları altında da yayımlanan ilaç sektörü ara dönem (off-cycle) artış oranı olduğunun görüldüğü,
- Bulgu-11'in yalnızca ortalama artış oranlarını gösterdiği, herhangi bir şirketteki herhangi bir rol/pozisyon özelinde uygulanan ücret ve yan haklarla ilişkilendirilebilecek bir bilgi ihtiva etmediği,
- Belgede ismi geçen tarafların maaş oranlarını bastırma veya sınırlama amacı taşımadığı, çalışanların gelirlerini maksimize etmeye çalışan bir yaklaşımda oldukları,
- Raporda "amaç yönünden kısıtlama" iddiasının bilgi değişiminin meydana geldiği Temmuz 2023 tarihindeki hukuki ve iktisadi çerçeveye ilişkin herhangi bir değerlendirmede bulunulmaması nedeniyle bu konunun yeniden değerlendirilmesi gerektiği,
- 2022 ve 2023 yıllarında yaşanan ağır ekonomik koşullar ve yüksek enflasyona raporda hiçbir surette yer verilmediği ve bu koşulların yok sayılarak değerlendirme yapıldığı,
- Raporda yer verilmeyen Bulgu-11'in 3. Sekmesinin de tarafların niyetine dair kapsamlı bir değerlendirme ihtiyacını gösterdiği,
- Danıştayın Henkel kararı uyarınca, Sayın Kurul tarafından yayımlanan bir kılavuzun kapsamına giren konularda kanuna aykırılığın tespiti için söz konusu kılavuzda yer verilen koşulların karşılanıp karşılanmadığının değerlendirilmesi gerektiği ancak Rapor'da Yatay Kılavuz uyarınca incelenmesi zorunlu "bilgi değişiminin gerçekleştiği hukuki ve iktisadi koşullara" dair bir değerlendirmenin yapılmadığı,
- Şirketlerin maaş artış oranlarının her zaman bütçe ve ekonomik performans ile desteklenmesi gerektiği, hiçbir şirketin salt başka bir şirkette uygulanma ihtimali bulunan maaş artış oranını dikkate alarak bütçesinin elvermediği bir şekilde kendi maaş artış oranlarını belirleyemeyeceği,
- Söz konusu çok uluslu şirketlerin Türkiye iştiraklerinde görev alan, ücretlendirme ve yan haklardan sorumlu çalışanların çalışan ücretlerini maksimize etmek için diğer çok uluslu şirketlerin de enflasyonun çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için güçlü tepkiler verdiğini gösterecek delillere ihtiyaç duyduklarını,
- SANOFI'nin Bulgu-11 kapsamında belirtilen orandan (%20) daha yüksek bir oranda zam yaptığı, bu durumun SANOFI'nin bahse konu bilgi değişimine taraf olmasının ya da bilgi değişiminin kendisinin, olası bir rekabet kısıtlamasıyla ilişkilendirilebilecek herhangi bir amacı olamayacağını ortaya koyduğu,

- Söz konusu bilgi değişiminin çalışanlar için etkinlik doğurduğu, bahse konu somut örneklere erişilememesinin çalışanlar için etkin olmayan bir duruma yol açabileceği, diğer bir deyişle, yurt dışında onay verecek mercilerin, (eldeki verilerin de, yukarıda arz edilen, ihtiva ettiği çelişkileri gözeterek) ülkemizde çalışanlar tarafından hissedilen ekonomik koşulların ciddiyetini eksik değerlendirebileceği ve bu da çalışanların daha düşük ücretler almasına, gelirlerinin ağır ekonomik koşulların etkilerini giderecek seviyede maksimize edilememesine sebebiyet verebileceği,
- Bulgu-11'in tarihi itibariyle İK Kılavuzu'nun yayımlanmasından önce olduğu, rekabet hukukunun iş gücü piyasaları alanında uygulanmasının yeni olduğu, İK Kılavuzu'nun "hukuki belirliliğin ve öngörülebilirliğin sağlanması amacıyla" kabul edildiği dolayısıyla bulgu tarihi itibariyle teşebbüslerin yaptırımdan korunmak için varlığına muhtaç oldukları hukuki belirliliğin bulunmadığı,

ifade edilmiştir.

(1188) Soruşturma Raporu'nda ayrıntılı şekilde anlatıldığı üzere, Bulgu-11'de SANOFI ile AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK ve PFIZER doğrudan iletişim kurmuş olduğu, bu iletişimde de teşebbüslerin olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam, toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgilerinin yer aldığı görülmektedir.

(1189) Soruşturma Raporu'nda ayrıca, çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından öğrenilmesinin ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesinin piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabileceği, çünkü anılan bulguda yer alan Excel belgesinde geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadelerin diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce belirlemesini engellediği ifade edilmiştir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

(1190) Bu kapsamda AMGEN tarafından Mart ayındaki ortalama %(.....)'luk artışın çalışandan çalışana değiştiği, enflasyonla değişmemesi ya da sabit bir artış olmaması sebebiyle tüm organizasyona duyurulmadığı, 2023 yılı Temmuz ayı ek ücret artışının ise 21.06.2023 tarihinde şirket içinde toplam artış oranının %(.....) olacağının duyurulduğu ve son olarak bulgu içeriğinde yer alan Eylül ayından itibaren tüm çalışanlara uygulanacak %(.....)'lik zam oranına ilişkin çalışanlara 1 Eylül 2023'ten itibaren geçerli olacak şekilde 09.08.2023 tarihinde e-posta gönderildiği belirtilmiştir. Yine raporda açıklandığı üzere AMGEN'ın Eylül ayı içinde yapmayı planladığı zam bilgisinin rakipler arasında paylaşılması ve bu bilginin şirket içinde rakiplerin bu bilgisi öğrenmesinden sonra duyurulması söz konusu olup bu durum altında AMGEN'ın zam oranlarının geçmişe yönelik bilgi ya da kamuya açık kaynaklardan elde edilebilir bir bilgi olduğunu ileri sürmek makul olmayacaktır.

(1191) Bilgi paylaşımının tek taraflı olarak bir teşebbüs tarafından gerçekleştirilmesi ile birden çok teşebbüsün karşılıklı olarak bilgi paylaşımını gerçekleştirmesi yahut bilgi değişimine ilişkin alışverişin gerçekleştiği ortamın niteliği, ihlalin gerçekleştiğinin kabulü noktasında herhangi bir önem arz etmemektedir. Buna ek olarak rakiplerinin stratejik verileri kendisine ulaşan firmalar, bu bilgilerin kendilerine ulaşmasını istemediklerini rakiplerine açık bir şekilde bildirmedikleri takdirde, rakiplerce açıklanan

bilgileri kabul etmiş ve pazar davranışlarını buna göre uyarlamış sayılacaklardır. Nitekim Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) Case C-8/08 sayılı kararında Hollanda'da faaliyet gösteren GSM operatörlerinin bir araya gelerek faturalı abonelikler için standart bayi ücretlerini düşürmesi incelenmiş ve "…uyumlu eyleme katılan teşebbüs, söz konusu piyasada faaliyetlerini sürdürdüğü sürece uyumlu eylem, katılan teşebbüsler tarafından gerçekleştirilen tek bir toplantının sonucu bile olsa, ortaya çıkan uyumlu eylem ile teşebbüsün ilgili piyasadaki davranışları arasında nedensellik bağına ilişkin karine vardır…" denilmiştir. Yine Danıştay 13. Dairesinin 08.05.2012 tarihli ve E. 2008/9080 K. 2012/965 sayılı kararında emaye bobin teli pazarında faaliyet gösteren teşebbüsler arasında anlaşma ve fiyat listelerinin değişimi incelenmiş ve "… Ayrıca fiyat listeleri hususunda teşebbüsler arası koordinasyonun ve teşebbüsler arasındaki bilgi paylaşımlarının, piyasada bir etkisinin olmadığı ileri sürülebilirse de belirtilen iletişimin, teşebbüslerin gelecekte piyasada alacakları kararlarda etkili olacağının aksi ispatlanmadıkça kabul edilmesi gerekmektedir…" şeklinde hüküm kurulmuştur.

(1192) SANOFI savunmasında söz konusu bilgi değişiminin amaç bakımından rekabet ihlali olmadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz'da da bilgi değişimine konu edilen hususların çıktı pazarına yönelik olmadığı, diğer bir deyişle girdi pazarına yönelik olduğu hallerde de rekabet karşıtı bir amaç veya etki ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. İş gücü pazarında bu sonucu doğurabilecek nitelikteki rekabete duyarlı bilgiler; ücrete ilişkin bilgiler veya çalışanların iş seçimlerine ya da genel iş gücü hareketliliğine etkisi açık olan diğer çalışma koşullarına ilişkin bilgilerdir. Örneğin çalışanların; iş seçimleri ile genel iş gücü hareketliliğine etkisi açık zam oranları, çalışma süreleri, yan haklar, tazminatlar ve izin hakları gibi çalışma koşullarına ilişkin bilgiler rekabete duyarlı bilgi olarak kabul edilebilecek ve bu bilgilerin değişimi rekabeti kısıtlayıcı amaca veya etkiye sahip olabilecektir. İş gücü pazarında rekabeti kısıtlama amacıyla yapılan her türlü bilgi değişiminin ise etkisine bakılmaksızın rekabeti kısıtladığı kabul edilecektir. Bu bakımdan ilgili Kılavuzda da ifade edildiği üzere ilgili bulgudaki zam oranlarının açık şekilde diğer teşebbüslerin bilgisine sunulduğu, bu bakımdan da bilgi değişiminin amaç bakımından ihlal olarak değerlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1193) SANOFI savunmasında, Rapor'da yer verilmeyen Bulgu-11'in 3. sekmesi hakkında kapsamlı bir değerlendirme yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Öncelikle ifade edilmelidir ki, Soruşturma Raporu'nda Bulgu-11'in 3. sekmesinde yer alan "business case topics" sekmesinde yer alan ifadelerin bulgunun niteliğini değiştirmemesi dolayısıyla ilgili sekmeye yer verilmemiştir. Ülkemizde maaş artış oranları belirlenirken asgari ücrete yapılan zam ile birlikte yıllık enflasyon oranı en çok dikkate alınan etkenler olarak karşımıza çıkar. Zira aşağıda da yer verildiği üzere ilgili sekme ilaç sektöründeki benzer şirketlerin maaş artış politikalarında dikkate aldıkları etkenleri göstermektedir. Bu sekmede yer alan açıklamalar ise ihlalin niteliğini değiştirir nitelikte değildir.

Bulgu 11'in 3. sekmesinin orijinal hali

CPI & cumulative CPI (TÜİK & ENAG)

benchmark - peer group, pharmaceutical, general industry

currency exhance rate trend

tax increases

cost of living (price increases, rental inceases etc.)

purchasing power parity

minimum wage, superannuation, civil servant increases

turnover (general, business critical roles etc.)

showing CPI trend both as YTD and rate change in 12 months moving average

adding a comparison table between official CPI data and benchmark reports with planned rates and actualized rates

projection for 2 years

Bulgu-11'in 3. sekmesinin Türkçe'ye tercüme edilmiş hali

TÜFE & kümülatif TÜFE (TUİK& ENAG)

Karşılaştırma (benchmark) - benzer şirketler, ilaç, genel sektör

döviz kuru trendi

vergi artışları

yaşam maliyetleri (fiyat artışları, kira artışları vb.)

satın alma gücü paritesi

asgari ücret, emekli, kamu çalışanı maaş artışları

ciro (genel, kritik öneme sahip roller vb.)

TÜFE trendinin hem mevcut yılın başından günümüze kadar olan hem de 12 aylık ortalama değişim oranının gösterilmesi

Resmi TÜFE verileri ile benchmark raporlarını karşılaştıran, planlanan ve gerçekleşen oranların 2 yıllık tahminini içeren tablonun eklenmesi

(1194) Bütün bu açıklamalar göz önüne alındığında, ilgili pazarda stratejik bilgi olarak kabul edilen bilgilerin teşebbüsler arasında değiş tokuş edilmesi, bu bilgiler bir defaya mahsus olarak paylaşılsa ve/veya piyasada herhangi bir etki doğurmasa bile ihlal olarak değerlendirilebilmektedir. Bir teşebbüs, bu paylaşımın parçası olmak istemediğini net bir şekilde diğer teşebbüslere bildirmedikçe pazar davranışlarını bu paylaşıma göre şekillendirmiş kabul edilebilecektir. Bilgi paylaşımı; bağımsız bir anlaşma, uyumlu eylem ya da teşebbüs birliği kararı olarak tezahür edebileceği gibi bir başka iş birliği anlaşmasının parçası/tamamlayıcısı olarak da ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda, bilgi değişimi aracılığıyla teşebbüslerin bir araya gelerek fiyatları veya fiyatı oluşturan koşulları belirlemesi de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına girmektedir.

(1195) Dolayısıyla SANOFI'nin söz konusu bilgi değişiminin amaç bakımından ihlal olmadığı ve rekabetçi etkilerinin bulunduğu yönündeki savunmaya itibar edilememektedir.

Diğer Savunmalar

- Bulgu-11'in muafiyet koşullarını sağladığı,
- Bulgu-11'e konu olan bilgi değişiminin yalnızca çalışanların gelirlerinin maksimize edilmesine hizmet ettiği ve bunun da 5. maddenin ilk koşulunda aranan "hizmetlerin sunulmasında ekonomik gelişmenin sağlanmasını" desteklediği,
- İşgücü piyasalarında çalışanların kendilerinin hizmet sağlayıcıları olduğundan muafiyetin ilk koşulunun sağlandığı durumda ikinci koşulunun da sağlanmış olduğu,
- Bilgi değişimi taraflarının iş gücü piyasasının önemli bir bölümünü kapsamadığından dolayı muafiyetin üçüncü koşulu olan *"Anlaşma, piyasanın önemli bir bölümünde rekabeti ortadan kaldırmamalıdır."* şartının sağlandığı,

- Bulgu-11'e konu bilgi değişimi, çalışanlar tarafından derinden hissedilen yüksek enflasyona bağlı ağır ekonomik koşulların cari olduğu ve iş gücü piyasalarında rekabet hukukunun uygulanmasına ilişkin hukuki belirliliğin ve öngörülebilirliğin olmadığı son derece istisnai hukuki ve iktisadi bir çerçevede gerçekleştiğinden muafiyetin orantılılığına ilişkin son koşulun da sağlanmış olduğunun kabul edilmesi gerektiği,
- Bulgu-11'e ilişkin olarak Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilmediğine ilişkin yukarıda yer verilen savunmaların kabul edilmemesi durumunda bahse konu bilgi değişiminin iş gücü piyasası üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmaması, bilakis çalışan gelirlerinin maksimizasyonu için yapılmış olması ve teşebbüslerin yaptırımdan korunmak için muhtaç oldukları, işgücü piyasalarında rekabet hukukunun uygulanmasına ilişkin herhangi bir kılavuzun bulunmaması ve bu hususun ancak huzurdaki soruşturmanın başlatılmasından aylar sonra rapor tarihinden de sonra yayınlanmış İK Kılavuzu ile ele alınmış olması dikkate alınarak, huzurdaki soruşturmanın ihlal tespiti yapılmaksızın ve idari para cezası uygulanmaksızın Kanun'un 9/3. maddesi çerçevesinde neticelendirilmesi gerektiği

ifade edilmiştir.

(1196) Taraf savunmasında Bulgu-11'in muafiyet koşullarını sağladığını ifade etmiştir. Ancak Bulgu-11 için amaç bakımından ihlal tespiti yapılmış olup amaca yönelik bir anlaşma veya uyumlu eylemin geçerli, objektif ve somut bir etkinlik kazanımı gerçekleştirdiğinden bahsedilememektedir. Rekabet hukuku teorisinde bilgi değişimine yönelik eylemlerine konu hassas bilgilerin kapsamının yalnızca fiyat ve üretim gibi hususlarla sınırlanması doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Nitekim işverenlerin çalışanlarına ilişkin hassas bilgileri rakipleriyle paylaşması da amacı veya etkisi bakımından rekabet ihlali oluşturabilecektir. Sonuç olarak bu tip paylaşımların teşebbüsler arası koordinasyon riskini artırıcı bir unsur olarak değerlendirilebilmesi mümkündür.

(1197) Bilgi değişiminin tarafı olan teşebbüsler savunmalarında bilgi paylaşımının karar almada etkileyici olmadığı ve ekonomik koşullar göz önünde bulundurularak çalışanların rekabetçi ücretler almasını sağlamak amacıyla yapıldığını ifade etmektedir. Ancak yukarıda yer verilen gerekçeler göz önünde bulundurulduğunda etkinlik sağlanmasına ilişkin argüman ile bilgi değişimi faaliyetleri arasında illiyet bağı kurulamamaktadır.

(1198) Dosya kapsamında SANOFI'nin rekabeti kısıtlama amacı taşıyan çalışan maaş ve yan hakları hakkında rekabete hassas bilgi değişimi yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği tespiti yapılmış olup söz konusu durum benchmarkingin ötesinde gerçekleşmiştir. Yukarıda anılan nedenlerden dolayı rekabeti sınırlama amacı taşıyan bilgi değişiminin bireysel muafiyet alabilmesi mümkün değildir. Bu kapsamda tarafın savunmasına itibar edilememektedir.

I.5.12. SIFI'nin Savunması ve Değerlendirme

- Soruşturma Raporu'ndaki tespitlerin, SIFI tarafından yapılan savunma ve raportörlerce yapılan inceleme ile uyuştuğu,
- Soruşturma Raporu'nda belirtildiği üzere teşebbüs hakkında 4054 sayılı Kanun'un ihlal edilmediği yönünde karar alınması gerektiği

ifade edilmektedir.

(1199) SIFI tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

I.5.13. WORLD MEDICINE'ın Savunması ve Değerlendirme

(1200) İlk yazılı savunmada da belirtildiği üzere soruşturma konusu yazışmaların sahibi Aslı TAHTALI üzerinden dönen centilmenlik anlaşmasının ABDİ İBRAHİM ve BİLİM İLAÇ arasında olduğu,

(1201) "Tekliflerini kabul ettim modunda konuştum" diyerek BİLİM İLAÇ'tan bahsettiği ve ABDİ İBRAHİM'in de BİLİM İLAÇ ile sözleşme imzalama aşamasında olunduğu bilgisi üzerine "Centilmenlik anlaşması yaptık alamıyoruz. Sonlandırmak zorundayım" dediği,

(1202) Nitekim ABDİ İBRAHİM iç yazışmasında yer alan "World Medicine'dan 3 hafta önce ayrılmış. Bilim İlaç'la görüşüyormuş ve tekliflerini kabul etmiş, sözleşme imzalama aşamasındalar. Sürece dahil edilmedi." ifadesinden de centilmenlik anlaşmasının tarafının WORLD MEDICINE olmadığının anlaşıldığı ifade edilmiştir.

(1203) WORLD MEDICINE tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

I.5.14. PFIZER'in Savunması ve Değerlendirme

Bulgu-11'e İlişkin Savunmalar

- Bulgu 11'in rakipler arasında olmayan tek taraflı bir bilgi paylaşımı olduğu,
- Bulgu 11'in, bir GSK çalışanı tarafından MERCK, AMGEN, NOVO NORDISK, ASTRAZENECA, SANOFI, NOVARTIS ve PFIZER Türkiye'deki çalışanların e-posta hesaplarına gönderilen bir iletiyi içerdiği,
- Bu e-postanın gövdesinde sadece *"Sevgiler"* şeklinde bir ifadenin yer aldığı, söz konusu bu ifade dışında e-posta gövdesinde ekteki belgenin ne anlama geldiğine veya bu bilgilerin neden PFIZER'ın da dâhil olduğu e-posta adresleriyle paylaşıldığına dair herhangi bir açıklamanın bulunmadığı,
- Dolayısıyla, PFIZER'ın, GSK'nın bu bilgileri neden paylaştığını kesin olarak bilmesinin bir yolunun bulunmadığı,
- Bununla birlikte, Bulgu 11'in PFIZER'ın bu bilgiyi talep ettiğini göstermediği,
- Söz konusu e-posta yazışmasının, PFIZER'ın ekteki Excel'de bulunan bilgilerinin PFIZER'dan sağladığını da göstermediği,
- Bu bağlamda Bulgu 11'in yalnızca GSK'dan ilgili bilgilerin tek taraflı olarak iletildiğini gösterdiğini, PFIZER ile GSK (veya diğer şirketler) arasında çift taraflı bir bilgi değişimini ortaya koymadığı,
- PFIZER'a ilişkin Excel dokümanında yer alan en güncel bilginin, 10 Ocak 2023 tarihinde PFIZER'ın çalışanlarına duyurulmuş olan ve söz konusu Bulgu 11'in yazışma tarihinden yaklaşık 4 ay önce geçerli olan zam oranı ile sınırlı olduğu,
- Ayrıca Bulgu 11'de yer alan PFIZER ile ilgili en güncel bilgilerin, ilgili yazışmadan 7 ay önce Ocak 2023 itibariyle tüm PFIZER çalışanları tarafından bilindiği,

- Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, bu bilgilerin PFIZER ile doğrudan temas dışında herhangi bir kanal aracılığıyla da kolaylıkla elde edilebilecek geçmişe dair/eskimiş bilgiler olduğu,
- Bu nedenle ilgili Excelin PFIZER'ın talebiyle PFIZER'a iletildiğinin kanıtlanamadığı,
- Temmuz 2023 tarihli Bulgu 11'den daha önceki her türlü bilginin geçmişe ait bilgi olduğu ve rekabete duyarlı nitelikte olmadığı,
- Bulgu 11'in bazı şirketlerin Ocak 2023'ten itibaren geçerli olmak üzere olağan zam dönemi öncesi maaş artışları yaptığını ortaya koyduğu, belgede ayrıca ilgili tüm teşebbüslerin olağan zamlarına atıfta bulunulduğu, söz konusu bu maaş artışlarının yürürlük tarihlerinin Ocak ile Nisan 2023 arasında değiştiği, dolayısıyla bu verilerin geçmişe ait bilgiler olduğu, bu sebeple rekabete duyarlı bilgiler olmadığı,
- Belgede yer alan bilgilere kamuya açık kaynaklardan da ulaşılabileceği,
- Bulgu 11'de yer alan olağan zam dönemi sonrası yapılan zam oranlarına ilişkin bilgilerin kesinlikten yoksun olduğu,
- Doğası gereği bu bilgilerin ilgili teşebbüsler için rekabetçi belirsizliği ortadan kaldırmaya uygun nitelikte olmadığı,
- Bununla birlikte PFIZER ve GSK ile ilgili olarak ilgili maaş artış oranına dair bilginin söz konusu dokümanda yer almadığı,
- Bulgudaki bilgilerin pazardaki belirsizliği 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edecek düzeyde azaltmadığı,
- Bulgu 11'in planlanan ek dönem zam oranı artışları için rekabete duyarlı bir bilgi içermediği,
- Bulgu-11'in içeriğinde bir örnek olarak AMGEN'den alınıp alınmadığı ve doğru olup olmadığı PFIZER tarafından hala bilinmeyen AMGEN'e ilişkin planlanan ek dönem zam oranı artış bilgisi dışında ek dönem zam oranı artışlarına ilişkin anlamlı/yararlı herhangi bir bilgi olmadığı,
- Excel tablosunun ilgili hücrelerinin herhangi bir bilgi olmadan boş bırakıldığı, tablonun sağ sütununda yer alan "Notlar" bölümünün ise rekabete duyarlı herhangi bir bilgi içermediği,
- Excel'de yer verilen bu unsurların ilgili teşebbüslerin pazar davranışına dair yeterli bir gösterge niteliğinde olmadığı,
- Dolayısıyla, bu bilgilerin paylaşılmalarının 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesine aykırı olabilecek "stratejik" bilgiler olarak değerlendirilemeyeceği,
- "Yemek Ödeneği" Excel'inde de rekabete duyarlı bilgilerin bulunmadığı, bu bilgilerin güncel bilgiler olduğu ve geleceğe yönelik bir niteliğinin bulunmadığı,
- Tablonun "Notlar" sütununun, ilgili güncel yemek ödeneği tutarlarının yürürlük tarihlerini gösterdiği ve söz konusu bilgilerin kamuya açık olduğu,
- Ayrıca söz konusu Excel sayfasında GSK'nın (.....) TL değerinde yemek ödeneği için onay aşamasında olduğunun iddia edildiği, bu bilginin geleceğe yönelik bir unsur gibi görünse de herhangi bir kesinlikten ve öngörü sağlama kabiliyetinden yoksun olduğu,

- İlgili belgeden GSK'nın kendi şirket içi sürecinin sonunda günlük yemek ödeneği miktarını kararlaştıracağının anlaşıldığı, kararın ne olduğu/olacağının anlaşılmadığı,
- Bu bilgilerin pazardaki belirsizliği kayda değer ölçüde azalttığı ve iletişimde bulunan teşebbüsler arasında gizli bir uzlaşmayı kolaylaştırmaya elverişli olmadığı,
- İlgili Excel'de PFIZER'a ilişkin bilginin bulunmadığı,
- PFIZER'ın, ücretlendirme kararlarının alınmasında objektif ve kurallara dayalı bir yaklaşımın yürütüldüğü,
- Bu kapsamda herhangi bir şirkete ilişkin münferit bir bilginin PFIZER'ı ilgilendirmediği,
- PFIZER'ın Kurumsal Politika'sı ile ilgili *"Küresel Ücretlendirme ve Yan Haklar Politikası" isimli dokümanının herhangi bir şüpheye mahal vermeyecek şekilde kendi kurallarına göre ücretlendirme kararlarını aldığına yönelik politikalar içerdiği, bu politikanın Yol Gösterici İlkeler bölümünde açıkça "yan haklar ve ücretlendirme, yerel piyasadaki ilgili emsal şirketlerle karşılaştırıldığında, pazar medyanı (yani yüzde 50lik dilim) ile uyumlu olmalıdır"* şeklinde bir stratejisinin olduğu,
- Ayrıca PFIZER'ın "Rekabetin Yapı Taşları" başlıklı şirket içi eğitim materyalinde "*ücretlendirmemizi emsal şirketlerimizin yaklaşık medyanında konumlandırıyoruz*" ve "*Pfizer, pazarda rekabetçi olduğumuzdan emin olmak adına üçüncü taraf pazar araştırma şirketleriyle yakın bir şekilde çalışmaktadır*" ifadelerinin yer aldığı,
- Ek olarak Yıllık Küresel Ücretlendirme Çemberi'nde kullanılan ve yöneticiler için hazırlanan yansıların ücretlendirme planlama sürecinde etkili olan unsurları barındırdığı,
- PFIZER'ın çalışan ücretlerine ilişkin zam bütçesi planlamasında iktisadi göstergeler olan GSYİH ve enflasyon oranı ile pazar araştırma şirketlerinin anketlerinin etkili olduğu,
- Bu belgelerin, küresel olarak belirlenen PFIZER politikaları uyarınca, PFIZER'ın üçüncü taraf şirketlerin ücret araştırmaları anketlerinin merceğinden pazar hareketlerini dikkate alarak küresel politikalarını ve zam bütçelerini hesaplamada pazar medyanının dikkate alındığını gösterdiği,
- Dolayısıyla PFIZER'ın ücretlendirme ekiplerinin ücretlendirme planlaması açısından eş düzey şirketler hakkında bireysel bazda bilgi edinmek için herhangi bir motivasyonunun bulunmadığı,
- Örneğin PFIZER Türkiye'nin Pfizer Global Ücretlendirme Ekibine üçüncü taraf araştırma şirketinin raporundan (WTW) elde edilen yemek ödeneği için pazar medyanının 175 TL olduğu[327], Pfizer Global'in ise söz konusu bu tutarı onayladığı,
- PFIZER'ın, Pfizer Global'in onayını da içeren ilgili yazışmaları ve PFIZER'ın daha önce 01.11.2024 tarihli bilgi talebine cevaben Kuruma sunduğu yemek ödeneğini

[327] 10.01.2023 tarihli e-posta mesajının Kurum kayıtlarına sunulduğu ifade edilmektedir.

(.....) TL'ye yükselttiğini gösteren iç yazışmayı bu savunmanın Ek - 3'ü olarak Kurum kayıtlarına sunduğu,

- PFIZER'ın ücret artışlarında WTW verilerini takip ettiği, bununla ilgili görsellerin de Kurum kayıtlarına sunulduğu,
- İlgili artışların WTW raporundaki rakamlara göre yapılmış olmasının PFIZER'ın işgücü pazarındaki rekabetçi kararlarını GSK tarafından tek taraflı olarak iletilen bilgilere dayandırmadığını gösterdiği,
- Bununla birlikte Bulgu 11'de yer alan bilgilerin PFIZER'ın karar alma süreciyle ilgisiz olduğu,
- Bulgu 11'in, GSK'nın bu bilgileri paylaşmaktaki amacının rekabeti sınırlamak olduğu iddiasıyla çeliştiği,
- Soruşturma Raporu'ndaki zarar teorisinin temelsiz olduğu,
- Bulgu 11'in iddia edilenin aksine rekabet karşıtı etki doğurmadığı, şirketler arası çalışan geçişi rakamlarının bunu açıkça ortaya koyduğu, çalışan geçişine ilişkin tablonun da Kurum kayıtlarına sunulduğu,
- Soruşturma Raporu'nda belirtildiği üzere bilgi değişiminin çalışan hareketliliğini kısıtladığını öne süren zarar teorisinin bu dosya bakımından temelsiz kaldığı,
- PFIZER'ın ilgili şirketlerle çalışan hareketliliğinin olmasının bu durumu ispat ettiği,
- Ücretlendirme kararlarına ilişkin bilgi değişiminin teorik olarak belli etkinlik kazanımları sağlamasının mümkün olduğu ve daha yüksek bir ücretlendirmeye yol açabileceği

ifade edilmiştir.

(1204) Soruşturma Raporu'nda ayrıntılı şekilde anlatıldığı üzere, Bulgu-11'de MERCK ile ASTRAZENECA, GSK, AMGEN, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI'nin doğrudan iletişim kurmuş olduğu, bu iletişimde de teşebbüslerin olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam, toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgileri yer aldığı görülmektedir.

(1205) Soruşturma Raporu'nda ayrıca, çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından öğrenilmesinin ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesinin piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabileceği, çünkü anılan bulguda yer alan Excel belgesinde geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadelerin diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce belirlemesini engellediği ifade edilmiştir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

(1206) Bu kapsamda AMGEN tarafından Mart ayındaki ortalama %(.....)'luk artışının çalışandan çalışana değiştiği, enflasyonla değişmemesi ya da sabit bir artış olmaması sebebiyle tüm organizasyona duyurulmadığı, 2023 yılı Temmuz ayı ek ücret artışının ise 21.06.2023 tarihinde şirket içinde toplam artış oranının %(.....) olacağının duyurulduğu ve son olarak bulgu içeriğinde yer alan Eylül ayından itibaren tüm çalışanlara uygulanacak %(.....)'lik zam oranına ilişkin çalışanlara 1 Eylül 2023'ten itibaren geçerli olacak şekilde 09.08.2023 tarihinde e-posta gönderildiği belirtilmiştir.

Yine raporda açıklandığı üzere AMGEN'ın Eylül ayı içinde yapmayı planladığı zam bilgisinin rakipler arasında paylaşılması ve bu bilginin şirket içinde rakiplerin bu bilgiyi öğrenmesinden sonra duyurulması söz konusu olup bu durum altında AMGEN'ın zam oranlarının geçmişe yönelik bilgi ya da kamuya açık kaynaklardan elde edilebilir bir bilgi olduğunu ileri sürmek makul olmayacaktır.

(1207) Bilgi paylaşımının tek taraflı olarak bir teşebbüs tarafından gerçekleştirilmesi ile birden çok teşebbüsün karşılıklı olarak bilgi paylaşımını gerçekleştirmesi yahut bilgi değişimine ilişkin alışverişin gerçekleştiği ortamın niteliği, ihlalin gerçekleştiğinin kabulü noktasında herhangi bir önem arz etmemektedir. Buna ek olarak rakiplerinin stratejik verileri kendisine ulaşan firmalar, bu bilgilerin kendilerine ulaşmasını istemediklerini rakiplerine açık bir şekilde bildirmedikleri takdirde, rakiplerce açıklanan bilgileri kabul etmiş ve pazar davranışlarını buna göre uyarlamış sayılacaklardır. Nitekim Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) Case C-8/08 sayılı kararında Hollanda'da faaliyet gösteren GSM operatörlerinin bir araya gelerek faturalı abonelikler için standart bayi ücretlerini düşürmesi incelenmiş ve *"…uyumlu eyleme katılan teşebbüs, söz konusu piyasada faaliyetlerini sürdürdüğü sürece uyumlu eylem, katılan teşebbüsler tarafından gerçekleştirilen tek bir toplantının sonucu bile olsa, ortaya çıkan uyumlu eylem ile teşebbüsün ilgili piyasadaki davranışları arasında nedensellik bağına ilişkin karine vardır…"* denilmiştir. Yine Danıştay 13. Dairesinin 08.05.2012 tarihli ve E. 2008/9080 K. 2012/965 sayılı kararında emaye bobin teli pazarında faaliyet gösteren teşebbüsler arasında anlaşma ve fiyat listelerinin değişimi incelenmiş ve *"… Ayrıca fiyat listeleri hususunda teşebbüsler arası koordinasyonun ve teşebbüsler arasındaki bilgi paylaşımlarının, piyasada bir etkisinin olmadığı ileri sürülebilirse de belirtilen iletişimin, teşebbüslerin gelecekte piyasada alacakları kararlarda etkili olacağının aksi ispatlanmadıkça kabul edilmesi gerekmektedir…"* şeklinde hüküm kurulmuştur.

(1208) PFIZER savunmasında söz konusu *benchmarking* çalışmasının rekabet ihlali olmadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte PFIZER'ın ücretlendirme ekiplerinin ücretlendirme planlaması açısından eş düzey şirketler hakkında bireysel bazda bilgi edinmek için herhangi bir motivasyonunun bulunmadığı, ilgili artışların WTW raporundaki rakamlara göre yapılmış olmasının PFIZER'ın işgücü pazarındaki rekabetçi kararlarını GSK tarafından tek taraflı olarak iletilen bilgilere dayandırmadığını gösterdiği, PFIZER'ın pazar ortalamasını dikkate alarak çalışan yemek ücretini tespit ettiği, ücretlendirme kararlarına ilişkin bilgi değişiminin teorik olarak belli etkinlik kazanımları sağlamasının mümkün olduğu ve daha yüksek bir ücretlendirmeye yol açabileceği ifade edilmektedir.

(1209) Bununla birlikte İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz'da da bilgi değişimine konu edilen hususların çıktı pazarına yönelik olmadığı, diğer bir deyişle girdi pazarına yönelik olduğu hallerde de rekabet karşıtı bir amaç veya etki ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. İş gücü pazarında bu sonucu doğurabilecek nitelikteki rekabete duyarlı bilgiler; ücrete ilişkin bilgiler veya çalışanların iş seçimlerine ya da genel iş gücü hareketliliğine etkisi açık olan diğer çalışma koşullarına ilişkin bilgilerdir. Örneğin çalışanların; iş seçimleri ile genel iş gücü hareketliliğine etkisi açık zam oranları, çalışma süreleri, yan haklar, tazminatlar ve izin hakları gibi çalışma koşullarına ilişkin bilgiler rekabete duyarlı bilgi olarak kabul edilebilecek ve bu bilgilerin değişimi rekabeti kısıtlayıcı amaca veya etkiye sahip olabilecektir. İş gücü pazarında rekabeti kısıtlama amacıyla yapılan her türlü bilgi değişiminin ise etkisine bakılmaksızın rekabeti kısıtladığı kabul edilecektir. Bu bakımdan ilgili kılavuzda da ifade edildiği üzere ilgili bulgudaki zam oranlarının açık şekilde diğer teşebbüslerin

bilgisine sunulduğu, bu bakımdan da bilgi değişiminin amaç bakımından ihlal olarak değerlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1210) Bütün bu açıklamalar göz önüne alındığında, ilgili pazarda stratejik bilgi olarak kabul edilen bilgilerin teşebbüsler arasında değiş tokuş edilmesi, bu bilgiler bir defaya mahsus olarak paylaşılsa ve/veya piyasada herhangi bir etki doğurmasa bile ihlal olarak değerlendirilebilmektedir. Bir teşebbüs, bu paylaşımın parçası olmak istemediğini net bir şekilde diğer teşebbüslere bildirmedikçe pazar davranışlarını bu paylaşıma göre şekillendirmiş kabul edilebilecektir. Bilgi paylaşımı; bağımsız bir anlaşma, uyumlu eylem ya da teşebbüs birliği kararı olarak tezahür edebileceği gibi bir başka iş birliği anlaşmasının parçası/tamamlayıcısı olarak da ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda, bilgi değişimi aracılığıyla teşebbüslerin bir araya gelerek fiyatları veya fiyatı oluşturan koşulları belirlemesi de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına girmektedir.

(1211) Bu doğrultuda teşebbüsün benchmarking uygulamasının rekabeti kısıtlamadığına ilişkin savunmasına katılmak mümkün değildir.

Bulgu-3'e İlişkin Savunmalar

(1212) PFIZER savunmasında Bulgu 3'ün rekabet hukuku ihlali içermediği konusunda heyetle hemfikir olduğunu ifade etmektedir. PFIZER tarafından yapılan savunmada Soruşturma Raporu'nda yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunulmamıştır. Bu nedenle Bulgu-3 bakımından teşebbüsün yazılı savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

İdari Para Cezasının Hesaplanmasına İlişkin Savunmalar

- PFIZER hakkında bir ihlal tespit edilmesi halinde, olası para cezasının hesaplanmasında "i) temel para cezası oranının her halükarda %0,5-3 aralığında belirlenmesi gerektiği, ii) Temel para cezasına esas oranın belirlenmesi için ciro tespit edilirken, Kurul'un içtihadıyla uyumlu olarak, personel giderlerinin toplam giderlere oranının dikkate alınması gerektiği, iii) temel para cezasının alt sınırının, iddia edilen ihlalin bir yıldan kısa süreli olması, ihlalin fiili veya potansiyel etkilerinin bulunmaması ya da ihmal edilebilir düzeyde olması göz önünde bulundurularak hesaplanması gerektiği ve iv) Hafifletici koşulların nazara alınması gerektiği,
- Güncel Yönetmeliğin uygulanmasının PFIZER'ın lehine olacağı durumlar haricinde Kurulun prensip olarak 15.02.2009 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Eski Ceza Yönetmeliğini uygulaması gerektiği,
- Kurulun temel ceza oranını %0,5'in altında belirlemesinin hakkaniyetli olacağı,
- Kurulun toplam ciroyu hesaplamaya esas alsa bile, Soruşturma Raporu'ndaki iletişim deliliyle ilgili cironun, PFIZER'ın genel cirosunun önemli olmayan bir bölümünü temsil ettiği, bu nedenle ciro belirlenirken personel giderlerinin toplam giderlere oranının dikkate alınması gerektiği,
- Kurulun içtihadına uygun olarak ihlalin bu dosyada olduğu gibi bir yıldan kısa sürmesi halinde bunun hafifletici bir unsur olarak kabul edilebileceği,
- PFIZER'ın ihlalin tarafı olmadığı, söz konusu bulguda sınırlı bir varlığının bulunduğu, bu nedenle ihlaldeki sınırlı rolünün dikkate alınarak idari para cezasının buna göre azaltılması gerektiği

ifade edilmektedir.

(1213) 15.02.2009 tarihli ve 27142 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in 27.12.2024 tarih ve 32765 sayı ile Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar İle Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek İdari Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik ile mülga edildiğini belirtmek gerekir. Yeni Ceza Yönetmeliği 27.12.2024 tarihinde yürürlüğe girmiş olup bu kapsamda Soruşturma Raporu'nda ceza takdirine ilişkin yapılan değerlendirmelerin tekrardan ele alınması gerekmektedir.

(1214) Ceza hukukunun temel ilkesi olan kanunilik ilkesi birtakım hukuki güvenceleri de beraberinde getirmektedir. Bu güvencelerden birini ise ceza kanunlarının geriye yürümeyeceği prensibi oluşturmaktadır. Bu bakımdan mevcut suçun cezasını artırır şekilde ceza yasalarının geriye yürütülmesi durumunda bu "kanunsuz suç olmaz" ilkesine aykırılık teşkil edecektir. Bununla birlikte lehe kanunun geriye yürümesi ceza hukuku bakımından sorun teşkil etmeyecektir.

(1215) Yeni Ceza Yönetmeliği ile birlikte temel ceza oranının yalnızca "kartel" ve "diğer ihlaller" şeklinde sınıflandırılmış ihlal türlerine bağlı olarak belirlendiği yaklaşımdan vazgeçilmiş olup özellikle ihlalin niteliğinin ve rekabet üzerindeki olumsuz etkisinin dikkate alındığı yeni bir yöntem benimsenmiştir. Buna paralel olarak temel ceza oranının belirlenmesinde "kartel" ve "diğer ihlaller" ayrımına bağlı olarak getirilmiş olan alt ve üst sınırlar kaldırılmıştır. Ayrıca Yönetmelik'in 10. maddesinde Yeni Ceza Yönetmelik'inin yayım tarihinde yürürlüğe gireceği düzenlenmiş devam eden soruşturmalar hakkında bir geçiş hükmü öngörülmemiştir. Bu kapsamda ceza takdirinde bulunulurken Yeni Ceza Yönetmeliği ile eski Ceza Yönetmeliği arasında karşılaştırma yapılmış ve taraf için lehe olan Yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre ceza tayinine karar verilmiştir.

I.5.15. ADEKA'nın Savunması ve Değerlendirme

Soruşturma Raporu'nda ADEKA'ya Suç İsnadında Bulunulan Bulguların İç Yazışma Niteliği Taşıdığına İlişkin Savunma

- Soruşturma Raporu'nda ADEKA hakkında 26 bulguya ihlal atfı yapıldığı, ancak bu bulgulardan yalnızca Bulgu-13'ün ADEKA'dan elde edildiği, diğer 25 belgenin tümüyle 3. şahıs şirket çalışanları arasındaki yazışma ve mesaj kayıtlarından ibaret olduğu, Bulgu-13'teki yazışmanın ise İnsan Kaynakları Direktörü tarafından teyit edilmediği ve yanıtlanmadığı,
- ADEKA'nın çalışanlarının taraf olmadığı yazışmalar için sorumlu tutuluyor olmasının ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesine aykırılık teşkil ettiği,
- Bulgu 13'te yer alan ve ADEKA ile ABDİ İBRAHİM arasında "çalışan ayartmamaya ilişkin" centilmenlik anlaşmasının varlığına dayanak olan yazışmada "*Merhabalar, Adaylar ile ilgili son durum aşağıdaki gibiydi değil mi?*" şeklindeki beyan ile aynı aday listesine yer verdikten sonra "*Aİ'den ayrılmış olabilir, çalışıp çalışmadığı teyit edilerek aranabilir... (hala Aİ'de çalıştığı için aranmayacak)*" kaydını içeren yazışma içeriğinden, aradan geçen sürede çalışanın elektronik postasının yanıtsız bırakılmış olduğu, işyeri çalışanı tarafından yanlış algıya dayalı tek taraflı olarak gönderilmiş bulunan 11.09.2019 tarihli elektronik postada bildirdiği çalışanlarla ilgili aranıp aranmamaya ilişkin kriteri "çalışanların mevcut bir işyerinde çalışıp

> çalışmamasıyla sınırlı" olarak belirlediğinin anlaşılmakta olduğu, nihayetinde yanlış algıya dayalı tek taraflı olarak gönderilmiş bulunan yazışma kaydının, 4054 Sayılı Kanun'un 4. maddesinde tanımlandığı şekilde "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Karar" niteliği taşımadığı, bu kapsamda Soruşturma Raporu'nda yapılan değerlendirmenin hatalı olduğu ve hatalı olarak anlaşmanın varlığına dayanak kabul edilmiş bulunduğu

ifade edilmiştir.

(1216) Taraf yazılı savunmasında özetle; Bulgu-13 haricindeki diğer bulguların üçüncü taraf teşebbüslerin iç yazışması niteliği taşıdığını, bu yazışmalara ADEKA'nın taraf olmadığını, Soruşturma Raporu'nda ihlale dayanak teşkil eden ve ADEKA'dan elde edilen tek bulgu olma özelliği taşıyan Bulgu-13'ün tek taraflı bir yazışma olma niteliği taşıdığını, bu e-postanın İK Direktörü ya da bilgide ekli diğer ADEKA çalışanlarınca da yanıtlanmamış olduğunu, bu kapsamda taraf hakkında ihlal dayanağı yapılan bulguların 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesine aykırı olmadığını ifade etmiştir.

(1217) Soruşturma Raporu'nda da açıklandığı üzere 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal eden bir anlaşmanın varlığı için tarafların kendilerini bağlı hissettikleri herhangi bir uzlaşma ya da irade uyuşmasının mevcut olması yeterlidir. Bu çerçevede yazılı, sözlü, sarih veya zımni herhangi bir suretle taraf iradelerin uyuşması yeterli olmakta, anlaşmanın kurulması bakımından ilave bir geçerlilik şartı aranmamaktadır. İhlalin tespitinde şekil şartlarına uygunluğunun aranmaması sebebiyle, rakipler arasında anlaşma sağlandığını ortaya koyan belgelerin imzalı olup olmadığı yahut görüşmeye/toplantıya katılan şahsın teşebbüsü temsile yetkili olup olmadığı hususları, teşebbüsün ihlalden dolayı sorumlu tutulabilmesi bakımından önem taşımamaktadır. Hatta rakiplere tek taraflı olarak rekabete duyarlı bilgi sağlanması, ilgili rakiplerin bu yönde bir bilgi almak istemediğini açıkça ortaya koymadığı müddetçe, anlaşmanın/uyumlu eylemin varlığını ortaya koyabilmektedir.

(1218) Tarafça her ne kadar yazışmaların tek taraflı iç yazışmalar şeklinde gerçekleştiği bu kapsamda da ihlale dayanak teşkil etmeyeceği ifade edilmişse de rekabet hukuku uygulamasında bir ihlalin varlığını gösteren delillerin bütün taraflardan elde edilmesi ya da elde edilen her bir delilin ihlalin bütün unsurlarını içermesi gerekli olmayıp belgelerin bütüncül değerlendirilmesi neticesinde birbirlerini tamamlaması, uyumlu olması ve anlamlı bir bütün teşkil etmesi yeterlidir.

(1219) Bu bakımdan ADEKA hakkında elde edilmiş tüm bulgular bütüncül şeklinde değerlendirildiğinde, ADEKA'nın ayrı ayrı ABDİ İBRAHİM ve BİLİM ile çalışan ayartmamaya ilişkin bir anlaşma/uyumlu eylem içinde bulunduğu açıkça ortaya konulmaktadır. Taraf ADEKA'dan elde edilen bulgunun tek taraflı yazışmalar içerdiğini ve bu ifadelerin teşebbüsün iradesini yansıtmadığını ifade etmişse de yazışmalarda ifade edilen centilmenlik anlaşmalarının tek bir çalışanın iradesini yansıtmayacağı ve teşebbüsün iradesini ortaya koyduğu açıktır. Yine hem ABDİ İBRAHİM'den hem de BİLİM'den elde edilen bulgular ADEKA'nın ayrı ayrı her iki teşebbüsle de çalışan ayartmamaya yönelik uzlaşı içerisinde olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi bakımından bir ihlal tespiti yapmak için amacı ya da etkisi itibarıyla rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşı olduğunu ortaya koyacak şekilde gerekli ispat standardının karşılandığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda teşebbüsün yukarıda yer verilen savunmalarında ihlal tespitini etkileyecek herhangi bir husus bulunmadığı bu nedenle ilave bir açıklama yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmektedir.

İhlalin Niteliğine ve Süresine İlişkin Savunmalar

- Soruşturma Raporu'nda Bulgu-13 haricinde bir anlaşma ve/veya uyumlu eylemin varlığına işaret eden başkaca bulgu bulunmadığı, 2019 yılına ait tek bir yazışma kaydını içeren ve tek taraflı olarak düzenlenen belge içeriğinde yer alan "centilmenlik anlaşmamız devam etmiyorsa" seklindeki yanlış algı ve kişisel olacak surette yer alan ifadenin, 3. şahıs tüzel kişiliklerine ait çalışanlar arasındaki yazışmalarla ilişkilendirilmesi sureti ile ADEKA'nın 4 yıl 1 ay 22 gün süre ile 4054 Sayılı Kanun 4. maddesini ihlal ettiğinin kabulüne yönelik Soruşturma Raporu değerlendirmelerinin objektif, bilimsel ve hukuki değerlendirme niteliği taşımadığı,
- ADEKA'nın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinde tanımlanan eylemlerde bulunmadığı, bu kapsamda atfedilen bu eylemlerin kartel tanımına girmediği

ifade edilmiştir.

(1220) ADEKA savunmasında özetle 2019 yılına ait tek bir yazışmanın üçüncü taraf teşebbüsler ile ilişkilendirilerek ihlal süresinin tespit edilmesinin hukuka aykırı olduğunu ifade etmiştir.

(1221) Bu kapsamda belirli bir zaman aralığına yayılmış, aynı teşebbüsler arasında veya ayrı ayrı farklı teşebbüsler arasında olmakla birlikte aynı ilgili ürün pazarında, aynı nitelikte, rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma/uyumlu eyleme işaret eden birden fazla delilin elde edilmesi hali tek bir ihlal olarak değerlendirilmektedir.

(1222) Yukarıda belirtilen şartlar kapsamında; hakkında ihlal tespiti yapılan ADEKA'nın hem ABDİ İBRAHİM ile hem de BİLİM ile çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem içerisinde olduğu açıktır. Bu doğrultuda ihlal tespitine dayanak olan delillerin, şüpheye mahal vermeyecek derecede açık olduğu değerlendirilmektedir. ADEKA'nın ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarihleri 11.09.2019 ile 02.11.2023 dönemini kapsamaktadır. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu sürenin dört yıldan uzun beş yıldan kısa olduğu anlaşılmaktadır.

(1223) Bu bağlamda teşebbüsün yukarıda yer verilen savunmalarında ihlal tespitini etkileyecek herhangi bir husus bulunmadığı bu nedenle ilave bir açıklama yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmektedir.

I.5.16. BERKO'nun Savunması ve Değerlendirme

Soruşturma Raporu'nda BERKO ve SANOVEL Arasında Çalışan Ayartmama Anlaşması Yapıldığına İlişkin Değerlendirmelere Yönelik Savunmalar

- Soruşturma Raporu'nda yer alan ve BERKO ile SANOVEL arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasına dayanak gösterilen Bulgu-59'un SANOVEL'in iç yazışması niteliğinde olduğu ve yazışmada BERKO ile iletişime geçildiğini gösteren herhangi bir ifadenin yer almadığı,
- Teşebbüslerin karşılıklı bir anlaşma olmaksızın şirket kültürlerinin uyuşmaması gibi sebeplerle bazı teşebbüslerden çalışan almama yönünde karar alabildiği, bu karar doğrultusunda transfer yapılmayan teşebbüsleri "*yasaklı/blacklist/offlimit*" şeklinde listelere dâhil edebildiği,
- SANOVEL'den elde edilen bulguda sebebi BERKO tarafından bilinmemekle birlikte BERKO'nun yer aldığı, bu durumun SANOVEL'in BERKO'dan bağımsız olarak aldığı tek taraflı bir karara işaret ettiği,

- Teşebbüsler arasında transfer yapılmayan teşebbüsler bulunmasının tek sebebinin centilmenlik anlaşması bulunması olmadığı, teşebbüslerin çalışan transferi yapılmamasına tek taraflı olarak da karar verebildiği,
- Soruşturma Raporunda Bulgu-59'a yer verilirken SANOVEL'in alım yapmadığı firmaların isminin BERKO haricinde karartıldığı ve belgenin bir nüshasının da Kurum tarafından BERKO ile paylaşılmadığı,
- Bu durumda Bulgu-59'da isimleri karartılan teşebbüsler arasında yerinde inceleme yapılmayan ve/veya soruşturma açılmayan ya da ceza istenmeyen herhangi bir teşebbüs bulunup bulunmadığının raportörlerce cevaplanması gerektiği, bu durumda olan bir teşebbüs için geçerli olan hususların BERKO açısından da geçerli olduğunun düşünüldüğü,
- BERKO ve SANOVEL arasında anlaşma olduğuna dayanak gösterilen bir diğer belgenin BERKO İK Müdürü (.....) ile SANOVEL çalışanı (.....) arasında geçtiği iddia edilen Bulgu-60 olduğu, anılan yazışmada (.....)'ın (.....)'yı (.....) alınması gibi çoklu alımların sorun oluşturabileceğine ilişkin bilgilendirdiği, bu bilgilendirmenin 4857 sayılı İş Kanunu ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu kapsamında yapıldığı,
- Bulgu-60'ta BERKO çalışanının SANOVEL çalışanına uyarı yaptığı hususun BERKO'dan hiç çalışan alınmaması ya da farklı ekip ya da bölgelerden çoklu alım yapılmamasına ilişkin değil yalnızca (.....) çoklu alım yapılmamasına ilişkin olduğu, SANOVEL çalışanının da BERKO'dan hiç çalışan alınmayacağı şeklinde bir cevap vermediği, aynı bölgeden çoklu alım yapılmayacağına dikkat edileceğinin belirtildiği,
- İhlal iddiasına konu yıllar içerisindeki çalışan geçişlerinin BERKO ve SANOVEL arasında çalışan ayartmama anlaşması bulunmadığını somut olarak gösterdiği, nitekim 2015 tarihinden itibaren BERKO'dan SANOVEL'e 13 çalışanın geçtiği ve SANOVEL'den BERKO'ya ise 9 çalışanın transfer olduğu,
- BERKO ile SANOVEL arasında çalışan ayartmama anlaşması bulunduğuna dair bir yazışma olmadığı gibi teşebbüsler arasındaki çalışan geçişlerinin de bu yönde bir uygulama ya da etkinin ortaya çıkmadığını gösterdiği

ifade edilmektedir.

(1224) BERKO tarafından yapılan savunmada özetle; ihlale dayanak teşkil eden bulgularda rekabeti kısıtlayıcı amaç taşıyan herhangi bir iletişimin olmadığı, ilk bulgunun SANOVEL'in iç yazışması niteliğinde olduğu ve bu yazışmada BERKO'nun iradesinin bulunmadığı, transfer etmeme yönündeki kararın SANOVEL'in tek taraflı iradesinden kaynaklandığı belirtilmiş, ikinci bulguda SANOVEL ile kurulan iletişimin ise 4857 sayılı İş Kanunu ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu kapsamında yapıldığı, ihlal isnadında bulunulan yıllarda BERKO ve SANOVEL arasında çalışan geçişinin bulunduğu, bu bakımdan da BERKO ile SANOVEL arasında çalışan ayartmamaya yönelik uygulama ya da etkinin bulunmadığı ifade edilmiştir.

(1225) Bu kapsamda 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal eden bir anlaşmanın varlığı için tarafların kendilerini bağlı hissettikleri herhangi bir uzlaşma veya iradenin mevcut olması yeterlidir. Bu çerçevede yazılı, sözlü, sarih veya zımni herhangi bir suretle taraf iradelerin uyuşması yeterli olmakta, anlaşmanın kurulması bakımından ilave bir geçerlilik şartı aranmamaktadır. Ayrıca teşebbüslerin anlaşma düzeyine ulaşmayan ancak kendi bağımsız davranışları yerine ikame ettikleri pratik işbirlikleri dahi "uyumlu eylem" olarak değerlendirilerek bir kartelin varlığının ortaya koyulabilmesi için yeterli kabul edilmektedir.

(1226) Nitekim SANOVEL iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-59'da "*Transfer* yapmadığımız *firmalar"* başlıklı listede BERKO'nun isminin geçtiği ve belgede "*Olası ihtiyaçlarda bunların dışında durmamız gerekiyor."* denildiği görülmektedir. Bulguda ayrıca SANOVEL'in transfer yapmadığı firmalar listesinin insan kaynakları çalışanlarında yarattığı rahatsızlık görülmekte bu nedenle transfer yapılmayan firmalar listesinin insan kaynakları departmanının tecrübelerinden kaynaklanmadığı ve bir centilmenlik anlaşmasına işaret ettiği değerlendirilmektedir.

(1227) Öte yandan Bulgu-60'da BERKO çalışanı tarafından SANOVEL çalışanına "*Son dönemde ayni bölgeden yüksek ücret önerilerek çoklu alim yapiliyor. Bu durum patronlarımızında iliski icerisinde olmasi sebebi ile sorun olusturabilir. Satış tarafi bu durumdan rahatsiz karsilikli olusabilecek olumsuzluklarin simdiden onune gecmek icin bu sekilde ayni ekipten 3 kisiyi almak gibi bir uygulamanin önüne geçmemiz gerekiyor. Bu konuda karşılıklı sorun yasamamak adına sizi bilgilendireyim istedim"* şeklinde bir mesaj gönderildiği buna cevaben SANOVEL çalışanı tarafından ise *"İbrahim Bey, haklısınız. Aynı bölgeden çoklu alım aslında kriter olarak çok dikkat ettiğimiz bir konu, hatta aslında daha önce de böyle bir şey yaşanmış (ben İK da değilken) ekip arkadaşlarımla konuşuyorum. Satış ekibimizle de paylaşacağım. Bilgi için teşekkür ederim. Lütfen kusura bakmayınız."* ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir.

(1228) Bu belgenin iki rakibin çalışan transferine ilişkin gerçekleştirdiği bir yazışma olduğunun altı çizilmelidir. Yazışmaya göre BERKO, SANOVEL'in aynı bölgeden yüksek ücret ödeyerek yaptığı çoklu çalışan alımlarından rahatsızlığını dile getirmekte, şirketlerin patronları iletişim halinde olduğundan bunun sorun yaratabileceğini SANOVEL'e iletmektedir. Kendisine gelen e-postaya cevaben SANOVEL ise BERKO'nun rahatsızlığını haklı bulmakta, aynı bölgeden alım konusuna çok dikkat ettiklerini dile getirmekte ve durumdan dolayı özür dilemektedir. Bu kapsamda her iki bulgunun SANOVEL ve BERKO arasında birbirlerinin çalışanlarını ayartmamaya yönelik bir uzlaşı olduğunu açık bir şekilde ortaya koyduğu değerlendirilmektedir.

(1229) Bir anlaşmanın rekabete aykırı amacının değerlendirilmesinde bu anlaşmanın kendisinin ihtiva ettiği amaç dikkate alınmakta; bunun dışında anlaşma taraflarının anlaşmaya katılmaktaki sübjektif niyeti, anlaşma tarafları arasındaki çeşitli yakınlıkların[328] olması gibi hususlar dikkate alınmamaktadır. Bu minvalde söz konusu teşebbüs yetkililerinin kurduğu iletişimin, teşebbüsler arasında çalışan geçişlerinin kısıtlanmasını konu aldığı dosya kapsamında elde edilen belgeler ile açıklıkla gösterilmiştir. Her ne kadar savunmada BERKO ve SANOVEL arasında çalışan geçişlerinin olduğu ifade edilmişse de rekabet hukuku açısından ihlal değerlendirmesinde bulunulmasının nedeni ilgili durumun hiç gerçekleşmemesi değil, çalışan geçişinin kısıtlanmasıdır. Tarafların anlaşarak veyahut uyumlu eylemde bulunarak doğal işleyişin önüne geçmesi, piyasada aksaklıklar meydana getirmesi, çalışan geçişini engelleyici veyahut kısıtlayıcı davranışlarda bulunması ihlal niteliği taşıması için yeterlidir.

(1230) BERKO savunmasında, Bulgu-59'da yer alan ve isimleri karartılan teşebbüslerin bulunduğu belgenin şirket isimleri karartılmaksızın açılması gerektiğini belirtmiş bu talebini ise 06.12.2024 tarih ve 59875 sayı ile dosyaya giriş başvurusu yaparak Kuruma iletmiştir. Kurulun 26.12.2024 tarih ve 24-55/1226-525 sayılı kararı ile ise söz konusu talep belgelerin şikâyetçiye, üçüncü taraflara ve/veya BERKO'nun rakiplerine ait ticari sır, gizli bilgi ya da kişisel verilerden oluşması ve ticari sırlardan arındırılmasının mümkün olmaması nedeniyle anılan belgelere erişim talebi

[328] Ekonomik bütünlük değerlendirmeleri gibi istisnalar hariç olmak üzere.

reddedilmiştir. Bu kapsamda da bu savunmaya ilişkin ilave açıklamada bulunulmayacaktır.

(1231) Ayrıca BERKO yazılı savunmasında BERKO ve SANOVEL'in üst düzey yöneticileri arasındaki ilişkinin hukuki dayanağına yönelik de herhangi bir somut açıklamada bulunmamış olup taraf ikinci bulgunun hukuki dayanağını İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu'ndan kaynaklandığını belirtmekle yetinmiştir. Bu bağlamda teşebbüsün yukarıda yer verilen savunmalarında ihlal tespitini etkileyecek herhangi bir husus bulunmadığı bu nedenle ilave bir açıklama yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmektedir.

Soruşturma Raporu'nda BERKO ve ABDİ İBRAHİM Arasında Çalışan Ayartmama Anlaşması Yapıldığına İlişkin Değerlendirmelere Yönelik Savunmalar

- Bulgu-1'in ABDİ İBRAHİM'in iç yazışmasını gösterdiği, yazışmada BERKO ile anlaşma yapıldığı ya da iletişime geçildiğini gösteren hiçbir ibarenin yer almadığı,
- Teşebbüslerin karşılıklı bir anlaşma olmaksızın şirket kültürlerinin uyuşmaması gibi sebeplerle bazı teşebbüslerden çalışan almama yönünde karar alabildiği, bu karar doğrultusunda transfer yapılmayan teşebbüsleri "*yasaklı/blacklist/offlimit*" şeklinde listelere dahil edebildiği,
- ABDİ İBRAHİM'den elde edilen bulguda sebebi BERKO tarafından bilinmemekle birlikte BERKO'nun yer aldığı, bu durumun ABDİ İBRAHİM'in BERKO'dan bağımsız olarak aldığı tek taraflı bir karara işaret ettiği,
- BERKO'nun ABDİ İBRAHİM'in transfer yapmadığı firmalar arasında yer almasının sebebinin Bulgu-16 ve Bulgu-17'ye bakılarak anlaşılabileceği, nitekim Bulgu-16 ve Bulgu-17'de ismi karartılan bazı teşebbüslerle ABDİ İBRAHİM arasında centilmenlik anlaşması bulunduğunun görülebileceği,
- Bulgu-17'de kısıtlı işe alım listesinin yanında centilmenlik anlaşması kapsamında yasaklı firmalar şeklinde bir liste daha bulunduğu, bu durumun ABDİ İBRAHİM ile bazı teşebbüslerin arasında centilmenlik anlaşması bulunduğunu gösterdiği, BERKO'nun ABDİ İBRAHİM listesinde yer almasının ABDİ İBRAHİM'in tek taraflı kararına dayandığı,
- Bulgu-1'de ABDİ İBRAHİM'in transfer yapmadığı firmalardan BERKO haricindeki firmaların isimlerinin karartıldığı, belgelerin bir nüshasının Kurum tarafından BERKO ile paylaşılmadığı ve savunma hakkının etkin kullanımının engellendiği,
- İhlal iddiasına konu yıllar içerisindeki çalışan geçişlerinin BERKO ve ABDİ İBRAHİM arasında çalışan ayartmama anlaşması bulunmadığını somut olarak gösterdiği, nitekim 2019 tarihinden itibaren BERKO'dan ABDİ İBRAHİM'e 11 çalışanın geçtiği ve ABDİ İBRAHİM'den BERKO'ya ise 12 çalışanın transfer olduğu,
- BERKO ile ABDİ İBRAHİM arasında çalışan ayartmama anlaşması bulunduğuna dair bir yazışma olmadığı gibi teşebbüsler arasındaki çalışan geçişlerinin de bu yönde bir uygulama ya da etkinin ortaya çıkmadığını gösterdiği,
- Soruşturma Raporu'nda BERKO ile ABDİ İBRAHİM arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma olduğu sonucuna ulaşılmasının ispat standartları bakımından üzücü olduğu

ifade edilmektedir.

(1232) BERKO tarafından yapılan savunmada özetle; Soruşturma Raporu'nda yer alan ve BERKO ile ABDİ İBRAHİM arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasına dayanak gösterilen bulguların ABDİ İBRAHİM'in iç yazışması niteliği taşıdığı, bu yazışmalarda BERKO'nun iradesinin bulunmadığı, transfer etmeme yönündeki kararın ABDİ İBRAHİM'in tek taraflı iradesinden kaynaklandığı belirtilmiştir.

(1233) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal eden bir anlaşmanın varlığı için tarafların kendilerini bağlı hissettikleri herhangi bir uzlaşma veya iradenin mevcut olması yeterlidir. Bu çerçevede yazılı, sözlü, sarih veya zımni herhangi bir suretle taraf iradelerin uyuşması yeterli olmakta, anlaşmanın kurulması bakımından ilave bir geçerlilik şartı aranmamaktadır. Ayrıca teşebbüslerin anlaşma düzeyine ulaşmayan ancak kendi bağımsız davranışları yerine ikame ettikleri pratik işbirlikleri dahi "uyumlu eylem" olarak değerlendirilerek bir kartelin varlığının ortaya koyulabilmesi için yeterli kabul edilmektedir. Bu bağlamda Soruşturma Raporu'nda bulgular değerlendirilmiş ve ilgili bulguların karşılıklı bir anlaşmanın varlığı gösterir nitelikte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda teşebbüsün savunmasında ihlal tespitini etkileyecek herhangi bir husus bulunmadığı bu nedenle ilave bir açıklama yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmiştir.

İdari Para Cezasının Takdirinde Dikkate Alınması Gerektiği Düşünülen Hususlara İlişkin Savunma

İhlalin Süresine ilişkin Savunma

- Kurulun 01.04.2021 tarih ve 21-18/229-96 sayılı kararında 2014 ve 2016-2017 yıllarına ilişkin ihlal tespiti yaparken ihlalin süresinin toplamını dikkate alarak ihlalin bir yıldan kısa sürdüğü sonucuna ulaştığı,
- BERKO bakımından yapılacak tespitte de benzer bir sonuca ulaşılmasının mümkün olduğu

ifade edilmektedir.

İdari Para Cezasının Tayininde Hafifletici Unsurların Dikkate Alınması Gerektiğine İlişkin Savunma

- Soruşturma Raporu'nda ihlal iddialarına ilişkin olarak herhangi bir hafifletici unsurun bulunmadığı, ancak BERKO'nun pazar payının düşük olmasının hafifletici unsur olarak dikkate alınabileceği,
- BERKO'nun pazar payının yaklaşık %1 olduğu ve soruşturma kapsamındaki teşebbüsler arasında en küçük teşebbüslerden birisi olarak nitelenebileceği,
- Bu sebeple idari para cezasında indirime gidilen birçok Kurul kararı bulunduğu,
- BERKO'nun 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiği varsayılsa dahi bu ihlalin pazardaki etkisinin sınırlı olduğunun düşünüldüğü, pazar payının düşük olmasının yanı sıra ihlalin etkisinin sınırlı olmasının da önemli bir hafifletici unsur olduğunun söylenebileceği,
- BERKO hakkında idari para cezası uygulanmasına karar verilmesi durumunda bu cezanın en düşük orandan belirlenmesi ve BERKO hakkında tayin edilecek cezada maksimum oranda indirim uygulanmasının talep edildiği

ifade edilmektedir.

Ciro Takdirinde İK-I ve İK-II Kararların Emsal Teşkil Ettiği ve İhracat Cirosunun Ceza Tayininde Çıkarılmasına İlişkin Savunma

- İK-I ve İK-II kararlarında Kurulun ceza oranının uygulanacağı gayri safi geliri tespit ederken personel giderlerinin toplam giderlere oranını göz önünde bulundurduğu, böylece tek düzen hesap planındaki net satışlardan daha düşük bir yıllık gayri safi gelir üzerinden hareket edildiği,
- Benzer ihlal iddiası bulunması nedeniyle BERKO bakımından da benzer yaklaşımın benimsenmesi gerektiği, bunun aynı zamanda Anayasa'nın 10. maddesi ile düzenlenen "kanun önünde eşitlik" ilkesiyle de uyumlu olacağı,
- Bu şekilde bir ceza tayini yapılmaması durumunda bu durumun alternatifinin ihracat cirosunun cironun dışında bırakılması olduğu, Türkiye pazarı ile doğrudan ilgisi bulunmayan ihracat cirosunun dışarıda bırakılarak yalnızca yurt içi satış cirosunun esas alındığı çok sayıda Kurul kararının bulunduğu,
- Dolayısıyla ceza tayininde yalnızca yurt içi cironun esas alınmasının Kurulun yerleşik içtihadı haline geldiği, emsal kararlar doğrultusunda BERKO hakkında tayin edilecek cezada ciro bakımından ihracat cirosunun hariç tutulmasının veya hafifletici unsur olarak dikkate alınması gerektiği

ifade edilmektedir.

(1234) Hakkında ihlal tespiti yapılan BERKO'nun hem SANOVEL ile hem de ABDİ İBRAHİM ile çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem içerisinde olduğu açıktır. Bununla birlikte BERKO savunmasında, ihlalin süresinin bir yıldan kısa olduğunu ifade etmektedir. Bu çerçevede, teşebbüsler tarafından gerçekleştirilen fiillerin tek ihlal oluşturup oluşturmadığı somut dosya özelinde tespit edilecektir. İhlal sayısının tespitinde; ihlale dayanak oluşturan davranışların gerçekleştiği coğrafi pazarlar, ilgili ürün pazarları, girdi ve çıktı pazarları, davranışların niteliği, davranışlar arasındaki zamansal bütünlük, davranışların aynı kararın icrası kapsamında gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği, stratejik açıdan bütünlük arz edip etmediği, fiillerin teşebbüsün tek taraflı davranışları ile gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği, davranışların niteliğindeki ve özündeki esaslı ayrım gibi hususlar dikkate alınabilmektedir.

(1235) BERKO'nun 05.03.2015-02.02.2020 tarihleri arasında SANOVEL ve ABDİ İBRAHİM ile birlikte 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği tespitinde bulunulmuş bu yıllar arasındaki davranışları için tek bir temel para cezası hesaplanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Bulgu-59 ile Bulgu-60 ve Bulgu-60 ile Bulgu-1 arasındaki zaman dilimlerinde tarafların rekabet ihlali niteliğindeki eylemlerine devam ettiğine yönelik bilgi ve belge elde edilememiştir. Bu kapsamda taraf savunması itibar edilebilir bulunmuş olup BERKO'nun ihlal süresinin 1 yılın altında olduğu değerlendirilmiştir. Bu bağlamda teşebbüsün yukarıda yer verilen savunmalarında ihlal tespitini etkileyecek herhangi bir husus bulunmadığı bu nedenle ilave bir açıklama yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmektedir.

I.5.17. DAIICHI'nın Savunması ve Değerlendirme

DAIICHI ve ASTRAZENECA Arasındaki Global AR-GE İşbirliğinin Yan Sınırlama Olduğuna ve Elde Edilen Bulguların Yan Sınırlamadan Kaynaklandığına İlişkin Savunmalar

i. Yan Sınırlama Savunması

- DAIICHI ile AstraZeneca İlaç San. ve Tic. Ltd. Şti. (ASTRAZENECA) arasında global düzeyde kanser tedavisi için ilaç konjugatları geliştirilmesi, üretimi ve

ticarileştirilmesi üzerine iş birliği yapabilmek amacıyla iki adet Stratejik İşbirliği Sözleşmesi'nin (SİS) imzalandığı,

- Söz konusu SİS'lerden ilkinin konusunu HER2 pozitif meme kanseri ve mide kanseri tedavisinde kullanılan bir antikor-ilaç konjugatı olan Enhertu'nun oluşturduğu, diğerini ise ileri evre veya metastatik küçük hücreli olmayan akciğer kanseri ve meme kanseri tedavisi için geliştirilen ve TROP2 proteinini hedefleyen deneysel bir antikor-ilaç konjugatı olan Dato'nun oluşturduğu,
- Her iki işbirliğinin de kapsamlı teknik bilgiye sahip farklı disiplinlerde uzmanlaşmış bir bilimsel ekip ile çeşitli klinik araştırma gruplarının koordinasyon içinde çalışmasını zorunlu kıldığı, nitekim ASTRAZENECA kanser tedavilerinde immünoterapi ve hedefe yönelik tedavilerde, klinik geliştirme süreçlerinde ve küresel dağıtım ağında güçlüyken DAIICHI'nin antikor-ilaç konjugatları (ADC) gibi yenilikçi teknolojilerde uzmanlaştığı,
- Söz konusu sürecin yenilikçi ilaçların geliştirilmesi, mevcut tedavilerin iyileştirilmesi ve hastaların yaşam kalitesinin artırılması açısından öneme sahip olduğu,
- Global Çalışan Ayartmama Yükümlülüğü'nün (GÇAY) yan sınırlama niteliğinde olduğu,
- GÇAY'ın Global AR-GE işbirliği kapsamında imzalanan SİS'lerle doğrudan ilgili ve gerekli olduğu,
- Çalışan ayartmama protokollerinin SİS kapsamındaki ilgili çalışanlar ile sınırlı olduğu,
- DAIICHI'nin soruşturmaya konu bulguların ilişkin olduğu tarihlerde toplam 81 çalışanının yalnızca 12'sinin görev tanımları ve fiiliyatta yaptıkları işler kapsamında "İlgili Çalışan" kategorisinde olup GÇAY kapsamında yer aldığı, GÇAY'ın genel işe alım süreçlerini veya genel iş ilanlarına dayalı başvuruları kapsamadığı,
- GÇAY'ın SİS süresince geçerli olduğu ve her hâlükârda SİS'ler sona ermese dahi 10 yıllığına geçerli olduğu, Türkiye'nin 2022 yılında kapsama girmesi sebebiyle Türkiye için bu sürenin 8 yıl olduğu, yani süresinin makul olduğu,
- Ticarileşmiş ürünlerin Türkiye genelinde satışının gerçekleştirileceği göz önüne alındığında, Türkiye pazarına yönelik çalışan ayartmama taahhüdünün tüm ülkeyi kapsayacak şekilde belirlenmesinin orantılı bir yaklaşım olduğu

ifade edilmektedir.

ii. <u>Elde Edilen Bulguların Yan Sınırlamadan Kaynaklandığına İlişkin Savunmalar</u>

- Bulgu-53'e konu yazışmanın Türkiye'nin de yükümlülük kapsamında olduğu ve Ocak 2023'te yapıldığı,
- Bulguya konu olan iş arayışının "İş Mükemmellik Yöneticisi" olarak geçen bir pozisyon için olduğu,
- DAIICHI bünyesinde yalnızca tek bir "İş Mükemmellik Yöneticisi" pozisyonunun bulunduğu, bu pozisyonun hem kardiyoloji hem onkoloji birimlerine hizmet veren bir pozisyon olduğu, dolayısıyla İş Mükemmellik Yöneticisinin Enhertu ürününe ilişkin faaliyet yürüteceği ve ilgili çalışan kapsamında yer aldığı,

- Bu pozisyonun onkoloji birimiyle ilgili (yani Enhertu ile ilgili) detaylı veri analizi, müşteri segmentasyonu ve saha organizasyonlarını yürütmesinin birimin etkinliğini artırmada kritik bir rol oynadığı,
- DAIICHI tarafında yazışmayı gerçekleştiren kişinin DAIICHI İK biriminde yazışma tarihi itibariyle yönetici konumunda bulunmayan bir çalışan olduğu,
- Yazışmanın halihazırda ilgili çalışan kapsamındaki "İş Mükemmellik Yöneticisi" pozisyonu özelinde olduğundan "hiç kimse" ifadesinin bu pozisyon özelinde kullanıldığı,
- Hem DAIICHI çalışanı hem de yazışmanın karşı tarafı olan Badenoch and Clark (B&C) çalışanı için yazışmanın İş Mükemmellik Yöneticisi arayışı ile ilgili olduğunun bilindiği, bu anlaşmanın mevcut ve gelecekteki tüm açık pozisyonlar için genel bir sözleşme varmış gibi algılanmasının gerçekleri yansıtmadığı,
- DAIICHI'nin ilgili çalışan olarak nitelendirdiği 12 pozisyon dışındaki hiçbir pozisyon için çalışan ayartmama yönünde bir uygulamasının bulunmadığı, ilgili çalışan tanımı dışındaki pozisyonlar için ASTRAZENECA çalışanlarının başvurularının değerlendirmeye alındığı hatta doğrudan teklif götürüldüğü,
- Bulgu-54'ün ASTRAZENECA iç yazışması olduğu, bulguda geçen ifadenin cevabı dahi olmayan tek bir sorudan ibaret olduğu ve bu haliyle rekabeti sınırlayıcı bir anlaşmayı ortaya koyma gücüne sahip olmadığı,
- İhlal iddiasına konu Bulgular bakımından makul şüphenin ortaya konulamadığı ve gerekli ispat standardının sağlanmadığı,
- DAIICHI'nin ASTRAZENECA ile yapacağı bir anlaşma sonucunda işgücü piyasasında rekabeti kısıtlama amacı bulunmasının ekonomik ve stratejik açıdan açıklanabilir olmadığı,
- DAIICHI'nin 80 civarında çalışanı olan küçük bir firma olduğu,
- Bulguların her ikisinin de hiçbir suretle GÇAY kapsamının dışına çıkıldığını ya da DAIICHI'nin rekabeti kısıtlayıcı bir amacı olduğunu ortaya koyacak nitelikte olmadığı

ifade edilmiştir.

(1236) DAIICHI yazılı savunmasında Bulgu-53'e konu (.....) isimli ASTRAZENECA çalışanının taraflar arasında akdedilmiş olan küresel işbirliği sözleşmeleri (Enhertu ve Dato DxD) uyarınca ilgili çalışan olarak kabul edilmesi gerektiğini, bulguya konu pozisyonun Enhertu ürününe ilişkin faaliyet yürüteceği ve ilgili çalışan kapsamında yer aldığı, yazışmanın hâlihazırda ilgili çalışan kapsamındaki "İş Mükemmellik Yöneticisi" pozisyonu özelinde olduğundan "hiç kimse" ifadesinin bu pozisyon özelinde kullanıldığını ifade etmiştir.

(1237) İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz'un (İş Gücü Kılavuz) 29. paragrafında yan sınırlama, "*Rekabeti engelleme, bozma ya da sınırlama amacı veya etkisi* olmayan *bir anlaşmanın taraflarına getirilen ve bu anlaşmanın esasını oluşturmamakla birlikte, anlaşma ile ulaşılmak istenen hedeflerin hayata geçirilmesi için gerekli ve bu hedeflerle doğrudan ilgili olan kısıtlamalar*" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu kapsamda meşru bir iş ilişkisi kapsamında, sözleşme konusu iş birliğinin sürdürülebilirliği açısından gerekli, sözleşme konusu hizmet kapsamında çalışan personellerle sınırlı, sözleşmenin sona ermesinden sonrası için getirilen

yükümlülükler bakımından makul süre sınırını aşmayan çalışan ayartmama anlaşmaları yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir.

(1238) Taraflar arasındaki anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşabilmek için öncelikle söz konusu hükümlerin yan sınırlama kapsamında nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin incelenmesi gerekir. DAIICHI ve ASTRAZENECA tarafından yan sınırlama savunması getirilen küresel işbirliği sözleşmesinin yan sınırlama kapsamında olup olmadığı hususu aşağıda detaylı şekilde incelenecek, bu değerlendirme yapılırken çalışan ayartmama hükmünün doğrudan ilgili, gerekli ve orantılı olup olmadığına bakılacaktır. Bu kapsamda ayrıca 14.10.2022 tarihi itibarıyla Türkiye'nin de dahil edildiği küresel işbirliği sözleşmesinde yer alan çalışan almama yönündeki sözleşme hükmüne yer verilecek, akabinde bulguda ifade olunan çalışanın görev tanımına yer verilerek anılan işbirliği sözleşmesi kapsamında (.....)'nin ilgili çalışan olup olmadığı hususu değerlendirilecektir.

(1239) 14.10.2022 tarihi itibarıyla Türkiye'nin de dâhil edildiği küresel işbirliği sözleşmesinde yer alan çalışan almama yönündeki sözleşme hükmü aşağıda yer almaktadır.

> "Taraflar, aşağıdakilerin, Ürünlerin Geliştirilmesi ve Ticarileştirilmesini desteklemek için daha yakın iş birliği yapmalarını ve daha özgürce bilgi alışverişinde bulunmalarını sağlamayı amaçladığını kabul etmekte ve onaylamaktadır.
>
> - Bu rekabetçi işbirliğinin gerekli desteği olarak, ilgili SİA'nın[329] yürürlüğe girmesinden sonraki on (10) yıl boyunca, ancak ilgili SİA'nın süresi boyunca her iki taraf da, doğrudan veya dolaylı olarak, diğer Tarafın ve diğer Tarafın yüklenicilerinin veya İlişkili Şirketlerinin İlgili Çalışanlarını (aşağıda tanımlandığı şekilde) işe almayı veya işe almaya çalışmayı, işe alma teklifinde bulunmayı veya bu çalışanları, diğer Tarafı veya diğer Tarafın yüklenicisini veya İlişkili Şirketini, duruma göre, işten çıkmaya veya sözleşmeyi sonlandırmaya ikna etmeyi kabul etmez veya teşvik etmez ("Çalışan Ayartmama Anlaşması").
> - Taraflar, 10 Haziran 2019 tarihli Enhertu mektup anlaşmasında ("*Enhertu Mektup Anlaşması*") ve DS-1062 Anlaşmasının 14. Bölümünde yer alan mevcut çalışan ayartmama anlaşmalarının coğrafi kapsamını genişletmenin devam eden iş birliklerini desteklemek için gerekli olduğunu düşünmektedir. DS-1062 Sözleşmesinin 15. Bölümü, Enhertu'nun (DS-8201) daha önce tanımlanmamış yargı bölgelerinde piyasada olması ve Tarafların, yerel İlgili Çalışanların desteğiyle, hem Enhertu'yu (DS-8201) hem de DS-1062'yi küresel olarak hastaların yararına yakın vadede bir dizi ek pazarda piyasaya sürmek için daha fazla iş birliği yapması temelinde, bu belgelerde belirtilen yargı bölgelerinin ötesine geçmektedir.
> - Buna uygun olarak ve Tarafların Enhertu (DS-8201) ve DS-1062'yi mümkün olduğunca geniş bir şekilde pazarlama hedefini ilerletmek amacıyla, Taraflar, bu Çalışan Ayartmama Anlaşmasının yalnızca, burada diğer Tarafın çalışanları ve diğer Tarafın yüklenicilerinin veya Bağlı Kuruluşlarının herhangi bir yerdeki çalışanları olarak tanımlanan ve ilgili SİA'da belirtildiği şekilde İş birliğinin/İş birliklerinin amaçlarına ulaşılmasına doğrudan dahil olan ve bazı İlgili Çalışanların her iki SİA'ya da doğrudan dahil olabileceğini kabul eden *İlgili Çalışanlar* için geçerli olacağını kabul etmektedir.

[329] İlgili SİA (Stratejik İşbirliği Anlaşması) 29.03.2019 tarihli Enhertu 27.07.2020 tarihli Dato DxD sözleşmelerini ifade etmektedir.

(1240) İş Gücü Kılavuzu'nda doğrudan ilgililik koşulu, kısıtlamanın anlaşmadan ayrılmaz bir nitelik taşıması ve bu anlaşmanın uygulanmasına tabi kılınması şeklinde ifade edilmekte, gereklilik koşulu ise taraflar arasındaki asıl anlaşmanın uygulanabilmesi veya sürdürülebilmesi için bir sınırlamanın varlığının zorunlu olması şeklinde ifade edilmektedir. Bu kapsamda öncelikle DAIICHI ile ASTRAZENECA arasında akdedilen sözleşmelerin bu şartları sağlayıp sağlamadığı değerlendirilecektir.

(1241) DAIICHI ile ASTRAZENECA arasında kanser tedavisinde kullanılan iki farklı onkoloji ürününün (Enhertu[330] ve Dato DxD[331]) geliştirilmesi ve ticarileştirilmesi için sırasıyla 29.03.2019 ve 27.07.2020 tarihlerinde küresel Ar-Ge işbirliği anlaşmaları akdedilmiştir. Enhertu'ya ilişkin çalışan ayartmama protokolü Ar-Ge sözleşmesi, sözleşmenin imzalandığı tarihin yaklaşık üç ay sonrasında 10.06.2019 tarihinde ek bir protokol olarak akdedilmiş olup Dato DxD ürününe ilişkin çalışan ayartmama hükmünün Ar-Ge işbirliği sözleşmesinin 14.5. maddesine doğrudan dercedildiği görülmektedir. Bu kapsamda taraflar arasında akdedilen çalışan ayartmama protokollerinin Ar-Ge sözleşmesine yönelik olarak imzalandığı anlaşılmaktadır.

(1242) Enhertu ve Dato DxD ürünlerine ilişkin Stratejik İşbirliği Sözleşmeleri'ne getirilen çalışan almama hükümlerinin amacı gereklilik koşulu ile ilişkilidir. İşgücü Kılavuzu'nda gereklilik koşulu, taraflar arasındaki asıl anlaşmanın uygulanabilmesi veya sürdürülebilmesi için bir sınırlamanın varlığının zorunlu olması şeklinde ifade edilmiştir.

(1243) Taraflar imzaladıkları Stratejik İşbirliği Sözleşmeleri'ne çalışan almama hükümlerinin getirilme amacını, DAIICHI'nin yenilikçi ilaç teknolojileri ve klinik araştırmaları süreçlerindeki uzmanlığını paylaşırken, ASTRAZENECA'nın üretim kapasitesi, pazarlama ağı konusundaki uzmanlığını paylaştığı ve bu süreçte yer alan ilgili personellerin ayartılmasının operasyonel süreçler ile birlikte taraflar arasındaki bilgi alışverişini de sekteye uğratabileceği şeklinde ifade etmiştir. Zira ilgili sözleşmeler ile tarafların her ikisi de hem geliştirme hem ticarileştirme faaliyetlerinde sorumluluk üstlenecek ve ortak geliştirilen buluşların patent ve sair fikri mülkiyet haklarına birlikte sahip olacaklardır.

(1244) Sözleşme hükmü dikkate alındığında çalışan ayartmama hükmünün Ar-Ge işbirliği sözleşmesinden beklenen faydaların sağlanması bakımından gerekli olduğu ve sözleşmeyle ilgili olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim Ar-Ge sözleşmelerinde anlaşma tarafları anlaşmaya konu ürünle ilgili tüm bilgileri paylaşmakta, bu bilgilerin oluşturulması veya geliştirilmesi, ticarileştirilmesi aşamasında rol alan çalışanlar kilit konumda olmakta ve anlaşma konusu ürünler hakkında diğer şirketin know-how'ına erişmektedir. Söz konusu çalışan istihdamını kısıtlamaya yönelik konulan bu hükümlerin ticari sırların ve know-how'ın korunması amacıyla öngörüldüğü değerlendirilmektedir. Bu kapsamda da ilgili çalışan ayartmama hükümlerinin doğrudan ilgililik ve gereklilik kriterlerini sağladığı değerlendirilmektedir.

(1245) İş Gücü Kılavuzu'na göre bir sınırlamanın yan sınırlama olarak değerlendirilebilmesi için aranan bir diğer koşul orantılılık koşuludur. Sınırlamanın orantılı olduğunun kabulü için bahse konu sınırlama ile ulaşılmak istenen amaca rekabeti daha az sınırlayan başka bir araç ile ulaşılamayacak olması ve sınırlamanın kapsamının; asıl anlaşmanın amacı, coğrafi kapsamı, süresi ve tarafları ile sınırlı olması gerekmektedir.

---

[330] Enhertu 2021 yılında ruhsatlandırılmıştır. Türkiye'de ise 27.05.2024 tarihinde ruhsatlandırılmış olup bu tarih öncesinde TEB aracılığıyla Yurt Dışından İlaç Temini Yönetmeliği hükümlerine göre hastalara ulaştırılmıştır.

[331] Dato DxD 17.01.2025 tarihinde FDA onayı almış olup Türkiye'de ruhsatlandırma süreci devam etmektedir. Bununla birlikte Dato DxD'nin henüz satışı yapılmamıştır.

(1246) Enhertu ve Dato DxD Ar-Ge işbirliği sözleşmelerinin coğrafi kapsamı ilk başta Japonya, ABD, Birleşik Krallık, Almanya, Fransa, İspanya ve İtalya olarak belirlenmiş sonrasında ise projenin kapsamının genişlemesiyle bu coğrafi kapsam 14.10.2022 tarihli ek protokolle *"lokasyon fark etmeksizin bu proje kapsamında çalışan herkesi"* içerecek şekilde genişletilmiştir. Yani 14.10.2022 tarihi itibarıyla Ar-Ge işbirliği sözleşmeleri ile getirilen çalışan ayartmama yükümlülüğü Türkiye'yi de kapsamaktadır. İlgili sözleşmelerde çalışan ayartmama hükmünün Ar-Ge işbirliği sözleşmesi süresince devam edeceği ve ilgili sözleşmeler devam etse de her halükarda 10 yıllığına geçerli olacağı hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda sözleşme süresiyle sınırlı hatta sözleşme sona ermemiş olsa dahi 10 yıllığına getirilen çalışan ayartmama hükmünün makul olduğu değerlendirilmektedir.

(1247) Soruşturma Raporu'nda Bulgu-53'e ilişkin olarak "*"hiçbir şekilde kimseyi"* ifadesinden DAIICHI ve ASTRAZENECA arasındaki rekabeti kısıtlayıcı anlaşmanın yan sınırlama doktrininin gerekliliklerinden olan "yalnızca esas anlaşmaya dâhil olması makul şekilde öngörülen çalışanları etkileyecek şekilde dar tasarlanması" ve "makul bir belirlilikte hangi çalışanların kapsamda olduğunu belirtmesi" koşullarını karşılamanın çok uzağında olduğu ve tüm çalışanları kapsayacak şekilde uygulandığı görülmektedir." şeklinde değerlendirme yapılmıştır. Yani Bulgu-53'ün yan sınırlamanın şartlarından biri olan orantılılık koşulunu sağlamadığı değerlendirilmiştir.

(1248) Bu değerlendirmeye karşılık olarak DAIICHI tarafından, Bulgu-53'e konu açık pozisyonun "Commercial Excellence Lead" ya da "Business Excellence Lead" olarak ifade edilen ve Türkçesi "İş Mükemmellik Yöneticisi" olan pozisyona ilişkin olduğu, bu çalışanın Enhertu Ar-Ge işbirliği sözleşmesi kapsamında ilgili çalışan kapsamında olduğu, bu anlaşmalar çerçevesinde ilgili pozisyon için ASTRAZENECA'dan aktif şekilde çalışan ayartılmasının sözleşmeye aykırı olduğu İş Mükemmellik Yöneticisi'nin Enhertu'nun dahil olduğu onkoloji birimi olmak üzere diğer birimlerle de ilgilendiği savunması getirilmiştir. Ayrıca ilgili yazışma gerçekleştirilirken *"hiç kimseyi almıyoruz"* ifadesinin pozisyonun ilgili çalışan kapsamında değerlendirildiğinden yapıldığı ifade edilmiştir. Bu kapsamda ASTRAZENECA'dan (.....) isimli çalışanın Enhertu sözleşmesi kapsamında ilgili çalışan kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin açıklamada bulunması istenmiş ve cevabi yazı 05.03.2025 tarih ve 64352 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.

(1249) Gelen cevapta ASRTAZENECA, (.....)'nin 11.11.2019-31.07.2024 tarihlerinde Ticari Mükemmellik Müdürü olarak görev yaptığını, Ticari Mükemmellik Müdürü olarak görev yaptığı süre boyunca (.....)'nin ASTRAZENECA'nın Türkiye'de piyasaya sürdüğü Enhertu dahil tüm ürünlerinden sorumlu olduğunu ve DAIICHI ile ASTRAZENECA arasındaki iş birliği sözleşmesi kapsamında 'İlgili Çalışan' olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

(1250) Taraflardan gelen bilgiler kapsamında İş Mükemmellik Yöneticisi'nin görev tanımına bakıldığında görev tanımının müşteri ilişkileri yönetimi stratejilerinin geliştirilmesi, satış hedeflerinin belirlenmesi, teşvik planlarının tasarlanması ve saha ekibi organizasyonunu içerdiği görülmektedir.

(1251) 14.10.2022 tarihli sözleşmede yer alan çalışan ayartmamaya ilişkin hükümde belirtilen "Ürünlerin Geliştirilmesi ve Ticarileştirilmesini desteklemek... Tarafların Enhertu (DS-8201) ve DS-1062'yi mümkün olduğunca geniş bir şekilde pazarlama hedefini ilerletmek amacıyla ... doğrudan dahil olan ve bazı İlgili Çalışanların her iki SİA'ya da doğrudan dahil olabileceğini kabul eden *İlgili Çalışanlar"* ifadesi kapsamında, (.....)'nin görev tanımı gereği ticarileştirme faaliyetinde doğrudan görev yapması nedeniyle,

bulgu tarihinde hem ASTRAZENECA hem de DAIICHI için ilgili çalışan olarak kabul edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1252) Bulguda yer alan "*yakın zamanda Business Excellence Manager/Lead arayışımız olacak"* ifadesiyle başlayan ve silsile halinde devam eden iletişimde *"(.....) Astra Zeneca'dan, oradan geçiş yapamıyoruz bildiğim kadarıyla, Astra Zeneca'dan birini* alamayız*, aramızda anlaşma var Centilmenlik kapsamında hiçbir şekilde kimseyi Astra* Zeneca'dan *alamıyoruz"* ifadeleri bütüncül değerlendirildiğinde iletişimin bu pozisyon kapsamında olduğu ve kimseyi alamıyoruz ifadesinin de "ilgili çalışan" kavramı temelinde kullanılmış olduğu değerlendirilmektedir. Kaldı ki DAIICHI'nin yazılı savunmasının ekinde yer verdiği BADENOCH and CLARK ile bulgu tarihinde akdedilen sözleşmenin de yalnızca "Business Excellence Lead/Manager" pozisyonunun istihdamına yönelik olduğu görülmektedir. Ticari Mükemmelleştirme Yöneticisi'nin yaptığı görevin tanımı itibarıyla doğrudan Ar-Ge işbirliği sözleşmesi kapsamında ilgili çalışan olarak kabul edilmekte olup İK şirketi yapılan tek bir pozisyon istihdamına yönelik işbu sözleşme ve bulguda yer alan konuşmalar da bunu destekler niteliktedir.

(1253) Soruşturma Raporu'nda Bulgu-54'e ilişkin olarak "İlgili ifadede çalışan geçişliliğini kısıtlamaya yönelik net bir ifadeye rastlanmasa da Bulgu-53'te DAIICHI'de elde edilen bulgulara benzer şekilde ASTRAZENECA ve DAIICHI arasında işgücü pazarında rekabeti kısıtlayıcı anlaşmanın varlığının bu sefer de ASTRAZENECA çalışanları tarafından dile getirilmesi, ASTRAZENECA ve DAIICHI arasında rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşmanın varlığını gösterir niteliktedir" şeklinde değerlendirme yapılsa da Bulgu-54'ün Bulgu-53 olmaksızın anlamlı olmayacağı ve makul şüphenin ötesinde olması gereken ispat standardını karşılamadığı açıktır. Nitekim Bulgu-54'e ilişkin konuşmanın geçtiği tarih de 14.10.2022 tarihinden sonraki bir tarihe tekabül etmekte olup ilgili konuşmanın tek bir iletiye dayandığı değerlendirildiğinde tek bir bulguya dayanarak DAIICHI ve ASTRAZENACA arasında rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşıyı tespit etmek için ispat standardını sağlamadığı değerlendirilmektedir.

(1254) Yukarıda yer verilen açıklamalar göz önüne alındığında ihlale dayanak teşkil eden Bulgu-53'ün taraflar arasında akdedilen Ar-Ge işbirliği sözleşmesi kapsamında yan sınırlama niteliği bulunan bir çalışan ayartmama kısıtı dolayısıyla ortaya çıktığı, Bulgu-54'ün ise Bulgu-53 olmaksızın ispat standardını karşılamayacağı değerlendirilmektedir. Bu noktada DAIICHI tarafından yapılan savunmaların kabul edilebilir olduğu ve dolayısıyla teşebbüse yönelik herhangi bir ihlal isnadında bulunulamayacağı kanaatine varılmıştır.

I.5.18. NOVARTIS'in Savunması ve Değerlendirme

Usule İlişkin Savunmalar

- NOVARTIS'e tebliğ edilen Soruşturma Bildirimi'nin yalnızca Genveon ile centilmenlik anlaşması yapıldığı iddiasına yönelik olduğu ve Bulgu-11 ile yeni bir ihlal iddiasının soruşturma kapsamına dahil edilmesinin hukuken mümkün olmadığı,
- Soruşturma sürecinin sonunda düzenlenen soruşturma raporu öncesinde "*türü*" ve "*niteliği*" hakkında taraflara "*yeterli bilgi*" verilmemiş iddiaların soruşturma raporuna dahil edilmesinin usulen mümkün olmadığı,
- NOVARTIS'in yeni ihlal iddiasına ve Bulgu-11'e ilk kez Soruşturma Raporu'nu tebliğ aldığında vakıf olduğu,

- Yeni ihlal iddiasının türü, niteliği ve taraflarının GENVEON iddiası ile hiçbir ilgisi bulunmadığı, GENVEON iddiasında bir kartel iddiası söz konusuyken Bulgu-11'in GENVEON iddiasının türü ve niteliğinden bütünüyle farklı olan hassas bilgi değişimi iddiasını konu aldığı,
- Soruşturma heyetinin, Kurul kararı olmaksızın bir soruşturmada teşebbüs aleyhine iddiaları re'sen genişletmesinin "*yetki ve usulde paralellik*" ilkesine aykırı olduğu,
- Kurulun NOVARTIS hakkında soruşturma açtığı tarihte Bulgu-11'e vakıf olmasına rağmen söz konusu belgeye ilişkin NOVARTIS hakkında bir soruşturma açmamayı, soruşturmanın kapsamını ve NOVARTIS hakkında ileri sürülen iddiayı GENVEON iddiası ile sınırlı tutmayı uygun gördüğü,
- Kurumun soruşturma sürecinde elde edilen yeni bulgularla ilgili olarak bazı teşebbüslere ek bildirimler gönderirken NOVARTIS'in Bulgu-11'den Soruşturma Raporu ile haberdar olmasının ayrımcı bir netice doğurduğu,
- Yeni ihlal iddiasından Soruşturma Raporu ile haberdar olunması sebebiyle uzlaşma gibi usuli olanakların değerlendirilemediği

ifade edilmektedir.

(1255) Savunmada, NOVARTIS'in Bulgu-11'den Soruşturma Raporu ile haberdar olduğu bunun yeni bir ihlal türü olduğu ve bu bulgunun soruşturma kapsamına dahil edilmesinin mümkün olmadığı belirtilmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki soruşturma sürecinin en başında taraflar hakkında ihlale dayanak gösterilecek tüm bulguların edinilme imkânı bulunamayabilecektir. Nitekim soruşturma süreçlerinde, başkaca teşebbüsler hakkında belge edinilmesi ve halihazırda soruşturma yürütülen teşebbüsler için yeni bulgular veya ihlal türü iddialarının eklenmesi de her zaman mümkündür.

(1256) Bu kapsamda teşebbüslerin savunma hakkını nasıl kullanacağına ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun'un 44. maddesine yer verilmesi uygun olacaktır. Anılan maddede soruşturma safhasında bu Kanunu ihlal ettiği iddia edilen kişi veya kişilerin, kararı etkileyebilecek her türlü bilgi veya delili her zaman Kurula sunabileceği düzenlenmiştir. Nitekim soruşturma safhası (soruşturmanın başladığı tarihte yürürlükte olan 4054 sayılı Kanun'a göre) yalnızca birinci yazılı savunma, soruşturma raporu, ikinci yazılı savunma, ek görüş aşaması ve üçüncü yazılı savunma olmayıp tarafların savunma adı altında olmasa dahi bilgi taleplerine verdikleri cevaplarda ya da bizatihi Kurum kayıtlarına sundukları belgelerle savunma haklarını kullanabilmesi mümkündür. NOVARTIS'e soruşturma raporunun tebliğinden önce konuyu aydınlatmak amacıyla sorular sorulmuş olup NOVARTIS tarafından bilgi taleplerine cevap verilmiştir. Bu bakımdan NOVARTIS'in bulgudan tamamıyla bihaber olduğunu söylemek mümkün değildir. Ayrıca taraf sözlü savunma süreci de dâhil olmak üzere ihlale dayanak bulguları her zaman çürütme imkânına sahiptir.

(1257) Taraf ayrıca bu bulgunun soruşturmaya eklenmesinin yetki ve usulde paralellik ilkesine aykırı olacağını iddia etmiştir. Ancak bu savunmaya itibar etmek de mümkün değildir. Şöyle ki NOVARTIS, Kurulun 09.11.2023 tarih ve 23-53/1004-M sayılı kararıyla yürütülen soruşturmaya Kurulun 21.02.2024 tarih ve 24-09/165-M sayılı kararıyla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespiti amacıyla dahil edilmiştir. Soruşturma açıldığına ilişkin karar ise 06.03.2024 tarihinde NOVARTIS'e tebliğ edilmiş ve tebliğ edilen Soruşturma Bildirimi'nde *"Rekabet Kurulunun (Kurul) 21.02.2024 tarih ve 24-09/165-M sayılı kararıyla Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve*

Ticaret Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespiti amacıyla söz konusu teşebbüs hakkında soruşturma açılmıştır." ifadelerine yer verilerek tarafa bilgilendirme yapılmıştır. Yani alınan karar belirli bir bulguya ya da ihlal türüne yönelik değildir. Soruşturma Raporu'nda yer verilen ihlal türü de rekabete hassas bilgi değişimi yoluyla 4054 sayılı Kanun'un ihlal edilmesidir ve söz konusu ihlal türü 4. madde kapsamında bir ihlal türüdür.

Bulgu-11'e İlişkin Savunmalar

- GENVEON iddiasına ilişkin olarak Soruşturma Raporu'ndaki değerlendirmelere katıldıkları,
- Yatay Kılavuz uyarınca bir bilgi değişiminin *"rekabeti kısıtlama amacı"* olup olmadığını değerlendirirken dikkate alınması gereken "*bilgi değişiminin meydana geldiği hukuki ve iktisadi çerçeve"* bakımından incelenmesi gerektiği,
- Bilgi değişiminin etkilerinin incelenmesinde, İK Kılavuzu uyarınca "ilgili pazarın özellikleri, değiştirilen bilginin nitelikleri ile bilgi değişiminin uygulanma şekli" hükmünün dikkate alınması gerektiği,
- Soruşturma Raporu'nda belirtilenin aksine söz konusu bilgi değişiminin önemli bir kısmının geleceğe yönelik olmadığı ve geçmişe yönelik veri içerdiği,
- NOVARTIS ile rakip teşebbüsler arasında doğrudan iletişimin görülmediği,
- Bulgu-11'de "business case topics" başlıklı sekmenin hatalı bir yaklaşımla Rapor'a dahil edilmediği,
- 11.07.2023 tarihli Bulgu-11'in ilgili teşebbüslerin olağan (merit) maaş artış tarihleri ve olağan maaş artışlarından dahi önce gerçekleşen ara dönem (off-cycle) maaş artışlarına (Ocak 2023) ilişkin olması sebebiyle "geçmiş veri" olarak nitelendirilmesi gerektiği, bu oranların belge tarihi itibarıyla kamuya açık veri niteliğini kazandığı,
- Bulgu-11'in "yemek ödeneği" ("meal allowance") sayfasında yer verilen "günlük yemek ödeneği" ("meal allowance daily amounts") rakamlarının da aynı şekilde geçmiş veriler olduğu,
- Notlarda atıfta bulunulan "Güncellenen benchmark sonuçlarının" aslında Bulgu-11'de yer verilen tabloya göre yapılan bir değerlendirmeyi değil, Mercer, WTW gibi pazar araştırma şirketlerinin güncellenmiş aylık raporlarına işaret ettiği, nitekim Mercer Temmuz 2023 benchmark raporunun da NOVARTIS'e 11.07.2023 tarihinde iletildiği,
- Bulgu-11'in 2023 toplam maaş artış oranlarının %88 civarında olduğuna işaret ettiği, söz konusu toplam artış oranının Mercer Benchmark Raporları altında yayımlanan ilaç sektörü üst çeyrek artış oranı olduğu, dolayısıyla söz konusu bilginin taraflar açısından yeni bir bilgi olmadığı,
- Bulgu-11'in teşebbüslerin %(.....) civarında ara dönem artışlar yaptığına veya yapmayı değerlendirdiğine işaret ettiği bu oranın da Benchmark Raporları altında da yayımlanan ilaç sektörü ara dönem (off-cycle) artış oranı olduğunun görüldüğü,
- Bulgu-11'in yalnızca ortalama artış oranlarını gösterdiği, herhangi bir şirketteki herhangi bir rol/pozisyon özelinde uygulanan ücret ve yan haklarla ilişkilendirilebilecek bir bilgi ihtiva etmediği,

- Belgede ismi geçen tarafların maaş oranlarını bastırma veya sınırlama amacı taşımadığı, çalışanların gelirlerini maksimize etmeye çalışan bir yaklaşımda oldukları,
- 2022 ve 2023 yıllarında yaşanan ağır ekonomik koşullar ve yüksek enflasyona Rapor'da hiçbir surette yer verilmediği ve bu koşulların yok sayılarak değerlendirme yapıldığı,
- Rapor'da yer verilmeyen Bulgu-11'in 3. sekmesinin de tarafların niyetine dair kapsamlı bir değerlendirme ihtiyacını gösterdiği,
- Bilgi değişiminin NOVARTIS'in kendi zam oranını belirledikten sonra gerçekleşmiş olmasının, NOVARTIS'in bilgi değişimi sürecine taraf olurken amacının başkalarından hassas bilgileri elde etmek ve bunu kendi artış oranlarını hesaplamak için bir girdi olarak kullanmak olmadığını gösterdiği,
- NOVARTIS tarafından 06.07.2023 tarihi itibariyle %(.....)'lik artış oranının ücret ve yan haklara ilişkin ekipler tarafından kabul edildiği, Kuruma ekran görüntüsü ibraz edilen "Inflation Adjustment 2023" "Rewards Turkey, July 2023" başlıklı sunumun içeriğinde "Teklif departman bazında yerel olarak onaylanmıştır ve departmanlar yalnızca global onayı beklemektedir. Onayların ardından yerel ekip iletişim üzerinde çalışmaya başlayacaktır." ifadelerinin yer aldığı,
- Dolayısıyla söz konusu sunumun, Bulgu-11 kapsamında yapılacak bilgi değişiminin NOVARTIS'in karar alma sürecinde etkisinin olmadığını ispatladığı, zira ekiplerin bu hususta kararlarını zaten vermiş oldukları ve global onay için talepte bulundukları,
- Söz konusu bilgi değişiminin çalışanlar için etkinlik doğurduğu, bahse konu somut örneklere erişilememesinin çalışanlar için etkin olmayan bir duruma yol açabileceği, diğer bir deyişle, yurt dışında onay verecek mercilerin, (eldeki verilerin de, yukarıda arz edilen, ihtiva ettiği çelişkileri gözeterek) ülkemizde çalışanlar tarafından hissedilen ekonomik koşulların ciddiyetini eksik değerlendirebileceği ve bunun da çalışanların daha düşük ücretler almasına, gelirlerinin ağır ekonomik koşulların etkilerini giderecek seviyede maksimize edilememesine sebebiyet verebileceği

ifade edilmektedir.

(1258) Soruşturma Raporu'nda ayrıntılı şekilde anlatıldığı üzere, Bulgu-11'de NOVARTIS ile AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI doğrudan iletişim kurmuş olduğu, bu iletişimde de teşebbüslerin olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam, toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgilerinin yer aldığı görülmektedir.

(1259) Soruşturma Raporu'nda ayrıca, çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından öğrenilmesinin ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesinin piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabileceği, çünkü anılan bulguda yer alan Excel belgesinde geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadelerin diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce belirlemesini engellediği ifade edilmiştir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

(1260) Bu kapsamda AMGEN tarafından Mart ayındaki ortalama %(.....)'luk artışın çalışandan çalışana değiştiği, enflasyonla değişmemesi ya da sabit bir artış olmaması sebebiyle tüm organizasyona duyurulmadığı, 2023 yılı Temmuz ayı ek ücret artışının ise 21.06.2023 tarihinde şirket içinde toplam artış oranının %(.....) olacağının duyurulduğu ve son olarak bulgu içeriğinde yer alan Eylül ayından itibaren tüm çalışanlara uygulanacak %(.....)'lik zam oranına ilişkin çalışanlara 1 Eylül 2023'ten itibaren geçerli olacak şekilde 09.08.2023 tarihinde e-posta gönderildiği belirtilmiştir. Yine raporda açıklandığı üzere AMGEN'ın Eylül ayı içinde yapmayı planladığı zam bilgisinin rakipler arasında paylaşılması ve bu bilginin şirket içinde rakiplerin bu bilgisi öğrenmesinden sonra duyurulması söz konusu olup bu durum altında AMGEN'ın zam oranlarının geçmişe yönelik bilgi ya da kamuya açık kaynaklardan elde edilebilir bir bilgi olduğunu ileri sürmek makul olmayacaktır.

(1261) Bilgi paylaşımının tek taraflı olarak bir teşebbüs tarafından gerçekleştirilmesi ile birden çok teşebbüsün karşılıklı olarak bilgi paylaşımını gerçekleştirmesi yahut bilgi değişimine ilişkin alışverişin gerçekleştiği ortamın niteliği, ihlalin gerçekleştiğinin kabulü noktasında herhangi bir önem arz etmemektedir. Buna ek olarak rakiplerinin stratejik verileri kendisine ulaşan firmalar, bu bilgilerin kendilerine ulaşmasını istemediklerini rakiplerine açık bir şekilde bildirmedikleri takdirde, rakiplerce açıklanan bilgileri kabul etmiş ve pazar davranışlarını buna göre uyarlamış sayılacaklardır. Nitekim Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) Case C-8/08 sayılı kararında Hollanda'da faaliyet gösteren GSM operatörlerinin bir araya gelerek faturalı abonelikler için standart bayi ücretlerini düşürmesi incelenmiş ve "…uyumlu eyleme katılan teşebbüs, söz konusu piyasada faaliyetlerini sürdürdüğü sürece uyumlu eylem, katılan teşebbüsler tarafından gerçekleştirilen tek bir toplantının sonucu bile olsa, ortaya çıkan uyumlu eylem ile teşebbüsün ilgili piyasadaki davranışları arasında nedensellik bağına ilişkin karine vardır…" denilmiştir. Yine Danıştay 13. Dairesinin 08.05.2012 tarihli ve E. 2008/9080 K. 2012/965 sayılı kararında emaye bobin teli pazarında faaliyet gösteren teşebbüsler arasında anlaşma ve fiyat listelerinin değişimi incelenmiş ve "… Ayrıca fiyat listeleri hususunda teşebbüsler arası koordinasyonun ve teşebbüsler arasındaki bilgi paylaşımlarının, piyasada bir etkisinin olmadığı ileri sürülebilirse de belirtilen iletişimin, teşebbüslerin gelecekte piyasada alacakları kararlarda etkili olacağının aksi ispatlanmadıkça kabul edilmesi gerekmektedir…" şeklinde hüküm kurulmuştur.

(1262) NOVARTIS savunmasında söz konusu bilgi değişiminin amaç bakımından rekabet ihlali olmadığını ve etki analizine tabi tutulması gerektiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz'da da bilgi değişimine konu edilen hususların çıktı pazarına yönelik olmadığı, diğer bir deyişle girdi pazarına yönelik olduğu hallerde de rekabet karşıtı bir amaç veya etki ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. İş gücü pazarında bu sonucu doğurabilecek nitelikteki rekabete duyarlı bilgiler; ücrete ilişkin bilgiler veya çalışanların iş seçimlerine ya da genel iş gücü hareketliliğine etkisi açık olan diğer çalışma koşullarına ilişkin bilgilerdir. Örneğin çalışanların; iş seçimleri ile genel iş gücü hareketliliğine etkisi açık zam oranları, çalışma süreleri, yan haklar, tazminatlar ve izin hakları gibi çalışma koşullarına ilişkin bilgiler rekabete duyarlı bilgi olarak kabul edilebilecek ve bu bilgilerin değişimi rekabeti kısıtlayıcı amaca veya etkiye sahip olabilecektir. İş gücü pazarında rekabeti kısıtlama amacıyla yapılan her türlü bilgi değişiminin ise etkisine bakılmaksızın rekabeti kısıtladığı kabul edilecektir. Bu bakımdan ilgili Kılavuz'da ifade edildiği üzere ilgili bulgudaki zam oranlarının açık şekilde diğer teşebbüslerin bilgisine sunulduğu, bu bakımdan da bilgi değişiminin amaç bakımından ihlal olarak değerlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1263) NOVARTIS savunmasında, Rapor'da yer verilmeyen Bulgu-11'in 3. sekmesi hakkında kapsamlı bir değerlendirme yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Öncelikle ifade edilmelidir ki, Soruşturma Raporu'nda Bulgu-11'in 3. sekmesinde yer alan "business case topics" sekmesine burada yer alan ifadelerin bulgunun niteliğini değiştirmemesi dolayısıyla yer verilmemiştir. Ülkemizde maaş artış oranları belirlenirken asgari ücrete yapılan zam ile birlikte yıllık enflasyon oranı en çok dikkate alınan etkenler olarak karşımıza çıkar. Zira aşağıda da yer verildiği üzere ilgili sekme ilaç sektöründeki benzer şirketlerin maaş artış politikalarında dikkate aldıkları etkenleri göstermektedir. Bu sekmede yer alan açıklamalar ise ihlalin niteliğini değiştirir nitelikte değildir.

Bulgu 11'in 3. sekmesinin orijinal hali

CPI & cumulative CPI (TÜİK & ENAG)

benchmark - peer group, pharmaceutical, general industry

currency exhance rate trend

tax increases

cost of living (price increases, rental inceases etc.)

purchasing power parity

minimum wage, superannuation, civil servant increases

turnover (general, business critical roles etc.)

showing CPI trend both as YTD and rate change in 12 months moving average

adding a comparison table between official CPI data and benchmark reports with planned rates and actualized rates

projection for 2 years

Bulgu-11'in 3. sekmesinin Türkçe'ye tercüme edilmiş hali

TÜFE & kümülatif TÜFE (TUİK& ENAG)

Karşılaştırma (benchmark) - benzer şirketler, ilaç, genel sektör

döviz kuru trendi

vergi artışları

yaşam maliyetleri (fiyat artışları, kira artışları vb.)

satın alma gücü paritesi

asgari ücret, emekli, kamu çalışanı maaş artışları

ciro (genel, kritik öneme sahip roller vb.)

TÜFE trendinin hem mevcut yılın başından günümüze kadar olan hem de 12 aylık ortalama değişim oranının gösterilmesi

Resmi TÜFE verileri ile benchmark raporlarını karşılaştıran, planlanan ve gerçekleşen oranların 2 yıllık tahminini içeren tablonun eklenmesi

(1264) Bütün bu açıklamalar göz önüne alındığında, ilgili pazarda stratejik bilgi olarak kabul edilen bilgilerin teşebbüsler arasında değiş tokuş edilmesi, bu bilgiler bir defaya mahsus olarak paylaşılsa ve/veya piyasada herhangi bir etki doğurmasa bile ihlal olarak değerlendirilebilmektedir. Bir teşebbüs, bu paylaşımın parçası olmak istemediğini net bir şekilde diğer teşebbüslere bildirmedikçe pazar davranışlarını bu paylaşıma göre şekillendirmiş kabul edilebilecektir. Bilgi paylaşımı; bağımsız bir anlaşma, uyumlu eylem ya da teşebbüs birliği kararı olarak tezahür edebileceği gibi bir başka iş birliği anlaşmasının parçası/tamamlayıcısı olarak da ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda, bilgi değişimi aracılığıyla teşebbüslerin bir araya gelerek fiyatları veya

fiyatı oluşturan koşulları belirlemesi de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına girmektedir.

(1265) Dolayısıyla NOVARTIS'in söz konusu bilgi değişiminin amaç bakımından ihlal olmadığı ve rekabetçi etkilerinin bulunduğu yönündeki savunmaya itibar edilememektedir.

Diğer Savunmalar

Savunmada;

- Bulgu-11'in muafiyet koşullarını sağladığı,
- Bulgu-11'e konu olan bilgi değişiminin yalnızca çalışanların gelirlerinin maksimize edilmesine hizmet ettiği ve bunun da 5. maddenin ilk koşulunda aranan "hizmetlerin sunulmasında ekonomik gelişmenin sağlanmasını" desteklediği,
- İşgücü piyasalarında çalışanların kendileri hizmet sağlayıcıları olduğundan muafiyetin ilk koşulunun sağlandığı durumda ikinci koşulunun da sağlanmış olduğu,
- Bilgi değişimi tarafları iş gücü piyasasının önemli bir bölümünü kapsamadığından dolayı muafiyetin üçüncü koşulu olan *"Anlaşma, piyasanın önemli bir bölümünde rekabeti ortadan kaldırmamalıdır."* şartının sağlandığı,
- Bulgu-11'e konu bilgi değişiminin, çalışanlar tarafından derinden hissedilen yüksek enflasyona bağlı ağır ekonomik koşulların cari olduğu ve iş gücü piyasalarında rekabet hukukunun uygulanmasına ilişkin hukuki belirliliğin ve öngörülebilirliğin olmadığı son derece istisnai hukuki ve iktisadi bir çerçevede gerçekleştiğinden muafiyetin orantılılığına ilişkin son koşulun da sağlanmış olduğunun kabul edilmesi gerektiği,
- Bulgu-11'e ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilmediğine ilişkin yukarıda yer verilen savunmaların kabul edilmemesi durumunda bahse konu bilgi değişiminin iş gücü piyasası üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmaması, bilakis çalışan gelirlerinin maksimizasyonu için yapılmış olması ve teşebbüslerin yaptırımdan korunmak için muhtaç oldukları, işgücü piyasalarında rekabet hukukunun uygulanmasına ilişkin herhangi bir kılavuzun bulunmaması ve bu hususun ancak huzurdaki soruşturmanın başlatılmasından aylar sonra Rapor tarihinden de sonra yayınlanmış İK Kılavuzu ile ele alınmış olması dikkate alınarak, huzurdaki soruşturmanın ihlal tespiti yapılmaksızın ve idari para cezası uygulanmaksızın Kanun'un 9/3. maddesi çerçevesinde neticelendirilmesi gerektiği

ifade edilmektedir.

(1266) Taraf savunmasında Bulgu-11'in muafiyet koşullarını sağladığını ifade etmiştir. Ancak Bulgu-11 için amaç bakımından ihlal tespiti yapılmış olup amaca yönelik bir anlaşma veya uyumlu eylemin geçerli, objektif ve somut bir etkinlik kazanımı gerçekleştirdiğinden bahsedilememektedir. Rekabet hukuku teorisinde bilgi değişimine yönelik eylemlerine konu hassas bilgilerin kapsamının yalnızca fiyat ve üretim gibi hususlarla sınırlanması doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Nitekim işverenlerin çalışanlarına ilişkin hassas bilgileri rakipleriyle paylaşması da amacı veya etkisi bakımından rekabet ihlali oluşturabilecektir. Sonuç olarak bu tip paylaşımların teşebbüsler arası koordinasyon riskini artırıcı bir unsur olarak değerlendirilebilmesi mümkündür.

(1267) Bilgi değişiminin tarafı olan teşebbüsler savunmalarında bilgi paylaşımının karar almada etkileyici olmadığı ve ekonomik koşullar göz önünde bulundurularak çalışanların rekabetçi ücretler almasını sağlamak amacıyla yapıldığını ifade etmektedir. Ancak yukarıda yer verilen gerekçeler göz önünde bulundurulduğunda etkinlik sağlanmasına ilişkin argüman ile bilgi değişimi faaliyetleri arasında illiyet bağı kurulamamaktadır.

(1268) Dosya kapsamında NOVARTIS'in rekabeti kısıtlama amacı taşıyan çalışan maaş ve yan hakları hakkında rekabete hassas bilgi değişimi yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği tespiti yapılmış olup söz konusu durum benchmarkingin ötesinde gerçekleşmiştir. Yukarıda anılan nedenlerden dolayı rekabeti sınırlama amacı taşıyan bilgi değişiminin bireysel muafiyet alabilmesi mümkün değildir. Bu kapsamda tarafın savunmasına itibar edilememektedir.

I.5.19. SANOVEL'in Savunması ve Değerlendirme

Usule İlişkin Savunma

- SANOVEL'e ait işyerinde gerçekleştirilen yerinde inceleme işleminin, T.C. Anayasası'nın ilgili maddeleri uyarınca ve Anayasa Mahkemesi'nin içtihatları ışığında hukuka aykırı bir işlem olduğu ve elde edilmiş olan hiçbir bulgunun soruşturmaya konu olamayacağı,
- Kabahatler Kanunu hükümleri uyarınca sekiz yıllık soruşturma zamanaşımı süresi olduğu ve bu çerçevede zamanaşımı süresi dolmuş olan delillerin dikkate alınmaması gerektiği

ifade edilmektedir.

(1269) SANOVEL'in yerinde incelemenin Anayasa'ya aykırı olduğuna ilişkin savunmasına katılmak mümkün değildir. AYM'nin 23.03.2023 tarih ve 2019/40991 başvuru numaralı kararında özetle, Anayasa'nın 21. maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça kimsenin konutuna girilemeyeceği, konutunda arama yapılamayacağı, buradaki eşyaya el konulamayacağı, konut kavramının işyerlerini de kapsadığı, Anayasa'nın 21. maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde düzenlenen özel güvencenin, kamu görevlilerinin kişilerin konutlarına rızaları dışında girmek istediği her durumu kapsadığı, 4054 sayılı Kanun'un 15. maddesinin Anayasa'nın 21. maddesi ile güvence altına alınan konut dokunulmazlığına uygun olarak düzenlenmediği, benzeri yeni ihlallerin önüne geçilebilmesi için ihlale yol açan kanun hükmünün gözden geçirilmesi gerektiği, yeniden yargılamaya hükmedilmesinde hukuki yarar bulunmadığı, kararın bir örneğinin bilgi ve takdiri için yasama organına gönderilmesine karar verildiği belirtilmektedir.

(1270) AYM tarafından, Kuruma tevdi edilen görev olan rekabet ortamının korunması ve piyasaların sağlıklı şekilde işlemesi amacının yerine getirilebilmesini teminen rekabet ihlallerinin uzman incelemesi yapılmaksızın ortaya çıkarılmasının mümkün olmadığı ortaya konulmaktadır. Devamında, kararın 59. paragrafında:

> *"Bu itibarla yasal güvencelerin sağlandığı, teşebbüs ve teşebbüs birliklerine aşırı külfet yüklenmediği gözetildiğinde kuralın orantısız bir müdahaleye neden olmadığı ve kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına ölçüsüz bir sınırlama getirmediği sonucuna ulaşılmıştır."*

denilerek 4054 sayılı Kanun'un 15. maddesinde yer alan düzenlemenin gerekli, elverişli ve orantılı bir yetki olduğu kanaatine varılmıştır.

(1271) Söz konusu değerlendirmeler bütüncül bir şekilde ele alındığında, AYM, rekabeti kısıtlayıcı davranışların engellenebilmesi ve rekabet ihlallerinin açığa çıkarılabilmesini teminen yapılan yerinde incelemeler ve teşebbüslerin defterlerinin, fiziki ve elektronik ortam ile bilişim sistemlerinde tutulan her türlü verilerinin incelenmesi ve bu belgelerin kopyalarını ve fiziki örneklerinin alınmasının Anayasa'ya aykırı bulmamıştır.

(1272) Kaldı ki pek çok kamu kurumu mevzuattan kaynaklanan denetim ve gözetim yetkilerini gerçekleştirebilmek amacıyla özel teşebbüslerin çeşitli bilgi, belge ve evrakları başta olmak üzere sair varlıklarda inceleme yapma yetkisini haizdir. AYM'nin konut dokunulmazlığına ilişkin verdiği kararın geniş bir biçimde yorumlanması halinde, yukarıda örnek kabilinden sayılan birçok kamusal yetkinin kullanımı için hâkim kararı aranması gereği doğacaktır. Söz konusu yükümlülük yargı mercilerine yoğun bir iş yükü getirmenin yanı sıra, idarenin yükümlülüklerini de sağlıklı bir şekilde yerine getirememesi sonucunu doğuracaktır.

(1273) Belirtilmesi gereken bir diğer husus da, yerinde inceleme gerçekleştirebilmek için hâkim kararı aranmasına ilişkin mevzuatta hâlihazırda bir yükümlülüğün bulunmadığıdır. Söz konusu yükümlülüğün yerine getirilebilmesi için konunun yasama organına yönlendirildiği görülse de, yasama organı tarafından bu hususta ulaşılacak takdirin ortaya çıkacağı döneme kadar yerinde inceleme yetkisinin kullanılmaması, Rekabet Kurumuna tevdi edilen görevlerin aksamasına ve piyasada rekabeti kısıtlayan tüketici refahına zarar veren davranışların tespit edilememesine yol açacaktır.

(1274) Öte yandan Yerinde İncelemelerde Dijital Verilerin İncelenmesine İlişkin Kılavuz'da avukat-müvekkil gizliliği ve ticari sırların korunması gibi usuli güvenceler yer almaktadır. İlaveten, yerinde inceleme yetkisinin kullanımı ile bu kapsamda öngörülen yaptırımlar açısından idari yargı yerleri ve Danıştay tarafından etkili bir sonradan denetim mekanizması mevcuttur. Belirtilen süreçlerin ilgililer açısından usuli ve yargısal güvence sağladığı değerlendirilmektedir.

(1275) Yukarıda yer verilen tüm değerlendirmeler ışığında, SANOVEL'de yapılan yerinde incelemenin yasal ve anayasal düzenlemelere uygun bir biçimde gerçekleştirildiği, yerinde inceleme kapsamında elde edilen belgelerin hukuka aykırı delil niteliği taşımadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

(1276) SANOVEL'in bir diğer savunması Kabahatler Kanunu uyarınca zamanaşımına uğrayan delillerin dikkate alınmamasına ilişkindir. SANOVEL hakkında elde edilmiş bulguların ilki 29.03.2013 tarihli sonuncusu ise 22.03.2023 tarihlidir. Bu yazışmaların işgücü piyasasındaki rekabeti kısıtlamaya yönelik olması, benzer içeriklere sahip iletişimlerin gerçekleştirilmesi, iletişimlerin bu dönem içerisinde düzenli olarak devam etmesi unsurları bir arada dikkate alındığında, ilgili iletişimlerin tek bir anlaşma/uyumlu eylem olarak değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çerçevede ihlalin sona erdiği 22.03.2023 tarihinden itibaren sekiz yıllık zamanaşımı süresi işlemeye başlamaktadır. Bu kapsamda ilgili bulguların zamanaşımına uğradığı tarih 22.03.2031 olup tarafın savunmasına itibar edilmemektedir[332].

[332] Aynı yönde bkz. Kurulun 21-20/247-104 sayılı kararı

SANOVEL'in Pazardaki Büyüklüğü Nedeniyle Rakipleriyle Çalışan Ayartmama Anlaşması Yapmasının Rasyonel Olmadığı ve Böyle Bir Anlaşmanın Pazardaki Rekabeti Sınırlayıcı Etki Doğurmaya Elverişli Olmadığı Yönündeki Savunmaları

- SANOVEL'in işgücü piyasasındaki payının yaklaşık %3, ticari anlamdaki pazar payının ise yaklaşık %2 olduğu, her iki pazar bakımından SANOVEL'in pazar payının çok düşük olduğu,
- İlaç sektörünün büyük bir sektör olduğu, sektörde ciddi rekabetin bulunduğu, bu bakımdan da deneyimli personelin SANOVEL için önemli olduğu, SANOVEL'e rakip teşebbüslerden oldukça yoğun geçişlerin yapıldığının görüldüğü

ifade edilmektedir.

(1277) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi anlamında bir anlaşma ve/veya uyumlu eylemin tespiti için bir teşebbüsten elde edilen ve ihlali gösteren belge diğer teşebbüs bakımından yapılacak değerlendirmelere de esas olabilmektedir. Ayrıca rekabeti kısıtlayıcı amacı bulunan bir anlaşma ve/veya uyumlu eylemin tespiti halinde bu uzlaşının uygulanmış olması ya da piyasada rekabeti bozucu etkilerinin görülmesine ya da bu etkilerin gösterilmesine gerek bulunmamaktadır. Çalışan ayartmamaya ilişkin bir anlaşma ve/veya uyumlu eylem amaç bakımından rekabeti kısıtlayıcı olduğundan, teşebbüslerin birbirinin çalışanlarına iş teklifi yaptığı ve çalışan transferlerinin gerçekleştiğine yönelik savunmalar ihlalin varlığını ortadan kaldırmamaktadır.

Soruşturma Raporu'nda Yer Alan Bulguların Şirket İçi Yazışma Niteliği Taşıdığına ve Bu Yazışmaların Anlaşma Niteliğinde Olmadığına, Bu Belgelerin İspat Standardını Karşılamadığına İlişkin Savunmalar

- Soruşturma Raporu'nda yer alan iletişimlerin, şirketlerin bir kısmının tek taraflı davranış ve kararlarına ilişkin olduğu, bu iletişimler rakip şirketlere ilişkin olsalar dahi şirketin bu konuda tek taraflı iradesinin söz konusu olduğu,
- Bulgulardaki yazışmaların bir kısmında geçen centilmenlik anlaşması teriminin belirli bir konuda ortak hareket etme amacına yönelik irade uyuşması ve koordinasyon içeren davranış anlamında kullanılmadığı, bu tabirin tek taraflı işe almama kararlarını içerecek şekilde kullanıldığı,
- Bazı rakip şirketlerden gelen adayların kurum kültürüne uyum sağlayamaması dolayısıyla SANOVEL'in bu adaylara çekinceli yaklaşabildiği, centilmenlik anlaşması teriminin kullanılmasında SANOVEL üst yönetiminin herhangi bir talimatı bulunmadığı,
- Bulgularda ifade edilen tek taraflı işe almama kararlarının, TBK m. 444 kapsamında hukuka uygun kabul edilen rekabet yasağı hükümlerinin uygulanmasında ibaret olduğu,
- Soruşturma Raporu'nda SANOVEL ve ABDİ İBRAHİM arasında çok sayıda belge bulunduğu ve bu belgelerin anlamlı bir bütün oluşturduğu iddia edilse de belgelerinin sayısının tek başına anlaşmanın varlığını ortaya koymak bakımından yetersiz olduğu, belgelerin rakipler arasında bir anlaşmanın varlığını ispat etmediği

ifade edilmektedir.

(1278) Bir anlaşmanın rekabete aykırı amacının değerlendirilmesinde bu anlaşmanın kendisinin ihtiva ettiği amaç dikkate alınmakta; bunun dışında anlaşma taraflarının anlaşmaya katılmaktaki sübjektif niyeti, anlaşma tarafları arasındaki çeşitli

yakınlıkların[333] olması gibi hususlar dikkate alınmamaktadır. Bu minvalde söz konusu teşebbüs yetkililerinin kurduğu iletişimin, teşebbüsler arasında çalışan geçişlerinin kısıtlanmasını konu aldığı dosya kapsamında elde edilen belgeler ile açıklıkla gösterilmiştir.

(1279) SANOVEL ile ABDİ İBRAHİM arasında irade uyuşması olduğuna yönelik çok sayıda belgenin olduğu ve dolayısıyla bahse konu iki teşebbüs arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmiştir. Benzer şekilde SANOVEL ile BİLİM, SANOVEL ile SANTA FARMA, SANOVEL ile İLKO arasında irade uyuşması bulunduğu dolayısı ile bahse konu iki teşebbüs arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmiştir.

(1280) İlgili savunmalar değerlendirildiğinde rekabet hukuku uygulamasında bir ihlalin varlığını gösteren delillerin bütün taraflardan elde edilmesi ya da elde edilen her bir delilin ihlalin bütün unsurlarını içermesi gerekli olmayıp belgelerin bütüncül değerlendirilmesi neticesinde birbirlerini tamamlaması, uyumlu olması ve anlamlı bir bütün teşkil etmesi yeterlidir. Dolayısıyla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi bakımından bir ihlal tespiti yapmak için amacı ya da etkisi itibarıyla rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşı olduğunu ortaya koyacak şekilde gerekli ispat standardının karşılanması yeterlidir.

(1281) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi anlamında bir anlaşma ve/veya uyumlu eylemin tespiti için bir teşebbüsten elde edilen ve ihlali gösteren belge diğer teşebbüs bakımından yapılacak değerlendirmelere de esas olabilmektedir. Ayrıca rekabeti kısıtlayıcı amacı bulunan bir anlaşma ve/veya uyumlu eylemin tespiti halinde bu uzlaşının uygulanmış olması ya da piyasada rekabeti bozucu etkilerinin görülmesine ya da bu etkilerin gösterilmesine gerek bulunmamaktadır. Çalışan ayartmamaya ilişkin bir anlaşma ve/veya uyumlu eylem amaç bakımından rekabeti kısıtlayıcı olduğundan, teşebbüslerin birbirinin çalışanlarına iş teklifi yaptığı ve çalışan transferlerinin gerçekleştiğine yönelik savunmalar ihlalin varlığını ortadan kaldırmamaktadır.

(1282) Dolayısıyla gerek teşebbüsün yukarıda yer verilen savunmaları kapsamında gerekse işbu rapor kapsamında yapılan değerlendirmeler kapsamında belirtildiği üzere bulgular bütüncül olarak değerlendirilmiş olup konuya ilişkin savunmasının kabul edilebilir nitelikte olmadığı değerlendirilmektedir.

SANOVEL ve GENVEON Arasındaki Fason Üretim Anlaşması Dolayısıyla Çalışan Transfer Kısıtının Hukuka Uygun Olduğu Savunması

- GENVEON ile SANOVEL arasında hâlihazırda devam eden fason üretim sözleşmesinin bulunduğu, taraflar arasındaki dikey ilişki nedeniyle fiili olarak belli dönemlerde GENVEON'dan çalışan transfer edilmediği, bu uygulamanın amacının kurulan iş modelinin çalışan transferi dolayısıyla bozulmasını engellemek ve haksız rekabeti önlemek olduğu, sözleşme tarihinden önce ve sonra taraflar arasında çalışan transferi de olduğu

ifade edilmiştir.

(1283) SANOVEL'in GENVEON ile arasında yaptığı fason üretim anlaşmasının 2013 tarihli olduğu ve sözleşmenin süresinin 2 yıl olarak belirlendiği, ancak isnatta bulunulan belgelerin tarihlerinin sözleşme süresinin bitiminden daha sonrasına ait olduğu bu nedenle ilgili tarafın GENVEON ile SANOVEL arasında hâlihazırda devam eden fason üretim sözleşmesinin bulunduğu ve taraflar arasındaki dikey ilişki nedeniyle fiili olarak belli dönemlerde GENVEON'dan çalışan transfer edilmediği savunmasına itibar

[333] Ekonomik bütünlük değerlendirmeleri gibi istisnalar hariç olmak üzere.

edilemeyeceği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda teşebbüsün yukarıda yer verilen savunmalarının, ihlal tespitini etkileyecek herhangi bir husus bulunmadığı bu nedenle ilave bir açıklama yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmiştir.

SANOVEL'in TOKSÖZ Grup'un Halefi Olmadığına İlişkin Savunmaları

- Soruşturma Raporu'nda SANOVEL ve ARVEN'den oluşan ekonomik bütünlüğün 09.03.2020 tarihinden sonraki ekonomik göstergelerin değerlendirilmesi sonucunda SANOVEL'in halef olarak belirlenmesi ve sorumluluğun SANOVEL'e atfedilmesinin doğru bir değerlendirme olmadığı,
- SANOVEL'in ARVEN'in külli halefi kabul edilebilmesi için ARVEN'in işlevsel ve ekonomik devamlılık göstermemesi gerektiği, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m. 136/4 hükmüne dayanılarak SANOVEL'in külli halef sayılamayacağı, zira hükmün alacaklıların korunması amacıyla getirildiği

ifade edilmektedir.

(1284) 09.03.2020 tarihli SANOVEL'in devri öncesinde var olan SANOVEL ve ARVEN'i de kapsayan TOKSÖZ Grup'un ekonomik bütünlüğünün faaliyetlerini devir işlemi sonrasında SANOVEL altında sürdürdüğü, bu kapsamda devralma işlemini takip eden süreçte de SANOVEL'in sorumlu olduğu değerlendirilmektedir. Soruşturma Raporu'nda bu durum ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Bu kapsamda ilave bir açıklama yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmiştir.

SANOVEL ve MENARINI Arasındaki Bilgi Değişimi İddiaları Bakımından Yapılan Değerlendirmeye İlişkin Savunma

- Belgenin MENARINI iç yazışması olduğu ve bu nedenle bilgi değişimi olamayacağı,
- Bilgi değişimine konu ücret bilgisinin, piyasadan rahatlıkla elde edilebilecek ticari sır niteliği dahi olmayan bilgiler olduğu,
- Bilgi değişiminin tarafı diğer teşebbüslerin ticari sır nedeniyle karartılmış olduğu ve bu nedenle söz konusu belgenin Kurumun iddiaları açıklıkla ispatlayacak delil niteliğinde olmadığı

ifade edilmektedir.

(1285) İhlale konu olduğu kabul edilen Bulgu-4'te MENARINI'nin sektördeki diğer teşebbüslerden maaş zam oranlarına ilişkin bilgi elde ettiği görülmektedir. Bu kapsamda belgenin niteliğini anlayabilmek adına e-postada ismi geçen teşebbüslere 2022 yılına ilişkin çalışanlarına yapmış oldukları maaş ve yan hak zam oranlarına dair duyuruları hakkında bilgiler sorulmuştur.

(1286) SANOVEL tarafından da bu kapsamda 2022 yılında yapmış oldukları maaş ve yan haklara ilişkin zam oranları bilgileri Kuruma ibraz edilmiştir. 29.11.2021 tarihli *"Ara Dönem Ücret Gözden Geçirme İletişimi"* isimli mailde *"Ocak 2022 itibariyle yapılacak ücret artışlarının 2022 yılı ücret artış dönemi kapsamına giren çalışanları kapsadığı"* ve 1 Ocak 2022 tarihi itibarıyla geçerli olacak şekilde baz ücretlerde %(.....) artış yapılacağı ve buna ek olarak piyasa koşullarına göre 2022 Mart ayında da çalışanlara ilave ücret artışları yapılacağı belirtilmiştir. Yine 25.06.2022 tarihli *"Sanovel – 2022 Ara Dönem Ücret Artışları"* isimli e-postada ilgili düzenlemenin 1 Temmuz itibarıyla uygulanacağı, uygulanacak bu oranların ise mavi yakalar için %(.....), uzman ve uzman yrd./asistanlar için %(.....), yöneticiler için %(.....) ve müdür/direktörler için %(.....) olduğu belirtilmiştir. SANOVEL'in cevabi yazısında; performansa dayalı ücret artış

döneminin genel olarak Mart ayı olduğu, ancak bu sürecin 2022 yılına özel olarak bir ay öne yani Şubat ayına çekildiği, performansa dayalı ücret artışlarının kişiye özel oran olacağı için şirket içinde genel bir maaş zammına ilişkin duyuru yapılmadığı ifade edilmiştir. Sonrasında bu duyuruların kişiye özel şifreli e-postalar aracılığıyla 21.02.2022 tarihinde farklı kademedeki çalışanlara iletildiği, 2022 Şubat ayına ilişkin ücret artış oranının ortalamasının %(.....) olduğu teşebbüs tarafından ifade edilmiştir. Kuruma ibraz edilen farklı kademelerden çalışanlara uygulanan zam oranlarına ilişkin örneklerin 21 Şubat 2022 tarihinde her bir çalışana ayrı oranlarda (%(.....), %(.....), %(.....)) hesaplama yapılarak iletildiği ifade edilmiştir.

(1287) Bulguda yer alan maaş zam oranlarına ilişkin paylaşılan bilginin 08.03.2022 tarihinden önceki bir tarihte çalışanlara duyurulduğunun tespit edilemediği, ilgili bilginin rekabete hassas bilgi niteliğini haiz olduğu, bulguda bilgilerin genel müdürlerden edinildiğinin belirtildiği ve zam oranlarının tarafların dosya kapsamında sunduğu bilgilerle büyük oranda örtüştüğü, her ne kadar teşebbüslerin maaş zam oranının kişinin ünvanı, çalışma yılı, prim ve belirlenen hedefe uyma gibi birçok parametreye göre birey bazında değişebilse de paylaşıma konu olan verinin ve sektörde yapılacak maaş zam oranlarının teşebbüsler arasında paylaşılmasının işverenin çalışanın maaş artışına ilişkin kararında baskılayıcı etki doğurabileceği hususları da nazara alındığında Bulgu-4'te geçen yazışma 4054 sayılı Kanun kapsamında ihlal olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda SANOVEL'in savunmasında ihlal tespitini etkileyecek herhangi bir hususun bulunmadığı bu nedenle ilave bir açıklama yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmiştir.

I.5.20. SANTA FARMA'nın Savunması ve Değerlendirme

İrade Uyuşmasının ve İspat Standardının Sağlanmadığına İlişkin Savunmalar

- Rekabet hukukunda bir davranışın 4054 sayılı Kanun'a aykırı olduğunun kabul edilebilmesi için ispat standardının makul şüphenin ötesinde olması gerektiği, makul şüphenin ötesinde bir ispat standardı getirilmediğinde teşebbüsün masumiyet karinesinden yararlanması gerektiği,
- SANTA FARMA'ya ihlal isnadında bulunulan bulguların hepsinin BİLİM İLAÇ ve SANOVEL'in iç yazışmaları olduğu, bu sebeple yazışmalardan haberdar olunmadığı ve herhangi bir centilmenlik anlaşmasının tarafı olmadığı,
- İhlal tespitinin tamamen iç yazışmalara dayandırıldığı ve ihlal iddiasının varsayımın ötesine geçemediği,
- SANOVEL ve BİLİM İLAÇ'ın iç yazışmalarının SANTA FARMA'nın anlaşma iradesini ortaya koyamadığı,
- Soruşturma Raporu'nda SANTA FARMA ile SANOVEL ve BİLİM İLAÇ arasındaki çalışan transferine ilişkin olan verinin 2022 ve sonrası olduğu belirtilse de birinci yazılı savunmada sunulan listelerde 2018 ve sonrasına dair verilere yer verilmiş olduğu, soruşturma kapsamında tarafa iletilen Ek Bulgu'ya ilişkin savunmada ise 2017 yılından itibaren olan çalışan verilerinin sunulduğu,
- Yıllar itibariyle SANTA FARMA'dan soruşturma tarafı teşebbüslere, soruşturma tarafı teşebbüslerden SANTA FARMA'ya çokça geçiş yapıldığını gösteren tablonun Kurum kayıtlarına sunulduğu, eğer bir anlaşmanın varlığı olsaydı şirketlerin birbirinden bu kadar çalışan almayacağı,
- İncelenen dönemde çalışan transferlerinin istikrarlı şekilde sürdüğü, BİLİM İLAÇ ile SANTA FARMA arasında anlaşmanın olduğunun iddia edildiği 2021 yılında

6 çalışanın BİLİM İLAÇ'tan SANTA FARMA'ya geçiş yaptığı, (.....) adet çalışanın ise tam tersine SANTA FARMA'dan BİLİM İLAÇ'a geçiş yaptığı, yine anlaşmanın olduğunun iddia edildiği 2017, 2018 ve 2019 yıllarında SANOVEL ve grup şirketlerinden (.....) adet çalışanın transfer edildiği,

- SANOVEL'in iç yazışmalarında sözde bir anlaşmaya tek taraflı olarak atıfta bulunulması ile SANTA FARMA'nın böyle bir anlaşmadan haberdar olduğunu gösteren başka bir bulgunun olmadığı bir durumda, böyle bir anlaşmanın var olduğunun kabul edilmesinin ve SANTA FARMA'nın bu anlaşmanın tarafı olmaktan sorumlu tutulmasının mümkün olmadığı

ifade edilmiştir.

(1288) Soruşturma Raporu'nda da ifade edildiği üzere rekabet hukuku uygulamasında bir ihlalin varlığını gösteren delillerin bütün taraflardan elde edilmesi ya da elde edilen delillerin ihlalin bütün unsurlarını içermesi gerekli olmayıp belgelerin bütüncül değerlendirilmesi neticesinde birbirlerini tamamlaması, uyumlu olması ve anlamlı bir bütün teşkil etmesi yeterlidir. Dolayısıyla bir teşebbüsten elde edilen belgelerin rekabet hukukunun uygulaması bakımından gerekli ispat standardını karşılaması durumunda ihlal tespiti yapılabilmektedir. Teşebbüsler arası anlaşmalar inceleme konusu olduğunda bir teşebbüsten elde edilen ve ihlali gösteren belge diğer teşebbüs bakımından yapılacak değerlendirmelere de esas olabilecektir.

(1289) SANTA FARMA'nın savunmasında delillerin ispat standardını sağlamadığı belirtilmişse de rekabet hukuku ile diğer hukuk alanlarındaki delil ve ispat standardının farklı olduğu vurgulanması gerekir. Rekabet ihlali teşkil eden belgelerde imza, yazılı olma, teşebbüsü temsile yetkili bir kişi tarafından düzenlenme veya imzalanma gibi şekil kuralları aranmamakta; ajanda notları, elektronik postalar, bir kişi tarafından tutulan notlar, telefon görüşmelerinin içeriğini nakleden notlar, toplantı tutanakları gibi çok çeşitli deliller ihlalin ispatlanmasında yeterli kabul edilmektedir. Nitekim şirket içi yazışmalar gibi anlık mesajlaşmalar ve internet sohbeti çıktıları şeklindeki farklı nitelikteki belgeler delil olarak kullanılabilmektedir. Elde edilen delillerin çapraz teyidi gerekmemekte olup ispat bakımından önemli olan, hukuka uygun bir şekilde elde edilmiş olan delillerin maddi gerçeklikleri ve olguları ortaya koymasıdır. Delilin ispat gücü açısından hangi teşebbüsten elde edildiğinin bir önemi bulunmamakta, belgenin kime ait olduğundan ziyade içerik itibarıyla ne ifade ettiği nazara alınmaktadır. Delillerin tek tek ispat standardını sağlaması koşulu aranmayıp bütün olarak bu seviyeye ulaşması ve her bir delilin diğer delillerle tutarlı olması yeterlidir. Dolayısıyla SANTA FARMA tarafından üçüncü taraf teşebbüslerin iç yazışmalarına itibar edilmemesi gerektiğine ilişkin olarak getirilen savunmaya itibar edilmemiştir.

(1290) SANTA FARMA savunmasına, Soruşturma Raporu'nda çalışan geçişlerine ilişkin sunulan verilerin tarihlerinin hatalı olduğunu ve SANTA FARMA'nın bir çalışan ayartmama anlaşmasının tarafı olduğu takdirde anlaşma tarafı teşebbüslerden çalışan almaması gerektiğini belirtmiştir. Bu kapsamda sehven SANTA FARMA'nın çalışan geçişine ilişkin verilerinin 2022 yılından itibaren olduğu yazılsa da SANTA FARMA tarafından çalışan geçişlerine ilişkin olarak sunulan verilerin 2017 yılından itibaren olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi anlamında bir anlaşma ve/veya uyumlu eylemin tespiti için bir teşebbüsten elde edilen ve ihlali gösteren belge diğer teşebbüs bakımından yapılacak değerlendirmelere de esas olabilmektedir. Ayrıca rekabeti kısıtlayıcı amacı bulunan bir anlaşma ve/veya uyumlu eylemin tespiti halinde bu uzlaşının uygulanmış olması ya da piyasada rekabeti bozucu etkilerinin görülmesine ya da bu etkilerin gösterilmesine gerek bulunmamaktadır.

Çalışan ayartmamaya ilişkin bir anlaşma ve/veya uyumlu eylem amaç bakımından rekabeti kısıtlayıcı olduğundan, teşebbüslerin birbirinin çalışanlarına iş teklifi yaptığı ve çalışan transferlerinin gerçekleştiğine yönelik savunmalar ihlalin varlığını ortadan kaldırmamaktadır. Bu bakımdan tarafın savunmasına itibar edilememektedir.

Bulgulara İlişkin Savunmalar

- Bulgu-95'in bir iç yazışma olduğu, tek başına, SANTA FARMA ve başka bir şirket arasındaki bir irade uyuşmasını gösteremediği, Soruşturma Raporu'nda yer alan diğer belgeler ile bir arada değerlendirildiğinde de durumun değişmediği, her bir belgenin, birbirinden farklı zamanlara ait olan başkaca şirketlerin iç yazışması olduğu, söz konusu münferit yazışmaların arasında herhangi bir bağın bulunmadığı,
- SANTA FARMA'nın, bulgunun geçtiği kısa dönemde dahi, arasında centilmenlik anlaşması olduğu iddia edilen teşebbüslerden 4 çalışan transfer ettiği, ilgili çalışanların devam eden dönemde SANTA FARMA'dan ayrıldığı, mevcut durumda SANTA FARMA'da çalışmadığı, yine aynı dönemde, SANOVEL'de çalışan (.....) ile görüşüldüğü, son aşamaya gelinerek ücret teklifi yapıldığı, ancak adayın bu teklifi kabul etmediği, ayrıca ilgili dönemde, işe alım için görüşülen diğer adaylardan süreci olumsuz sonuçlanmış olan adayların detaylarına KVKK sebebiyle ulaşılmasının mümkün olmadığı, bu nedenle, bahse konu şirketlerden bu kısa sürede işe alınan 4 aday ve iş teklifi yapılan 1 aday dışında, iş görüşmesi gerçekleştirilmiş olan daha fazla sayıda adayın da olmasının muhtemel olduğu,
- Bulgu-101'in bir iç yazışma olduğu, SANTA FARMA'nın iradesini yansıtmadığı,
- Belgede talep edilen onayın, Arven-Toksöz Grup içerisindeki bir onay süreci olduğu, şirketin iç işleyişine yönelik bir yazışma niteliği taşıdığı, bu çerçevede belgede, Kurulun şüpheyle yaklaştığı şirketler arasındaki bir onay sürecinden bahsedilmediği,
- Bulgu-72 ve Bulgu-107'ye ilişkin; SANTA FARMA'nın off limit listesinde yer aldığı, bu durumun bir anlaşmanın varlığını göstermediği, off limit ifadesinin başka anlamlarının da olduğu, bu nedenle ihlal isnadını desteklemediği,
- Şirketin SANTA FARMA'dan tek taraflı olarak eleman almamasının arkasında bütçe limitlerinin karşılanamaması, kurum kültürlerinin uyuşmaması gibi pek çok nedenin bulunabileceği,
- Bulgu-14'e ilişkin; yazışmanın içeriğinden hareketle, "centilmenlik anlaşması" ya da "yasaklı firma listesi" ifadeleriyle tam olarak neyin kastedildiğinin açık bir şekilde anlaşılamadığı, "yasaklı firma listesi" ifadesinin, tamamen BİLİM İLAÇ'ın kendi tercihiyle çalışan almamayı kararlaştırdığı şirketlere işaret edebileceği, bu tür bir kararın, bütçe, şirket imajı, kalite standartları gibi nedenlerden kaynaklanabileceği gibi, bir iş birliği anlaşmasının sonucu da olabileceği, birinci yazılı savunmada da belirtildiği üzere BİLİM İLAÇ ile SANTA FARMA arasında fason üretim anlaşması bulunduğu ve bu anlaşmanın yan sınırlama niteliği taşıdığı,
- 2015-2023 arası dönemde de (.....) çalışanın SANTA FARMA'dan ayrılarak BİLİM İLAÇ'ta çalışmaya başladığı, ilgili yazışmanın gerçekleştiği 15.02.2021 tarihinden yaklaşık bir ay sonra iki adet çalışanın, 7 ay sonra da bir adet çalışanın BİLİM İLAÇ'a geçtiği, eş deyişle, "yasaklı firmalar listesinin" alım

kararları bakımından hiç etkisinin olmadığı, ilgili tarihe dair iş görüşmesi kayıtları saklanmadığından, tam rakamı o yıl için bilinemediği, 2022'den 2024 yılının Mart ayında kadar SANTA FARMA'nın işe alım yaptığı pozisyonlar için BİLİM İLAÇ'ta çalışan (.....) adet aday ile görüşme gerçekleştirildiği

ifade edilmiştir.

(1291) Soruşturma Raporu'nda ayrıntılı şekilde değerlendirilmişse de bulgulara ilişkin olarak bazı hususların vurgulanmasında fayda görülmektedir. SANTA FARMA Bulgu-95, Bulgu-101, Bulgu-72, Bulgu-73 ve Bulgu-107'nin tamamen SANOVEL'in iç yazışmaları olduğunu bu kapsamda da bu yazışmalardan SANTA FARMA'nın anlaşmaya taraf olma iradesinin anlaşılamayacağını belirtmişse de bu savunmalara katılmak mümkün değildir. Şöyle ki, SANTA FARMA ve SANOVEL arasındaki centilmenlik anlaşmasını gösteren her beş bulguda da SANOVEL'in SANTA FARMA ile centilmenlik anlaşmasının bulunduğu, bu anlaşma neticesinde SANTA FARMA çalışanlarının SANOVEL'e başvurduğu durumlarda bu başvuruların centilmenlik anlaşması nedeniyle değerlendirilmediği anlaşılmaktadır. Nitekim Bulgu-95'te SANOVEL'in SANTA FARMA çalışanı olduğunu düşündüğü adayı işe alım sürecinde bekletme yönünde bir uygulaması olduğu ancak ilgili adayın SANTA FARMA çalışanı olmadığı anlaşıldığında centilmenlik sözleşmesinden kaynaklı engelin aşıldığı ve bu durum altında adaya teklif yapılabileceği anlaşılmaktadır. Yine Bulgu-101'den işe alım sürecindeki bir TSS adayının SANTA FARMA çalışanı olmasından ötürü bu aday ile transfer görüşme süreçlerinin başlatılamaması endişesi duyulmakta ve bu durumun SANOVEL ve SANTA FARMA arasında olduğu söylenen centilmenlik anlaşmasından kaynaklandığı görülmektedir. Belgeden açıkça görüldüğü üzere SANOVEL, SANTA FARMA ile olduğu söylenen centilmenlik anlaşmasından dolayı eleman bulma konusunda sıkıntı yaşanan bir bölgede bulduğu tek uygun adayla iş görüşmesi yapmaktan kaçınmaktadır.

(1292) SANTA FARMA tarafından Bulgu-72 ve 107 için off-limit ibaresinin SANTA FARMA ve SANOVEL arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasını tek başına ispatlamak için yeterli olmadığı ifade edilmiştir. Soruşturma Raporu'nda da defaatle ifade edildiği üzere bulguların tek tek ispat standardını sağlaması koşulu aranmayıp bütün olarak bu seviyeye ulaşması ve her bir delilin diğer delillerle tutarlı olması yeterlidir. Bu kapsamda bulgular kümülatif şekilde değerlendirildiğinde SANTA FARMA ve SANOVEL arasındaki irade uyuşması net bir şekilde anlaşılmakta ve taraflar arasında çalışan transferini engellemeye yönelik olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında anlaşma/uyumlu eylem olduğu değerlendirilmektedir.

(1293) Bulgu-14 açısından ise SANTA FARMA, BİLİM İLAÇ ile arasında fason üretim anlaşması olduğu ve bunun da yan sınırlama kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmişse de yan sınırlama savunması tarafça ispatlanamadığından Soruşturma Raporu'ndaki değerlendirmelerin geçerliliğini koruduğu değerlendirilmektedir. Bu bağlamda teşebbüsün yukarıda yer verilen savunmalarında ihlal tespitini etkileyecek herhangi bir husus bulunmadığı bu nedenle ilave bir açıklama yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmektedir.

Soruşturma Raporu'nda SANTA FARMA'ya İlişkin Verilen Bilgilerin Ek Görüş İle Değiştirilmesi Gerektiğine İlişkin Savunma

- Soruşturma Raporu'nun 59. paragrafında SANTA FARMA'ya ilişkin yer alan bilgilere bakıldığında, 1944 yılında Farmitalia Carlo Erba'nın Türkiye distribütörü olarak faaliyete başladığı ve 1967 yılında Eczacıbaşı ile ortak olduğu şeklinde ifadelere yer verildiği görülmektedir. Bununla birlikte SANTA FARMA'nın

kurumsal internet sitesinde kamuya açık bir biçimde belirtildiği üzere, SANTA FARMA'nın, 1944 yılında Farma Laboratuvarı ile sektöre ilk adımını attığı, Santa Laboratuvarı ile birleşmesi sonucunda büyüme sürecini başlattığı, 1954 yılında Santa Farma İlaç Fabrikası Kolektif Şirketi, 1973 yılında ise Santa Farma İlaç Sanayi AŞ'nin kurulduğu, dolayısıyla Soruşturma Raporu'ndaki şirkete dair tanıtımın da Ek Görüş ile düzeltilmesi gerektiği

ifade edilmiştir.

(1294) SANTA FARMA tarafından Soruşturma Raporu'nda "Taraflar Hakkında Bilgi" kısmında yer alan bilgilerin hatalı olduğu ifade edilmiş olup bu bilginin "SANTA FARMA'nın kurumsal internet sitesinde kamuya açık bir biçimde belirtildiği üzere, SANTA FARMA'nın, 1944 yılında Farma Laboratuvarı ile sektöre ilk adımını attığı, Santa Laboratuvarı ile birleşmesi sonucunda büyüme sürecini başlattığı, 1954 yılında Santa Farma İlaç Fabrikası Kolektif Şirketi, 1973 yılında ise Santa Farma İlaç Sanayi AŞ'nin kurulduğu" dolayısıyla Soruşturma Raporu'ndaki şirkete dair tanıtımın da Ek Görüş ile düzeltilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Tarafın bu savunmasının kabul edilebileceği değerlendirilmektedir.

Çalışan Ayartmama Anlaşmalarının Açık İhlal Teşkil Etmediğine ve Ceza Miktarı Hesaplanırken Cezanın Diğer İhlalden Hesaplanmasına ve Hafifletici Unsurların Dikkate Alınmasına İlişkin Savunmalar

- Somut olayda varlığı iddia edilen anlaşmaların açık ve ağır ihlal teşkil etmemesi ve SANTA FARMA ve anlaşmalara taraf olduğu ileri sürülen teşebbüslerin toplam pazar paylarının oldukça düşük seviyelerde kalması karşısında, mevcut soruşturmada De Minimis Tebliği'nin uygulanabilir olduğu, nitekim De Minimis Tebliği'nde 5/1(a) maddesinde "rakip teşebbüsler arasında yapılan anlaşmalarda, anlaşma taraflarının sahip olduğu toplam pazar payının anlaşmadan etkilenen ilgili pazarların hiçbirinde yüzde onu aşmaması halinde ilgili anlaşmalar piyasada rekabeti kayda değer ölçüde kısıtlamaz" ibaresinin yer aldığı, bu bağlamda, De Minimis Tebliği'nin 6/2. maddesi uyarınca Kurulun soruşturmaya son verme yönünde karar alması gerektiği,
- Kurulun bir ihlal isnadında bulunacağı durumda söz konusu ihlali "diğer ihlal" olarak nitelendirmesi gerektiği ve mümkün olan en düşük ceza oranı olan %0,5'i uygulaması gerektiği,
- Ceza hesaplanırken rekabet uyum programlarının yürütülmesinin hafifletici unsur olarak dikkate alınması gerektiği,
- İhlal tespitinde bulunulması halinde esas alınacak cironun "iş gücü giderleri" olması gerektiği

ifade edilmiştir.

(1295) İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz'un 20. paragrafında da belirtildiği üzere 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin karar ve eylemleri ile mal veya hizmet piyasalarının bölüşülmesi ile her türlü piyasa kaynaklarının veya unsurlarının paylaşılması ya da kontrolü yasaklanmaktadır. Çalışan ayartmama anlaşmaları arz edilen emeğin teşebbüsler arasında yatay olarak paylaşılması amacını taşımaktadır. Bu anlamda çalışan ayartmama anlaşmaları Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan esaslar kapsamında incelenmektedir. Bu doğrultuda çalışan ayartmama anlaşmaları sağlayıcı/müşteri

paylaşımı anlaşmalarıyla aynı çerçevede değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, amaç bakımından ihlal teşkil eden çalışan ayartmama anlaşmaları kartel olarak kabul edilmektedir.

(1296) İlgili kılavuz ve geçmiş Kurul kararları ışığında teşebbüsler arası çalışan ayartmama anlaşmalarının amaç bakımından rekabet ihlali olduğu görülmektedir. Zira Yeni Ceza Yönetmeliği ile birlikte temel ceza oranının yalnızca "kartel" ve "diğer ihlaller" şeklinde sınıflandırılmış ihlal türlerine bağlı olarak belirlendiği yaklaşımdan vazgeçilmiş olup özellikle ihlalin niteliğinin ve rekabet üzerindeki olumsuz etkisinin dikkate alındığı yeni bir yöntem benimsenmiştir. Buna paralel olarak temel ceza oranının belirlenmesinde "kartel" ve "diğer ihlaller" ayrımına bağlı olarak getirilmiş olan alt ve üst sınırlar kaldırılmıştır. Bu kapsamda ceza takdirinde bulunulurken Yeni Ceza Yönetmeliği ile mülga Ceza Yönetmeliği arasında karşılaştırma yapılmış ve taraf için lehe olan Yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre ceza tayinine karar verilmiştir.

(1297) Tarafın de minimis savunması ise tespit edilen ihlalin, emek girdisinin paylaşımını amaçlayan eylemler olması bu kapsamda pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliği taşıması dolayısıyla 2021/3 sayılı Rekabeti Kayda Değer Ölçüde Kısıtlamayan Anlaşma, Uyumlu Eylem Ve Teşebbüs Birliği Karar Ve Eylemlerine İlişkin Tebliğ kapsamında kabul edilebilir bulunmamıştır.

I.5.21. SERVIER'in Savunması ve Değerlendirme

Usule İlişkin Savunmalar

- Kurumun maddi gerçeği ortaya çıkarma yükümlülüğü kapsamında aleyhe olan delillerle birlikte lehe delilleri de dikkate alması gerektiği, SERVIER'in aleyhine olan delillerin değerlendirilmesine rağmen lehe olan delillerin göz ardı edildiği, ekonomik delillere dair değerlendirme yapılmadığı,
- SERVIER tarafından ortaya konulan somut verilerin Soruşturma Raporu'nda değerlendirilmemesinin adil yargılanma hakkının ihlali niteliğinde olduğu ve süreç sonunda ihlal kararı alınması durumunda bu kararın hukuka aykırı olacağı,
- ABDİ İBRAHİM iç yazışmalarında çok sayıda teşebbüsün adının geçtiği, uzlaşma sürecinde gerçekten çalışan ayartmama anlaşması yapılan teşebbüsler ile tek taraflı politika sonucunda işe alım yapılmayan teşebbüsler arasında bir ayrımın fiilen yapılamadığı ve ABDİ İBRAHİM tarafından sürecin uzlaşma ile sonlandırıldığının düşünüldüğü,
- Bu bakımdan suçlarını kabul etmeyen teşebbüslerin hukuki durumunun uzlaşma kararından etkilenmemesi gerektiği,
- Buna ilişkin hukuki ilkenin AB hukukunda ve Kurul tarafından da benimsendiği, ABAD tarafından da uzlaşma sürecinin sonuçlandırılmasında uzlaşmayan tarafların masumiyet karinesinin korunması gerektiğinin ifade edildiği

ifade edilmektedir.

(1298) SERVIER savunmasında kendi hakkındaki lehe delillerin dikkate alınmadığını, ayrıca ABDİ İBRAHİM'in ihlale taraf olduğunu kabul etmesinin kendi hukuki durumlarını etkilememesi gerektiğini ifade etmiştir.

(1299) Bu kapsamda ifade edilmelidir ki taraf her ne kadar kendi haklarında lehe olarak sunulan delillerin değerlendirilmediğini ifade etmişse de bu savunmalara katılmak mümkün değildir. Zira tarafın lehe delil olarak ileri sürdüğü savunmalar ABDİ İBRAHİM

ile karşılıklı olarak çalışan transfer edildiğine ilişkin kayıtlar ile adaylarla yapılan görüşme notlarından ibarettir.

(1300) İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz'un 20. paragrafında da belirtildiği üzere 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin karar ve eylemleri ile mal veya hizmet piyasalarının bölüşülmesi ile her türlü piyasa kaynaklarının veya unsurlarının paylaşılması ya da kontrolü yasaklanmaktadır. Çalışan ayartmama anlaşmaları arz edilen emeğin teşebbüsler arasında yapay olarak paylaşılması amacını taşımaktadır. Bu anlamda çalışan ayartmama anlaşmaları Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan esaslar kapsamında incelenmektedir. Bu doğrultuda çalışan ayartmama anlaşmaları sağlayıcı/müşteri paylaşımı anlaşmalarıyla aynı çerçevede de ğerlendirilmektedir. Dolayısıyla, amaç bakımından ihlal teşkil eden çalışan ayartmama anlaşmaları kartel olarak kabul edilmektedir.

(1301) Rekabeti kısıtlayıcı amaç taşıyan anlaşmaların uygulanmasına veya piyasada rekabeti bozucu etkilerinin görülmesine ya da bu etkilerin gösterilmesine gerek bulunmamaktadır. Rekabete aykırı anlaşmanın da etkilerinin gösterilmesine gerek bulunmadığından teşebbüslerin birbirinin çalışanlarına iş teklifi yaptığı ve çalışan transferlerinin gerçekleştiğine yönelik savunmanın yerinde olmadığı değerlendirilmektedir. Zira bu anlaşmaların işgücü transferini tamamen engellemesi gibi kısmen veya şarta bağlayarak kısıtlaması da rekabeti sınırlayıcı etkiler doğurmaktadır.

(1302) Yine ABDİ İBRAHİM'in 4054 sayılı Kanun'un centilmenlik anlaşmalarına taraf olarak 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiğini kabul etmesi de tarafın iddiasının aksine tek başına SERVIER'in ihlale taraf olduğunu kanıtlamak için kullanılmamıştır. Zira Soruşturma Raporu'nda ayrıntılı şekilde ABDİ İBRAHİM ve SERVIER arasında bulunan çalışan ayartmama anlaşmasına ilişkin değerlendirmelere yer verilmiş olup delillerin bütüncül şekilde değerlendirilmesi neticesinde bu sonuca ulaşıldığını belirtmek gerekir. Bu doğrultuda teşebbüsün konuya ilişkin savunmasının yukarıda yer verilen tespitleri değiştirmeyeceği değerlendirilmektedir.

SERVIER İle ABDİ İBRAHİM Arasında Karşılıklı İrade Uyuşmasının Bulunmadığına İlişkin Savunma

- Soruşturma Raporu'nda yer verilen bulguların ihlali tek başına kanıtlamaya yeterli birincil delil niteliğinde olmadığı, dosya kapsamında şüphenin giderilmesi için ikincil delillerin de değerlendirilmesi gerektiği,
- İhlal tespitinin açık, ikna edici ve tutarlı delillere dayanarak yapılabileceği, SERVIER ile ABDİ İBRAHİM arasında gerçekleşen çalışan transferlerinin ikincil delil niteliğinde olduğu, bu durumun taraflar arasında anlaşma olmadığına işaret ettiği,
- İdari yargı yerleşik içtihatları uyarınca Kurulun kararlarını somut delillere dayanmayan varsayım ve karinelere dayandırmaması, iddiaların doğruluğunun açık ve somut veriler ve değerlendirmeler çerçevesinde kanıtlanması ve mevcut bilgi, belge ve deliller ışığında her türlü şüphenin ortadan kaldırılması gerektiği,
- Bir davranışın amaç bakımından ihlal olarak nitelendirilmesinin Kurumun tabi olduğu ispat standardı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı, Soruşturma Raporu'nun 121. paragrafında amaç bakımından ihlalin yanlış yorumlandığı,

- Dosyada sık gerçekleşen çalışan transferleri de dâhil olmak üzere ekonomik delillerin iddia edilen çalışan ayartmama anlaşmasının varlığına ilişkin olasılığı doğrudan zayıflattığı ve ABDİ İBRAHİM iç yazışmalarına rasyonel açıklamalar sunulduğu,
- Soruşturma Raporu'nun 120. paragrafında SERVIER'in ispat standardına ilişkin savunmasının doğru yansıtılmaması sebebiyle hatalı çıkarım yapıldığı, SERVIER'in hiçbir zaman bir teşebbüse ait iç yazışmaların başka bir teşebbüse karşı delil olarak kullanılamayacağını iddia etmediği,
- SERVIER'in bu tür iç yazışmaların ihlalin kesin delili olmasına karşı çıktığı ve bu kapsamda yazışmaların içeriği, geçerliliği ve doğruluğunun titizlikle incelenmesi ve ekonomik deliller de dâhil olmak üzere ek kanıtlarla desteklenmesi gerektiğini savunduğu,
- Soruşturma Raporu'nda ABDİ İBRAHİM çalışanları arasındaki yazışmaların doğru olduğu varsayıldığı ve çalışanların rekabet hukuku kapsamında anlaşma ifadesinin teknik ve hukuki anlamına dair bilgi ve farkındalığa sahip olmaksızın gündelik bir dil çerçevesinde kullanma ihtimallerinin göz ardı edildiği,
- Soruşturma Raporu'nda yer verilen Bulgu-19'da ABDİ İBRAHİM ile SERVIER arasındaki üretim anlaşmasına atıf yapıldığı, bulguda yer alan ifadelerden ABDİ İBRAHİM'in SERVIER ile arasındaki işbirliği nedeniyle çalışan almayı tercih etmediği, bu doğrultuda ABDİ İBRAHİM'in tek taraflı bir politika uyguladığının söylenebileceği,
- ABDİ İBRAHİM tarafından uygulanan politikanın yan sınırlama kapsamında değerlendirilmesine yönelik bir savunmanın da olmadığı aksine bulguda yer alan ifadelerin ABDİ İBRAHİM'in tek taraflı işe alım tercihlerine işaret ettiği,
- SERVIER ile ABDİ İBRAHİM arasında doğrudan iletişim olmadığı ve doğrudan iletişim olduğuna dair bir ifadenin de bulgularda görülemediği, dolayısıyla ABDİ İBRAHİM'in tek taraflı politikalarından kaynaklanan bir işe alım politikası yürütüldüğünün anlaşılabileceği,
- Bulgu-114'te yer alan iç yazışma tarihinden üç ay sonra Ocak 2021'de ABDİ İBRAHİM'den bir çalışan transfer edildiği, bu durumun da ABDİ İBRAHİM ile SERVIER arasında anlaşma olmadığının güçlü bir göstergesi olacağı,
- SERVIER'in işe alım politikası ve uygulamalarının adayların yetkinlikleri ve uygunluklarının değerlendirilmesini sağlamak üzere tasarlandığı, özel işe alım hizmetlerine ihtiyaç duyulması halinde danışmanlık firmalarından hizmet alındığı ancak nihai seçim ve ücret tekliflerinin İnsan ve Kültür Ekibi tarafından yapıldığı, işe alım sürecinin dış etkilerden ve önyargılardan bağımsız bir şekilde yürütüldüğü,
- SERVIER'in ihlal iddiasına dayanak olan Ocak 2020-Ağustos 2022 döneminde açık bulunan kadrolara yapacağı alımlar için ABDİ İBRAHİM çalışanlarını da değerlendirdiği ve ABDİ İBRAHİM'de çalışan kişileri de istihdam ettiği, bu çalışanlara da standart işe alım sürecinin uygulandığı kriterleri sağlamayan adaylara iş teklifi yapılmadığı

ifade edilmiştir.

(1303) Soruşturma Raporu'nda da ifade edildiği üzere rekabet hukuku uygulamasında bir ihlalin varlığını gösteren delillerin bütün taraflardan elde edilmesi ya da elde edilen delillerin ihlalin bütün unsurlarını içermesi gerekli olmayıp belgelerin bütüncül

değerlendirilmesi neticesinde birbirlerini tamamlaması, uyumlu olması ve anlamlı bir bütün teşkil etmesi yeterlidir. Dolayısıyla bir teşebbüsten elde edilen belgelerin rekabet hukukunun uygulaması bakımından gerekli ispat standardını karşılaması durumunda ihlal tespiti yapılabilmektedir. Teşebbüsler arası anlaşmalar inceleme konusu olduğunda bir teşebbüsten elde edilen ve ihlali gösteren belge diğer teşebbüs bakımından yapılacak değerlendirmelere de esas olabilecektir.

(1304) Kartellerin gizliliği konusunda Danıştay 13. Dairesinin 2016/4902 E., 2019/4247 K. sayılı kararında "*kartellerin gizliliği sebebiyle her teşebbüste delil bulunmasının* beklenemeyeceği*, aksi durumun delilleri yok etmede en başarılı olan teşebbüslerin ödüllendirilmesine yol açacağı açıktır*" ifadesi yer almaktadır. Rekabet hukukunda kartele ilişkin sunulan delillerin her birinin ispat standardını sağlaması aranmamakta, delillerin bütün olarak "*açık, inandırıcı ve tutarlı*" olması gerekmektedir.

(1305) SERVIER'in savunmasında delillerin ispat standardını sağlamadığı belirtilmişse de rekabet hukuku ile diğer hukuk alanlarındaki delil ve ispat standardının farklı olduğu vurgulanması gerekir. Rekabet ihlali teşkil eden belgelerde imza, yazılı olma, teşebbüsü temsile yetkili bir kişi tarafından düzenlenme veya imzalanma gibi şekil kuralları aranmamakta; ajanda notları, elektronik postalar, bir kişi tarafından tutulan notlar, telefon görüşmelerinin içeriğini nakleden notlar, toplantı tutanakları gibi çok çeşitli deliller ihlalin ispatlanmasında yeterli kabul edilmektedir. Nitekim şirket içi yazışmalar gibi anlık mesajlaşmalar ve internet sohbeti çıktıları şeklindeki farklı nitelikteki belgeler Kurul kararlarında[334] delil olarak kullanılabilmektedir. Elde edilen delillerin çapraz teyidi gerekmemekte olup ispat bakımından önemli olan, hukuka uygun bir şekilde elde edilmiş olan delillerin maddi gerçeklikleri ve olguları ortaya koymasıdır[335].

(1306) Delilin ispat gücü açısından hangi teşebbüsten elde edildiğinin bir önemi bulunmamakta, belgenin kime ait olduğundan ziyade içerik itibarıyla ne ifade ettiği nazara alınmaktadır. Delillerin tek tek ispat standardını sağlaması koşulu aranmayıp bütün olarak bu seviyeye ulaşması ve her bir delilin diğer delillerle tutarlı olması yeterlidir. Bunun yanında teşebbüslerin ihlalin mevcut olmadığını ispat edebilmeleri için delil seti içinde yer alan muhtelif tekil delillere yönelik makul açıklama getirmeleri yeterli olmamakta, delillerin bütünü üzerinden ulaşılan sonucun aksinin ortaya konulması gerekmektedir[336].

(1307) Soruşturma Raporu'nda yer verilen bulguların ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğinde olmasından ziyade SERVIER'den alım yapılmaması konusunda anlaşmaya işaret ettiği değerlendirilmektedir. Soruşturma Raporu'nda yer verilen değerlendirmeler ABDİ İBRAHİM ve SERVIER arasında yapılan çalışan ayartmama anlaşmasına ilişkin detaylı açıklama içermektedir. Dolayısıyla SERVIER tarafından üçüncü taraf teşebbüslerin iç yazışmalarının kesin delil olarak nitelendirilmemesi ve ek delillerle desteklenmesi gerektiğine yönelik savunma kabul edilmemektedir. Bulgular bütüncül olarak değerlendirildiğinde SERVIER'in 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğinin sabit olduğu değerlendirilmektedir.

---

[334] Kurulun 04.03.2021 tarih ve 21-11/154-63 sayılı, 05.07.2018 tarih ve 18-22/383-188 sayılı, 07.11.2016 tarihli ve 16-37/628-279 sayılı kararları.
[335] Kurulun 30.10.2012 tarih ve 12-52/1479-508 sayılı kararı.
[336] 23-39/755-264 sayılı Kurul kararı.

25-34/810-474

İdari Para Cezasının Belirlenmesine İlişkin Savunma

- Kurulun idari para cezası uygulamaya karar vermesi durumunda temel para cezası belirlenirken işgücü pazarındaki gelirlerinin dikkate alınması gerektiği,
- Kurulun 27.02.2024 tarih ve 24-10/170-66 sayılı kararında açıklanan ceza miktarlarının nispeten düşük olduğu ve bunun sebebinin teşebbüslerin lehine olan sınırlı bir cironun temel alınmasından kaynaklandığının düşünüldüğü,
- Soruşturmanın Kurumun teşebbüslerin ihlale yol açmayan uygulamalarını incelediği ilk dosyalardan biri olması ve ilgili dönemde işgücü piyasalarıyla ilgili konulara uygulanmasına ilişkin açık bir kılavuz olmaması sebebiyle hafifletici sebeplerin uygulanması gerektiği,
- Kurulun ihlal kararı vermesi durumunda, hafifletici sebeplerin azami düzeyde uygulanması ve ağırlaştırıcı sebeplere yer verilmemesinin talep edildiği

ifade edilmektedir.

(1308) 15.02.2009 tarihli ve 27142 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in 27.12.2024 tarih ve 32765 sayı ile Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar İle Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek İdari Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik ile mülga edildiğini belirtmek gerekir. Yeni Ceza Yönetmeliği 27.12.2024 tarihinde yürürlüğe girmiş olup bu kapsamda soruşturma raporunda ceza takdirine ve hafifletici unsura ilişkin yapılan değerlendirmelerin tekrardan ele alınması gerekmektedir.

(1309) Ceza hukukunun temel ilkesi olan kanunilik ilkesi birtakım hukuki güvenceleri de beraberinde getirmektedir. Bu güvencelerden birini ise ceza kanunlarının geriye yürümeyeceği prensibi oluşturmaktadır. Bu bakımdan mevcut suçun cezasını artırır şekilde ceza yasalarının geriye yürütülmesi durumunda bu "kanunsuz suç olmaz" ilkesine aykırılık teşkil edecektir. Bununla birlikte lehe kanunun geriye yürümesi ceza hukuku bakımından sorun teşkil etmeyecektir. Bu bakımdan mülga Ceza Yönetmeliği'nin yürürlükte olan yönetmeliğe göre her bir somut olay özelinde lehe hükümler içerebileceği değerlendirildiğinden ceza tayininde mülga Yönetmelik'in lehe hükümlerinin de göz önünde bulundurulması gerekecektir. İlgili kılavuz ve geçmiş Kurul kararları ışığında teşebbüsler arası çalışan ayartmama anlaşmalarının amaç bakımından rekabet ihlali olduğu görülmektedir. Zira Yeni Ceza Yönetmeliği ile birlikte temel ceza oranının yalnızca "kartel" ve "diğer ihlaller" şeklinde sınıflandırılmış ihlal türlerine bağlı olarak belirlendiği yaklaşımdan vazgeçilmiş olup özellikle ihlalin niteliğinin ve rekabet üzerindeki olumsuz etkisinin dikkate alındığı yeni bir yöntem benimsenmiştir. Buna paralel olarak temel ceza oranının belirlenmesinde "kartel" ve "diğer ihlaller" ayrımına bağlı olarak getirilmiş olan alt ve üst sınırlar kaldırılmıştır. Bu kapsamda ceza takdirinde bulunulurken Yeni Ceza Yönetmeliği ile eski Ceza Yönetmeliği arasında karşılaştırma yapılmış ve taraf için lehe olan Yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre ceza tayinine karar verilmiştir. Teşebbüse uygulanan cezaya ilişkin değerlendirmelere I.6.1 başlığı altında yer verilecektir.

I.5.22. ARGİS'in Savunması ve Değerlendirme

ARGİS'in Çoğunluk Hisselerinin 2018 Yılında El Değiştirdiği, 2018 Yılından Önce Böyle Bir Görüşme Yapıldıysa Dahi Bu Görüşmeden Haberdar Olmadıkları Yönünde Savunma

- ARGİS'in çoğunluk hisselerinin 2018 yılında el değiştirdiği, 2019 Nisan ayında ise ARGİS'in eski sahibi olan Muhammer ÖLÇER'in payının %(.....)'un altına indiği, ayrıca 29.11.2019 tarihinde yönetim kurulu üyeliğinden ayrıldığı ve şirket yönetimi ile bir ilgisinin kalmadığı, Muhammer ÖLÇER ve mevcut yönetim ile arasında birçok davanın bulunduğu, Muhammer ÖLÇER'in sözlü olarak DROGSAN ile yaptığı böyle bir görüşme varsa dahi bundan üst yönetimin haberdar olmadıkları,
- Bu anlaşmanın yeni yönetim tarafından uygulanmadığı, bu konuşmaların kötü niyetli olmasa bile geçmişe dayalı sözlü anlaşma dolayısıyla gerçekleşmiş olabileceği, önceki savunmalarda belirtildiği üzere ARGİS ve DROGSAN arasında rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşmanın bulunmadığının iki firma arasındaki çalışan geçişlerinden de anlaşılabileceği,
- ARGİS ile DROGSAN arasında 2018 öncesinde bir anlaşma yapıldıysa bile bu anlaşmanın 2018 sonrası dönemde geçerli olmadığı, ARGİS'in böyle bir anlaşmanın varlığından haberdar olmadığı için rekabete aykırı bir fiilde bulunma imkanının da bulunmadığı,
- İhlal niteliği atfedilen belgenin DROGSAN firmasının üst yönetiminde olmayan personellerin kendi arasında konuşmasından ibaret olduğu, bir uzlaşmadan veyahut bir anlaşmadan bahsedilmesinin mümkün olmadığı, kaldı ki ARGİS üst yöneticilerinin böyle bir anlaşmanın tarafı olduğunu gösteren belgenin bulunmadığı, 2018 yılında gerçekleşen ve eski yönetim döneminde olan bir fiilin de 2021-2022 yılındaki konuşmalarda geçerli olmayacağı ve yeni ARGİS yönetimini bağlamadığı,
- DROGSAN'ın işe alım konusunda ARGİS ile bağlantıya geçmediği, DROGSAN'ın kendi iç yazışmalarından ibaret olduğu,
- Birinci yazılı savunma sürecinde geçişi gösteren 7 kişinin SGK dökümlerinin sunulduğu, soruşturma raporunda bu durumun yeterince değerlendirilmediği,
- Bulgu 38'de centilmenlik anlaşması geçmediği halde centilmenlik anlaşması gereği "Argis de çalıştığı için uygun olmayacak" ifadesinin centilmenlik anlaşması gereği kullanıldığı şeklinde yorumlandığı, ancak bulgunun ARGİS ile DROGSAN arasında bir fikir birliğini ortaya koyacak mahiyette olmadığı, DROGSAN'ın tek taraflı iradesini yansıttığı

ifade edilmektedir.

(1310) Savunmada ARGİS tarafından 2018 yılından önceki yönetim yapısı ile 2018 yılından sonraki yönetim yapısının değiştiği ve eski yönetimin davranışlarından dolayı teşebbüsün sorumlu tutulamayacağı ifade edilmiştir. Bu kapsamda belirtilmelidir ki Kurul 09.02.2006 tarihli ve 06-11/143-33 sayılı kararında, ilgili teşebbüs tarafından yapılan savunmayı "şirketin *yeni sahipleri tarafından şirketin tüm hak ve borçlarıyla birlikte devralınmış olması, şirketin 4054 sayılı Kanun'u ihlal etmesinden dolayı sorumluluğunun da mevcut şirkette devam ettiği anlamına gelmektedir. Bu durum, Türk Ticaret Kanunu'nda belirtilen "külli halefiyet" ilkesine de uygunluk arz etmektedir*" şeklinde değerlendirerek kabul edilebilir bulmamıştır. Ayrıca Kurulun 21-11/155-64

sayılı ve 04.03.2021 tarihli kararında da benzer şekilde devralma işleminin külli halefiyet ilkesi kapsamında teşebbüsün sorumluluğunu etkilemeyeceği ve devralma önceki eylemlerinden sorumluluğunun süreceği ifade edilmiştir. Bu kapsamda tarafın önceki yönetimin yapmış olduğu bir anlaşmanın kendilerini bağlamayacağı yönündeki savunması kabul edilebilir bulunmamıştır.

(1311) Soruşturma Raporu'nda da ifade edildiği üzere rekabet hukuku uygulamasında bir ihlalin varlığını gösteren delillerin bütün taraflardan elde edilmesi ya da elde edilen delillerin ihlalin bütün unsurlarını içermesi gerekli olmayıp belgelerin bütüncül değerlendirilmesi neticesinde birbirlerini tamamlaması, uyumlu olması ve anlamlı bir bütün teşkil etmesi yeterlidir. Dolayısıyla bir teşebbüsten elde edilen belgelerin rekabet hukukunun uygulaması bakımından gerekli ispat standardını karşılaması durumunda ihlal tespiti yapılabilmektedir. Teşebbüsler arası anlaşmalar inceleme konusu olduğunda bir teşebbüsten elde edilen ve ihlali gösteren belge diğer teşebbüs bakımından yapılacak değerlendirmelere de esas olabilecektir.

(1312) ARGİS'in savunmasında delillerin ispat standardını sağlamadığı belirtilmişse de rekabet hukuku ile diğer hukuk alanlarındaki delil ve ispat standardının farklı olduğunun vurgulanması gerekir. Rekabet ihlali teşkil eden belgelerde imza, yazılı olma, teşebbüsü temsile yetkili bir kişi tarafından düzenlenme veya imzalanma gibi şekil kuralları aranmamakta; ajanda notları, elektronik postalar, bir kişi tarafından tutulan notlar, telefon görüşmelerinin içeriğini nakleden notlar, toplantı tutanakları gibi çok çeşitli deliller ihlalin ispatlanmasında yeterli kabul edilmektedir. Nitekim şirket içi yazışmalar gibi anlık mesajlaşmalar ve internet sohbeti çıktıları şeklindeki farklı nitelikteki belgeler delil olarak kullanılabilmektedir. Elde edilen delillerin çapraz teyidi gerekmemekte olup ispat bakımından önemli olan, hukuka uygun bir şekilde elde edilmiş olan delillerin maddi gerçeklikleri ve olguları ortaya koymasıdır. Delilin ispat gücü açısından hangi teşebbüsten elde edildiğinin bir önemi bulunmamakta, belgenin kime ait olduğundan ziyade içerik itibarıyla ne ifade ettiği nazara alınmaktadır. Delillerin tek tek ispat standardını sağlaması koşulu aranmayıp bütün olarak bu seviyeye ulaşması ve her bir delilin diğer delillerle tutarlı olması yeterlidir. Dolayısıyla bu konuyla ilgili olarak ARGİS tarafından getirilen savunmaya itibar edilmemiştir.

(1313) Bu kapsamda Soruşturma Raporu'nda elde edilen belgelerin birbirini destekleyip desteklemediği, anlamlı bir bütün oluşturup oluşturmadığı değerlendirilmiştir. Soruşturma Raporu'nda elde edilen belgeler bütüncül şekilde ele alındığında ARGİS ile DROGSAN arasında rekabete aykırı şekilde çalışan geçişlerinin kısıtlanması konusunda irade uyuşması bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

(1314) Bu tespite birbirini destekleyici belgeler çerçevesinde ulaşılmıştır. Nitekim Bulgu-39'da yer alan "*Argis İlaç'ın o dönemki sahibi Muharrem bey kendi elemanlarının Drogsan'a alınmaması için (.....) bey ile görüşme yapmıştı"* ifadelerinden ve Bulgu-41'de yer alan "*Adaylarımızdan (.....) Hanım, şuan Argis İlaç'ta çalışmaktadır. İşbirliğiniz olduğu için değerlendiremeyeceğinizi iletmiştiniz"* yer alan ifadeler birlikte değerlendirildiğinde söz konusu belgelerin teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmeme yönündeki yaklaşımının tek taraflı olmadığı, anlaşmaya dayandığını ortaya koymaktadır.

(1315) Bu bağlamda teşebbüsün yukarıda yer verilen savunmalarında ihlal tespitini etkileyecek herhangi bir husus bulunmadığı bu nedenle ilave bir açıklama yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmektedir.

I.5.23. FARMATEK'in Savunması ve Değerlendirme

Soruşturma Raporu'nda FARMATEK'e Suç İsnadında Bulunulan Bulguların İç Yazışma Niteliği Taşıdığı ve İspat Standardını Sağlamadığı Yönündeki Savunma

- FARMATEK'te yapılan yerinde incelemede şüphe uyandıran herhangi bir belgeye rastlanmadığı,
- İhlale dayanak bulgulardaki iletişimin ARVEN ve TOKSÖZ Grup arasında gerçekleştiği, FARMATEK tarafından her iki firmaya da hiçbir e-posta gönderilmediği, bu iki firma tarafından FARMATEK'e de herhangi bir e-posta gelmediği,
- Soruşturma Raporu'nda iddialara dayanak oluşturan belgelerin ispat standardını sağlamadığı,
- Soruşturma Raporu'nda belgeler bir bütün olarak incelendiğinde FARMATEK'in ihlal tarafı olduğu değerlendirilmişse de taraf hakkında elde edilen belgelerin FARMATEK'in beyanlarını içermeyen ARVEN'in tek taraflı açıklamalarını içeren belgeler olduğu,
- Bulgularda yer alan yazışmalarda FARMATEK'in cevabının yer almadığı ve bu durumun ARVEN ile FARMATEK'in ortak şekilde hareket etmediğini gösterdiği,
- ARVEN ile FARMATEK arasında çalışan geçişlerinin yaşandığı,
- ARVEN ile FARMATEK arasında hiçbir ticari ilişki veya herhangi bir temasın olmadığı,
- ARVEN'in yaşadığı ekonomik darboğaz ve konkordato sürecinin belgelerdeki ifadelere yol açmış olabileceği,
- Soruşturma Bildiriminde Toksöz Grup çalışanı olarak nitelendirilen çalışanın Soruşturma Raporu'nda ARVEN çalışanı olarak gösterilmesinin çelişkili olduğu, bu konu hakkında yeniden bir inceleme yapılması gerektiği ve bu durumun ihlalin varlığını ortaya koymak bakımından yeterli standartlara ulaşılamadığını gösterdiği,
- Farmatek İç ve Dış Ticaret AŞ ile FARMATEK'in karıştırılmış olabileceğine dair birinci yazılı savunmada yer alan beyanın Soruşturma Raporu'nda yeterince açığa kavuşturulamadığı

ifade edilmektedir.

(1316) Soruşturma Raporu'nda da ifade edildiği üzere rekabet hukuku uygulamasında bir ihlalin varlığını gösteren delillerin bütün taraflardan elde edilmesi ya da elde edilen delillerin ihlalin bütün unsurlarını içermesi gerekli olmayıp belgelerin bütüncül değerlendirilmesi neticesinde birbirlerini tamamlaması, uyumlu olması ve anlamlı bir bütün teşkil etmesi yeterlidir. Dolayısıyla bir teşebbüsten elde edilen belgelerin rekabet hukukunun uygulaması bakımından gerekli ispat standardını karşılaması durumunda ihlal tespiti yapılabilmektedir. Teşebbüsler arası anlaşmalar inceleme konusu olduğunda bir teşebbüsten elde edilen ve ihlali gösteren belge diğer teşebbüs bakımından yapılacak değerlendirmelere de esas olabilecektir.

(1317) Dosya kapsamında tespit edilen ihlal, aşağıda Ceza Yönetmeliği'ne yönelik yapılan değerlendirmede ifade edildiği üzere emek girdisinin paylaşımını amaçlayan eylemler olması dolayısıyla pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliği taşımakta olup, bu hali ile 2021/3 sayılı Rekabeti Kayda Değer Ölçüde

Kısıtlamayan Anlaşma, Uyumlu Eylem Ve Teşebbüs Birliği Karar Ve Eylemlerine İlişkin Tebliğ kapsamında açık ağır ihlal olarak sınıflandırılmakta ve ilgili Tebliğ kapsamında değerlendirilememektedir.

(1318) FARMATEK savunmasında, Toksöz Grup çalışanı olarak nitelendirilen çalışanın Soruşturma Raporu'nda ARVEN çalışanı olarak gösterilmesinin çelişkili olduğu, bu konu hakkında yeniden bir inceleme yapılması gerektiği ve bu durumun ihlalin varlığını ortaya koymak bakımından yeterli standartlara ulaşılamadığını gösterdiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte Soruşturma Raporu'nda SANOVEL ve ARVEN'den oluşan ekonomik bütünlüğün SANOVEL'in devralındığı 09.03.2020 tarihinden önceki ve sonraki ekonomik göstergelerin değerlendirilmesi ile halefinin SANOVEL olduğu değerlendirilmiş, dosya kapsamında 09.03.2020 tarihinden önce taraflar hakkında elde edilen bulgular SANOVEL'e atfedilmiştir. Bu kapsamda tarafın bu konu ile ilgili savunmasına katılmak mümkün değildir. Kaldı ki bulguların kime atfedildiği hususu bulgunun karşı tarafını etkilemekte olup bu durum FARMATEK'in durumunu etkilememektedir.

(1319) ARVEN çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu-43'te ARVEN'in FARMATEK'ten transfer etmek istediği bir aday için FARMATEK ile centilmenlik anlaşması bulunduğu ve centilmenlik anlaşması bulunduğundan FARMATEK İnsan Kaynakları ile iletişim kurulup onay alınmadan teşebbüsten çalışan alınamayacağından bahsedilmiştir. Yine Bulgu-45'te FARMATEK çalışanlarının centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alımda değerlendirilemeyeceği vurgulanmıştır. Bulgu-46'dan ise FARMATEK çalışanı ile işe alım sürecinin gizli yürütüldüğü, çalışan teklifi kabul ederse FARMATEK'ten ayrıldığı, bu ayrılıştan bir süre sonra ARVEN'de çalışmaya başlayabileceği anlaşılmakta ve sürecin bu şekilde yürümesinin FARMATEK ve ARVEN arasındaki centilmenlik anlaşmalarından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

(1320) FARMATEK'in savunmasında delillerin ispat standardını sağlamadığı belirtilmişse de rekabet hukuku ile diğer hukuk alanlarındaki delil ve ispat standardının farklı olduğu vurgulanması gerekir. Rekabet ihlali teşkil eden belgelerde imza, yazılı olma, teşebbüsü temsile yetkili bir kişi tarafından düzenlenme veya imzalanma gibi şekil kuralları aranmamakta; ajanda notları, elektronik postalar, bir kişi tarafından tutulan notlar, telefon görüşmelerinin içeriğini nakleden notlar, toplantı tutanakları gibi çok çeşitli deliller ihlalin ispatlanmasında yeterli kabul edilmektedir. Nitekim şirket içi yazışmalar gibi anlık mesajlaşmalar ve internet sohbeti çıktıları şeklindeki farklı nitelikteki belgeler delil olarak kullanılabilmektedir. Elde edilen delillerin çapraz teyidi gerekmemekte olup ispat bakımından önemli olan, hukuka uygun bir şekilde elde edilmiş olan delillerin maddi gerçeklikleri ve olguları ortaya koymasıdır. Delilin ispat gücü açısından hangi teşebbüsten elde edildiğinin bir önemi bulunmamakta, belgenin kime ait olduğundan ziyade içerik itibarıyla ne ifade ettiği nazara alınmaktadır. Delillerin tek tek ispat standardını sağlaması koşulu aranmayıp bütün olarak bu seviyeye ulaşması ve her bir delilin diğer delillerle tutarlı olması yeterlidir. Dolayısıyla bu konuyla ilgili olarak FARMATEK tarafından getirilen savunmaya itibar edilmemiştir.

(1321) FARMATEK savunmasında ifade ettiği bir diğer husus ise Farmatek İç ve Dış Ticaret AŞ ile FARMATEK'in karıştırılmış olabileceği ve birinci yazılı savunmada yer alan beyanın Soruşturma Raporu'nda yeterince açığa kavuşturulamadığıdır. Kurulun 05.10.2023 tarih ve 23-47/891-314 sayılı kararıyla Farmatek İç ve Dış Tic. AŞ hakkında yeniden satıcıların satış fiyatının belirlenmesi ihlaline yönelik açılan soruşturma uzlaşma ile sonlandırılmıştır. Bu kapsamda Farmatek İç ve Dış Tic. AŞ'nın gıda takviyeleri alanında faaliyet gösterdiği ifade edilmelidir. Zira FARMATEK hakkında soruşturma açılmadan önce bu husus göz önünde tutulmuş olup ilaç firmaları hakkında

yürütülen işbu soruşturmada bulgularda ismi geçen çalışanların FARMATEK bünyesinde çalıştığı tespit edilmiştir. Bu bakımdan FARMATEK hakkında yanlışlıkla soruşturma tarafı yapılması hususu söz konusu olmadığından tarafın savunmasına itibar edilmemektedir.

(1322) Bu kapsamda Soruşturma Raporu'nda elde edilen belgelerin birbirini destekleyip desteklemediği, anlamlı bir bütün oluşturup oluşturmadığı değerlendirilmiştir. Soruşturma Raporunda elde edilen belgeler bütüncül şekilde ele alındığında FARMATEK ile ARVEN arasında rekabete aykırı şekilde çalışan geçişlerinin kısıtlanması konusunda irade uyuşması bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu tespite birbirini destekleyici belgeler çerçevesinde ulaşılmıştır. Söz konusu belgeler teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmeme yönündeki yaklaşımın tek taraflı olmadığını, anlaşmaya dayandığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda teşebbüsün yukarıda yer verilen savunmalarında ihlal tespitini etkileyecek herhangi bir husus bulunmadığı bu nedenle ilave bir açıklama yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmektedir.

I.5.24. HELBA'nın Savunması ve Değerlendirme

Soruşturma Raporu'nda Yer Verilen İnceleme ve Analizler Çerçevesinde HELBA ile Genveon İlaç San. ve Tic. AŞ (GENVEON) Arasında Çalışan Ayartmama Anlaşması Bulunmadığına İlişkin Savunmalar

- Soruşturma Raporu'nda gönderilen delillerin HELBA ile ilgili olmadığı, tarafa ihlal isnadında bulunulan bulguların tamamının GENVEON'un iç yazışması niteliğinde olduğu,
- İhlal isnadında bulunulan bulgulardan birinde "dikkat ederiz elbette" şeklinde bir ibarenin bulunduğu, ancak bu yazışmanın GENVEON'un iç yazışması olduğu, e-postanın kim tarafından ne zaman atıldığının rapordan anlaşılamadığı, HELBA tarafından GENVEON'a hiçbir zaman böyle bir e-postanın gönderilmediği,
- Soruşturma Raporu'nda HELBA tarafından gönderilmeyen ve GENVEON'un iç yazışması niteliği taşıyan e-postaların somut ve objektif delil niteliği taşımadığı, ayrıca bu yazışmalara HELBA tarafından onay verilmediği ve GENVEON ile HELBA arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşmanın bulunmadığı, HELBA hakkında objektif ve somut herhangi bir delil bulunmadan ceza verilmesinin hukuka aykırı olduğu,
- Kaldı ki HELBA'dan ayrılarak GENVEON'da çalışmaya başlayan kişilerin de bulunduğu ((.....) ve (.....)) , sadece bu durumun bile taraflar arasında centilmenlik anlaşması bulunmadığını gösterdiği,
- HELBA ile GENVEON arasında çalışan ayartmama veya centilmenlik anlaşması yapılmadığı, GENVEON çalışanlarının da diğer firma çalışanları gibi ilanlara başvuru yaptıktan sonra görüşmeye çağırıldığı,
- Bulguların GENVEON'un kendi iç yazışması ve sübjektif değerlendirmesinden kaynaklandığı, GENVEON'un iç yazışmasını istediği gibi hazırlayabileceği, HELBA'nın burada herhangi bir müdahalesinin veya beyan hakkının bulunmadığı

ifade edilmektedir.

(1323) Soruşturma Raporu'nda HELBA ile GENVEON arasında ihlalin varlığını kanıtlar nitelikte bulgulara yer verilmiştir. Bu bakımdan tekrar vurgulanmasında fayda görülen

Bulgu-64'te ve Bulgu-63'teki e-postalarda HELBA ile önerilen görüşmenin gerçekleştiği anlaşılmakta ve GENVEON İnsan Kaynakları Direktörü ile HELBA İnsan Kaynakları arasında geçen görüşmenin içeriği hakkında şu bilgiler verilmektedir: "*Cuma akşamı (.....) Bey ile konuyu görüşmemizin ardından, o akşam hemen Helba İlaç İnsan Kaynakları ile iletişim kurdum. Kendilerine; bu süreçte fabrika çalışanlarımızdan Helba İlaç'a geçenler olduğu ve bunun rekabet prosedürleri gereği uygun olmadığını uygun bir şekilde ifade ettim. Bundan sonraki süreçte bu şekilde devam edilmemesini, gerekiyorsa bunu üst yönetim ekipleri ile de paylaşmalarını söyledim. O anda "dikkat ederiz elbette" şeklinde bir dönüş aldım. Dün akşamüzeri tekrar aradılar. Kendi yöneticileri ile de değerlendirdiklerini; konuya dikkat edeceklerini ancak söz vermek istemediklerini dile getirdiler. Spesifik olarak Genveon çalışanlarına odaklanmadıklarını ancak başvuranlar içinde Genveon çalışanlarının olduğunu belirttiler. Ek olarak "Mülakata gelenler, genel olarak yönetimsel yaklaşımlardan, kariyer beklentilerinden dolayı arayışta olduklarını ifade ediyorlar, çok çok yüksek ücret teklif etmiyoruz" diye de paylaşımda bulundu. Ben rahatsızlığımızı, bunun uygun olmadığını ve konuya İK arasında iyi niyet ve centilmenlik yaklaşımıyla yönetmekten yana olduğumu ilettim tekrar. Çok dikkat edeceğiz diyerek kapattılar. Fabrikaya gittiğimde de yöneticilerle ayrıca konuyu konuşup, daha detaylı anlamaya çalışacağım."* İfadeleri yer almaktadır. Ayrıca Bulgu-65'te yer alan "*...(.....) Bey'in çalıştığı firma ile aramızda centilmenlik anlaşması durumu olduğu için şu an için adayı bekletme kararı alındı..."* ifadelerinden HELBA ile GENVEON arasında çalışan geçişlerine yönelik kurulan iletişimin bir anlaşma iradesine ulaştığı, tarafların karşılıklı iradesinin kurulduğu, zira bir anlaşma kurulmasaydı Bulgu-65'te görülen anlaşmaya sadakatin bulunmayacağının kabulünün gerektiği değerlendirilmektedir.

(1324) Rekabet hukuku uygulamasında bir ihlalin varlığını gösteren delillerin bütün taraflardan elde edilmesi ya da elde edilen her bir delilin ihlalin bütün unsurlarını içermesi gerekli olmayıp belgelerin bütüncül değerlendirilmesi neticesinde birbirlerini tamamlaması, uyumlu olması ve anlamlı bir bütün teşkil etmesi yeterlidir. Dolayısıyla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi bakımından bir ihlal tespiti yapmak için amacı ya da etkisi itibarıyla rekabeti kısıtlayıcı bir uzlaşı olduğunu ortaya koyacak şekilde gerekli ispat standardının karşılanması yeterli kabul edilmektedir.

(1325) HELBA tarafından yapılan yazılı savunmada, "*GENVEON'un iç yazışması olduğu ve* sübjektif *değerlendirmesinden kaynaklandığı, GENVEON'un iç yazışmasını istediği gibi hazırlayabileceği, HELBA'nın burada herhangi bir müdahalesinin veya beyan hakkının bulunmadığı"* ifade edilmişse de tarafların iletişime geçtiği durumlarda sübjektif bir değerlendirmeden bahsedebilmek için anlaşmanın tarafı olmadığını iddia eden teşebbüsün açıkça anlaşmayı reddettiğini göstermesi gerekmektedir. Bu kapsamda Soruşturma Raporu'nda yer alan değerlendirmelere paralel şekilde ilgili ifadeler ve sonrasında gerçekleştirilen eylemlerin GENVEON'un sübjektif değerlendirmesi olduğu sonucuna ulaşılamamaktadır. Bilakis GENVEON ile HELBA arasında yazılı olmayan bir anlaşmanın kurulduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

I.5.25. AMGEN'ın Savunması ve Değerlendirme

AMGEN'ın Ücret ve Yan Haklar Politikasına İlişkin Savunmaları

- AMGEN'ın çalışanlarına sunduğu ücret ve yan hakların belirlenmesinde bağımsız ve rekabetçi davrandığı,
- AMGEN'ın yetenekleri çekmek, motive etmek ve elde tutmak amacıyla çalışan ücretlerini rekabetçi bir seviyede konumlandırmayı hedeflediği,

- Ücretlendirme ve Yan Haklar programlarının belirlenmesinde enflasyon, GSYH büyümesi ve işsizlik oranları gibi makroekonomik değişkenlerin, benchmark bilgisinin (çalışanlara piyasadaki benzer roller için verilen ücret aralığının medyanının baz alınmaya çalışıldığı), "finansal performans, bütçe ve operasyonel giderlerin" ve bireysel değerlendirmelerin göz önünde bulundurulduğu,
- AMGEN'ın her yıl Mart ayında enflasyona bağlı olmayan ve her çalışan için çalışanın piyasadaki konumuna ve bireysel yıllık performansına göre değişkenlik gösterebilen bir maaş artışı gerçekleştirdiği, bunun için gerekli bütçenin Amgen Grubunun ABD ve Avrupa'daki C&B ekibi tarafından, bağımsız üçüncü taraf araştırma şirketlerinin hazırladığı raporların dikkate alınarak belirlendiği,
- Her bir çalışana genellikle Şubat ayının ortası itibarıyla ilgili yıl için olağan ücret artışlarının özel olarak bildirildiği ve her bir çalışanın maaş artışına artışın geçerli olacağı Mart ayının başında Workday sistemi üzerinden erişebildiği,
- AMGEN'ın Mercer, Korn Ferry ("KF"), Willis Towers Watson ("WTW") gibi bağımsız üçüncü taraf araştırma şirketlerinin bir dizi genel sektör araştırmasına katıldığı; toplu ve anonimleştirilmiş benchmarking raporları aldığı,
- 2022-2024 yılları arasında yapılan düzeltmelerin sadece ücret artışları ile sınırlı kalmadığı, çalışanlara sunulan yemek, ulaşım ve giyim ödenekleri gibi yan haklarda ve satış teşvik planında da iyileşmeler yapıldığı,
- AMGEN'ın Ocak 2022'de %(.....)'lik ve Mart 2022'de %(.....)'lik ücret artışının yanı sıra çalışanların şirketteki pozisyonu bakımından öngörülen ücretin pazardaki rekabetçiliğine bağlı olarak ek bir artış önerdiği bu oranın da Mart 2022 itibariyle %40 bileşik bir artışa tekabül ettiği, %(.....)'lik ücret artışının 2 Aralık 2021 tarihinde duyurulduğu, Mart 2022'deki artışın ise en geç 2 Mart 2022 tarihi itibariyle duyurulduğu,
- Temmuz 2023 itibariyle toplamda yaklaşık %(.....)'luk bir artış yapıldığı ayrıca 9 Ağustos 2023 itibariyle ek bir artışın daha yapıldığı ve duyurulduğu

ifade edilmektedir.

(1326) Savunmada, AMGEN'ın çalışanlarına sunmuş olduğu ücretlendirme politikasında rekabetçi davrandığı ve maaş bütçesinin üçüncü taraf araştırma şirketlerinin hazırladığı raporların dikkate alınarak belirlendiği ifade edilmiştir. AMGEN her ne kadar çalışanların ücretlerinin belirlenmesine ilişkin sürecin kendisinden bağımsız ve somut değerlendirmelere göre geliştiğini aktarmak istese de maaşların belirlenmesinde AMGEN'ın etkisinin olmadığını söylemek mümkün görünmemektedir. Kaldı ki maaş politikaları yalnızca AMGEN Grup tarafından belirlense dahi burada ihlal isnadında bulunulan husus, AMGEN'ın Eylül ayında çalışanlarına duyurduğu maaş zammı artışını artışı gerçekleştirmeden iki ay önce rakipleriyle paylaşmasıdır. AMGEN her ne kadar ücret artışlarını üçüncü taraf araştırma şirketlerinin raporlarına göre gerçekleştirdiğini ifade etse de bulgunun üçüncü taraf şirketlerden edinilen benchmarking çalışmasına ilişkin olmadığı açıktır. İhlal iddiasına konu olan bulgunun içeriği doğrudan rakiplerle iletişime ilişkindir ve bulgudan AMGEN'ın Eylül ayı içinde yapmayı planladığı zam bilgisinin rakipler arasında paylaşıldığı anlaşılmaktadır. Geleceğe dönük rekabete hassas bu bilgileri alan rakip teşebbüsler cevap vermemiş dahi olsa bu bilgiler söz konusu rakip teşebbüslerin karar alma süreçlerini etkileyebilecek niteliktedir. Bu kapsamda ilgili savunma itibar edilebilir bulunmamıştır.

Soruşturma Raporunda Yer Alan Bulgulara İlişkin Savunmalar

- Soruşturma Raporu'nda yalnızca iki bulguya yer verilerek AMGEN'ın rekabete hassas bilgi değişiminde bulunduğunun iddia edildiği; Bulgu-4'ün AMGEN'ın tarafı olmadığı ve varlığından haberdar olmadığı bir MENARINI iç yazışması niteliğinde olduğu, Bulgu-11'in ise GSK AMGEN dahil çoğunluğu ilaç sektöründe faaliyet gösteren 7 şirkete gönderilen ancak AMGEN'ın cevap vermediği bir e-postaya ilişkin olduğu,
- Bu bulguların rekabeti kısıtlama amacı olduğunu gösterecek nitelikte olmadığı,
- Paylaşıldığı iddia edilen bilginin pazardaki şeffaflığı yapay olarak artırarak teşebbüslerin rekabetçi davranışlarının koordinasyonunu kolaylaştıran bir özeliğe sahip olduğu iddiasının kanıtlanamadığı

ifade edilmektedir.

i. Bulgu-4'e İlişkin Savunmalar

- Bulgu-4'ün MENARINI Genel Müdürü'nün diğer MENARINI çalışanlarına gönderdiği ve aralarında AMGEN'ın da bulunduğu bazı şirketlerin ücret artışlarını içeren bir e-posta yazışmasından ibaret olduğu ve söz konusu bilgilerin adı geçen teşebbüslerden temin edildiği,
- AMGEN ile MENARINI arasında doğrudan veya dolaylı bir temas olduğunun ispat edilemediği,
- Bulguda yer alan bilginin AMGEN'ın gerçek ücret artışı ile örtüşüyor olmasının bu bilginin kaynağının AMGEN olduğunun ispatlanması için yetersiz kaldığı,[337]
- Soruşturma Raporu'nda iddia edilenin aksine bulgu tarihi olan 08.03.2022'de AMGEN'ın Mart 2022'deki ücret artışının yalnızca AMGEN'ın yöneticileri tarafından değil AMGEN'ın tüm çalışanları tarafından da bilindiği,
- Şubat başı itibariyle yöneticilere ekipleriyle paylaşılmak üzere duyurulduğu ve Şubat ortası itibariyle yöneticiler tarafından çalışanların bilgilendirmeye başlandığı, 2 Mart tarihiyle[338] de her bir çalışanın maaş zammından haberdar olduğu, dolayısıyla herhangi bir çalışanın da bu bilgileri doğrudan veya dolaylı olarak paylaşmış olabileceği,
- Bulgunun kendisinin de AMGEN'ın rekabeti kısıtlayıcı bir bilgi değişimine ilişkin amacını ve/veya katılımını hiçbir şekilde göstermediği,
- Söz konusu bulgunun AMGEN'a atfedilebilecek herhangi bir rekabeti kısıtlayıcı amacı ispatlamaktan yoksun olduğu ve iddia edilen bilgi değişiminin herhangi bir kısıtlayıcı etkisinin olmadığı,
- İddia edilen bilgi değişiminin geleceğe dönük olmayan geçmiş veya en azından güncel ve kamuya açık bir bilgi değişimi olduğu,
- İlgili dönemdeki enflasyon ve döviz kurlarındaki artışlarla Türkiye'de gözlemlenen ekonomik dalgalanmalar sebebiyle bir teşebbüsün genel ücret artış oranının işgücü piyasasındaki gelecekteki davranışları açısından yol gösterici olamayacağı,

[337] Hem bulguda geçen hem de AMGEN'ın gerçekleştiğini ifade ettiği zam oranı MART 2022 için %(.....)'tır.
[338] Bulgu tarihi 08.03.2022'dir.

- MENARINI ve AMGEN arasında bilgi değişimi şüphesi uyandırabilecek tek belgenin Bulgu-4 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, iddia edilen bilgi değişiminin bir sıklığa işaret etmekten uzak olduğu, izole bir bilgi değişiminin varlığı ispatlansa dahi sürekli değişmekte olan bir pazarda bu paylaşıma katılanların gelecekteki davranışlarına ilişkin belirsizliğin azalması bakımından bir koordinasyon oluşması amacına hizmet edemeyeceği

ifade edilmektedir.

(1327) Soruşturma Raporu'nda, Bulgu-4'ün içeriğinden farklı teşebbüslere ait ücret zam oranı bilgisinin genel müdürlerden edinildiğinin anlaşıldığı, sektörde yapılacak maaş zam oranları bilgisinin rekabete hassas bilgi niteliği taşıdığı ve teşebbüsler arasında paylaşılmasının işverenin çalışanın maaş artışına ilişkin kararında baskılayıcı etki doğurabileceği değerlendirilmiştir.

(1328) Soruşturma Raporu'nda yer alan bulgu içeriğinde AMGEN'ın 2022 yılında yapmış olduğu zam oranının %(.....) olarak ifade edildiği görülmüştür. Bu kapsamda AMGEN tarafından sunulan cevabi yazılarda AMGEN'ın Ocak 2022'de yaptığı %(.....) ve Mart 2022'de yaptığı %(.....) oranındaki zam artışlarının kümülatif olarak %(.....)'e tekabül ettiği dolayısıyla bulguda yer alan oranlarla gerçekte yapılan zam oranlarının büyük oranda örtüştüğü tespit edilmiştir. Soruşturma Raporu'nda değerlendirilen bir diğer husus ise MENARINI Genel Müdürünün bu bilgiyi edindiği tarih ile AMGEN tarafından zam oranının ne zaman çalışanlarına yapıldığı bilgisidir. AMGEN göndermiş olduğu cevabi yazıda Mart 2022'de bir maaş artışı yaptığını, bu oranın ortalama %(.....) olduğunu ve çalışandan çalışana farklılık gösterdiğini ifade etmiş ancak MENARINI tarafından elde edilen bilginin kamuya açık kaynaklardan elde edildiğini ya da bu bilginin geçmişe ait bir bilgi olduğunu kanıtlayamamıştır.

(1329) Bununla birlikte AMGEN'ın Kurum kayıtlarına intikal eden yazılı savunmasında, Mart 2022'deki ücret artışının yalnızca AMGEN'ın yöneticileri tarafından bilinmediği bulgu tarihi itibarıyla tüm çalışanlarının bu durumdan haberdar olduğu zira bulgu tarihi 08.03.2022 iken AMGEN'ın 02.03.2022 tarihi itibarıyla her bir çalışana bilgilendirme yaptığı ifade edilmiştir. AMGEN'ın savunmasının ekinde yer alan Ek-9'da AMGEN İnsan Kaynakları Yöneticisinin mart ayında yapılacak maaş artışına ayrılan bütçeye ilişkin bilgilendirildiğine, "Final Actions for Managers" belgesiyle 04.03.2022 tarihine kadar çalışanların maaş artışlarına ilişkin olarak bilgilendirileceğine bu kapsamda çalışanlara ilişkin değerlendirmelerin sunulmasına ilişkin bir yönergenin yöneticilerle paylaşıldığına ve son olarak 21.02.2022 tarihli belge içeriğinden ise çalışanların Mart ayındaki maaş artışlarının 21.02.2022 tarihinde onayladığına ilişkin belge tarafımıza sunulmuştur. Bu kapsamda sunulan belgelerden 21.02.2022 tarihinde tüm çalışanların maaş zam oranlarının belirlenmiş olduğu görülmektedir. Bu nedenle AMGEN tarafından çalışanların maaş artış oranlarının da 21.02.2022 tarihinde belirlenmiş olduğu ve MENARINI'nin 08.03.2022 tarihli Bulgu-4'te bahsettiği bilgileri kamuya açık kaynaklardan elde edilmiş olabileceği ya da bu bilginin geçmişe ait bir bilgi olduğu değerlendirilmektedir.

(1330) Tüm bu nedenlerle Bulgu-4'te geçen yazışma dolayısıyla AMGEN ve MENARINI'nin rekabete duyarlı bir bilgi paylaşımı gerçekleştirdiğinin anlaşılamayacağı ve AMGEN'ın Bulgu-4'e ilişkin savunmasına itibar edilebileceği değerlendirilmektedir.

i. Bulgu-11'e İlişkin Savunmalar

- GSK'nın bulguda geçen bilgileri nasıl elde ettiğinin bilinmediği, ilgili bilgilerin AMGEN tarafından GSK ile doğrudan paylaşıldığını kanıtlayabilecek herhangi bir delilin bulunmadığı,
- İlgili belgede AMGEN'a atfedilen yemek ödeneğinin[339] yazışma tarihi[340] itibariyle AMGEN'ın gerçek yemek ödeneği ile örtüşmediği, 1 Temmuz 2023 tarihinden itibaren aylık net yemek ödeneklerinin sırasıyla (.....) TL ve (.....) TL net günlük ödeneğe karşılık gelen (.....) TL (İstanbul için) ve (.....) TL (İstanbul dışı için) olacak şekilde belirlendiği,
- %(.....)'lilik olağan zam dönemindeki artışın GSK'nın ilettiği e-postada belirtilen olağan zam dönemindeki ücret artışı ortalamasının (~%(.....)) nispeten üzerinde olduğu, olağan zam dönemi öncesinde gerçekleştirilen ücret artışının %(.....) olarak belirtildiği ancak bu oranın GSK tarafından sağlanan ortalamanın (~%(.....)) altında olduğu, olağan zam dönemi dışında gerçekleştirilen ücret artışının %(.....) olarak hesaplandığı bu oranın da GSK tarafından sağlanan verilerin ortalamasının (~%(.....)) altında olduğu,
- GSK'nın İK temsilcisi tarafından paylaşılan belgede olağan zam dönemi öncesi ücret artışı, olağan zam dönemi ücret artışı, olağan zam dönemi sonrası ücret artışı ve bileşik artış oranlarının tüm şirketler için sağlandığı, planlanan ek ücret artışının ise sadece AMGEN için sağlandığı; diğer bir deyişle Excel'in AMGEN nezdinde diğer rakiplerin yalnızca güncel veya geçmiş bilgilerini içerdiği ve bu bilgilerin paylaşılmasının amaç bakımından rekabeti kısıtlayıcı bir davranış olarak değerlendirilmemesi gerektiği,
- İlgili belgenin AMGEN'a ilgili şirketlerin gelecekteki davranışları hakkında herhangi bir gösterge sunamayacağı,
- AMGEN'ın 21 Haziran 2023 tarihinde ücret artışının Temmuz 2023 başında yürürlüğe gireceğini duyurduğu,
- Bulgu-11'deki mesajın ekinde yer alan rakiplere ait olduğu belirtilen bilgilerin AMGEN açısından güncel ve/veya geçmişe dönük olarak kabul edilmesi gerektiği,
- AMGEN İK liderinin AMGEN'ın işgücü pazarındaki davranışları koordine etmesinin neredeyse imkansız olduğu, İK Lideri'nin çalışma koşullarının düzenlenmesi konusunda sadece bir öneride bulunabildiği, bu öneriyi makroekonomik değişkenler, benchmark bilgileri ve finansal performans, bütçe ve OPEX'e dayalı olarak gerekçelendirmesi gerektiği, bu önerinin bölgesel, yerel ve küresel paydaşlar tarafından onaylanması gerektiği,
- Bulgu-4 için ifade edildiği gibi Türkiye'deki ekonomik durum göz önünde bulundurulduğunda mevcut veya potansiyel ücret artışlarının paylaşıldığı bu münferit örneğin teşebbüsler arasında koordinasyon sonucuna yol açacak nitelikte olmadığı

ifade edilmiştir.

---

[339] (.....) TL

[340] İlgili bulgunun tarihi 11.07.2023'dür.

(1331) Soruşturma Raporu'nda ayrıntılı şekilde anlatıldığı üzere, Bulgu-11'de AMGEN ile ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI doğrudan iletişim kurmuş olduğu, bu iletişimde de teşebbüslerin olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam, toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgilerinin yer aldığı görülmektedir.

(1332) Soruşturma Raporu'nda ayrıca, çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından öğrenilmesinin ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesinin piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabileceği, çünkü anılan bulguda yer alan Excel belgesindeki geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadelerin diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce belirlemesini engellediği ifade edilmiştir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

(1333) Bu kapsamda AMGEN tarafından Mart ayındaki ortalama %(.....)'luk artışın çalışandan çalışana değiştiği, enflasyonla değişmemesi ya da sabit bir artış olmaması sebebiyle tüm organizasyona duyurulmadığı, 2023 yılı Temmuz ayı ek ücret artışının ise 21.06.2023 tarihinde şirket içinde toplam artış oranının %(.....) olacağının duyurulduğu ve son olarak bulgu içeriğinde yer alan Eylül ayından itibaren tüm çalışanlara uygulanacak %(.....)'lik zam oranına ilişkin çalışanlara 1 Eylül 2023'ten itibaren geçerli olacak şekilde 09.08.2023 tarihinde e-posta gönderildiği belirtilmiştir. Yine raporda açıklandığı üzere AMGEN'ın Eylül ayı içinde yapmayı planladığı zam bilgisinin rakipler arasında paylaşılması ve bu bilginin şirket içinde rakiplerin bu bilgiyi öğrenmesinden sonra duyurulması söz konusu olup bu durum altında AMGEN'ın zam oranlarının geçmişe yönelik bilgi ya da kamuya açık kaynaklardan elde edilebilir bir bilgi olduğunu ileri sürmek makul olmayacaktır.

(1334) AMGEN rakip verilerine ilişkin bilgilerin eski ve güncelliğini yitirdiğini ifade etmesine karşın rakiplerinin arasında dolaşan kendisine ait geleceğe dönük verilerinin güncel olmadığını ya da kamuya açık veriler olduğunu kanıtlayamamıştır.

(1335) Bütün bu açıklamalar göz önüne alındığında, ilgili pazarda stratejik bilgi olarak kabul edilen bilgilerin teşebbüsler arasında değiş tokuş edilmesi, bu bilgiler bir defaya mahsus olarak paylaşılsa ve/veya piyasada herhangi bir etki doğurmasa bile ihlal olarak değerlendirilebilmektedir. Bilgi paylaşımı; bağımsız bir anlaşma, uyumlu eylem ya da teşebbüs birliği kararı olarak tezahür edebileceği gibi bir başka iş birliği anlaşmasının parçası/tamamlayıcısı olarak da ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda, bilgi değişimi aracılığıyla teşebbüslerin bir araya gelerek fiyatları veya fiyatı oluşturan koşulları belirlemesi de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına girmektedir.

(1336) Bu doğrultuda teşebbüsün belgenin amaç bakımından rekabeti kısıtlayıcı bir davranış olmadığına yönelik savunmasına katılmak mümkün değildir.

Uygulanacak Olası Bir İdari Para Cezasına Yönelik Açıklamalar

- Olası bir idari para cezası durumunda lehe kanun ilkesi doğrultusunda Yeni Ceza Yönetmeliği'nin hükümlerinin lehe olduğu ölçüde uygulanabileceği,
- İdari para cezasının toplam gayri safi gelir üzerinden uygulanmaması gerektiği,

- Yeni Ceza Yönetmeliği ile farklı ihlal türleri için öngörülen alt ve üst sınırlar kaldırıldığı için temel para ceza oranının %0.5'ten daha düşük olarak belirlenebileceği,
- İki bulgunun münferit ve birbirinden ayrı olması, başka bir teşebbüsün iç yazışması olması, bu bilgi değişimi iddialarının AMGEN'ın kararlarını etkilememesi, tespit edilen bulguların içinde yer aldıkları son derece değişken ve öngörülemez bağlamın piyasadaki belirsizliği ortadan kaldıramaması sebebiyle anlamlı bir koordinasyonun oluşmaması ve AMGEN'ın işgücü piyasasındaki gücünün sınırlı olması sebeplerinden dolayı temel para cezasının en düşük seviyeden belirlenmesi gerektiği,
- İddia edilen davranışın taraflarının farklı olması, bulguların içeriği arasında herhangi bir ilişki bulunmaması ve bulguların tarihleri arasında önemli bir zaman aralığı olması sebebiyle iddia edilen davranışların devam eden tek bir ihlali göstermediği ve iddia edilen ihlalin süresinin 1 yıldan kısa olduğunun değerlendirilmesi gerektiği,
- İhlalin süresi 1 yıldan uzun kabul edilirse temel para cezası oranının Yeni Ceza Yönetmeliği'nin 5/3(a) maddesi uyarınca %20 oranında artırılması gerektiği,
- AMGEN'ın iddia edilen ihlale iştirak etmemiş olması ve iddia edilen davranışın yıllık gayri safi gelirlerde bir paya sahip olmaması nedeniyle olası para cezasının azami oranda indirilebileceği,
- İddia edilen davranışın gelir kalemi olmadığı, AMGEN'ın giderlerini etkilediği iddia edilen ihlale konu davranışlarının yıllık gayri safi gelirleri üzerinde bir etkisinin bulunmadığı bu durumun hafifletici bir sebep olarak dikkate alınması gerektiği,
- Delillerin ispat gücünden yoksun olması ve AMGEN'ın çalışma koşullarını sürekli iyileştirmeye çalışması göz önünde bulundurulduğunda iddia edilen ihlalin oluşumu veya devamlılığı noktasında AMGEN'ın bir dahlinin bulunmamasının hafifletici bir sebep olarak dikkate alınması gerektiği

ifade edilmektedir.

(1337) AMGEN'ın eylemleri geleceğe yönelik stratejik bilgilerin paylaşımı niteliğindedir. Yatay Kılavuz'un 43. paragrafında, bilgi paylaşımının özellikle, teşebbüslerin, rakiplerinin pazar stratejileri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağladığı durumlarda rekabetin kısıtlanmasına neden olabileceği belirtilmiştir. Rakip teşebbüsler arasındaki ileriye yönelik bilgi paylaşımı, pazardaki şeffaflığı artırıp teşebbüslere fiyatlama politikalarını uyumlaştırma imkânı verdiğinden bu paylaşımın teşebbüsler arasındaki koordinasyonu artırıcı bir yönü bulunmaktadır.

(1338) Bu noktada teşebbüsün sunmuş olduğu yazılı savunma neticesinde Bulgu-4'ün AMGEN açısından ihlal niteliğinin kalmadığı değerlendirildiğinden AMGEN'ın ihlale taraf olduğunu gösteren tek belgenin 11.07.2023 tarihli Bulgu-11 olduğu anlaşılmaktadır. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu sürenin bir yıldan kısa olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda hem eski hem de yeni Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasının artırılmasına gerek olmadığı değerlendirilmektedir.

(1339) Bu kapsamda ceza takdirine ilişkin açıklamalara raporun ilgili bölümünde yer verilecektir.

Usule İlişkin Savunmalar

- Soruşturma Bildirimi'nde yeni açılan bu soruşturmanın devam eden soruşturma ile birleştirildiğini gösteren herhangi bir ibarenin bulunmadığı,
- Soruşturma Raporu'nda AMGEN'a yönelik şüphelerin giderilemediği ve Kurumun bu şüphelerini açıklığa kavuşturmak için herhangi bir bilgi toplama çalışması yapmamış olmasına rağmen 09.10.2024 tarihinde yani soruşturmanın başlamasından 11 ay sonra AMGEN'ı devam eden soruşturmaya dahil etmek için Kurulu bilgilendirdiğinin belirtildiği,
- Devam eden soruşturma kapsamında AMGEN'da herhangi bir yerinde inceleme gerçekleştirilmediği, AMGEN'dan ilk kez, şüpheler hakkında bir görüş oluşturulduktan sadece bir gün sonra ve Soruşturma Bildirimi'nin Amgen Türkiye'ye tebliğinden önce bilgi talep ettiği,
- 10.10.2024 tarihinde hakkında başlatılan soruşturmanın yapıldığı tarihte yürürlükte olan 4054 sayılı Kanun'un değişen hükümlerinin esas alındığı ve bu nedenle hakkında soruşturma yürütülen diğer teşebbüslerin aksine Soruşturma Bildirimi'ne savunma sunulmadığı,
- Bu aksaklıkların AMGEN'ın eksik bir değerlendirmeye tabi tutulmasına neden olduğu ve aynı zamanda adil yargılanma hakkına halel getirdiği endişesinin hasıl olduğu

ifade edilmiştir.

(1340) AMGEN savunmasında Soruşturma Bildirimi'nde kendisi hakkında açılan soruşturmanın devam eden soruşturma ile birleştirildiğine dair herhangi bir ibarenin bulunmadığını ve AMGEN'a yönelik şüphelerinin açıklığa kavuşturulması için yeterli çalışmanın yapılmadığını iddia etmiştir. Öncelikle Soruşturma Bildirimi'nin konu kısmında verilen bilgilerin devam eden süreç ile alakası olması ve soruşturmaya teşebbüs eklenmesi süreçlerinin sırasıyla aktarılması nedeniyle söz konusu bildirimden tarafın mevcut soruşturmaya eklenmiş olduğu çıkarılabilecek durumdadır.

(1341) AMGEN'ın savunmalarından bir diğeri ise 10.10.2024 tarihinde AMGEN hakkında soruşturmanın başlatıldığı tarihte değişen 4054 sayılı Kanun'un hükümlerinin dikkate alındığı bu nedenle haklarında soruşturma yürütülen diğer teşebbüslerin aksine Soruşturma Bildirimi'ne karşı savunma ileri sürülemediği ifade edilmiştir.

(1342) Öncelikle belirtmek gerekir ki soruşturma sürecinin en başında taraflar hakkında ihlale dayanak gösterilecek tüm bulguların edinilme imkânı bulunmamaktadır. Soruşturma süreçlerinde gerçekleştirilen yerinde incelemeler neticesinde başkaca teşebbüsler hakkında belge edinilmesi ve bu teşebbüslerin soruşturma raporunun teslimine kadar soruşturmaya taraf olarak eklenmesi ise her zaman mümkündür. Bu kapsamda teşebbüslerin de savunma hakkını nasıl kullanacağına ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun'un 44. maddesine yer verilmesi uygun olacaktır. Anılan maddede soruşturma safhasında bu Kanunu ihlal ettiği iddia edilen kişi veya kişilerin, kararı etkileyebilecek her türlü bilgi veya delili her zaman Kurula sunabileceği düzenlenmiştir. Nitekim soruşturma safhası (soruşturmanın başladığı tarihte yürürlükte olan 4054 sayılı Kanun'a göre) yalnızca birinci yazılı savunma, soruşturma raporu, ikinci yazılı savunma, ek görüş aşaması ve üçüncü yazılı savunma olmayıp tarafların savunma adı altında olmasa dahi bilgi taleplerine verdikleri cevaplarda ya da bizatihi Kurum kayıtlarına sundukları belgelerle savunma haklarını kullanabilmesi mümkündür. Bu kapsamda tarafın iddia ettiği üzere kendilerinin soruşturmaya çok geç eklendiği için savunma hakkından mahrum bırakıldığına ilişkin savunmasına katılmak mümkün

değildir. Şöyle ki taraf sözlü savunma süreci de dahil olmak üzere ihlale dayanak bulguları her zaman çürütme imkanına sahiptir. Bu doğrultuda teşebbüsün savunma hakkının kısıtlandığına yönelik savunmasının itibar edilebilir olmadığı değerlendirilmektedir.

I.5.26. NOVO NORDISK'in Savunması ve Değerlendirme

NOVO NORDISK'in Önaraştırma Raporunun Tebliğ Edilmemesi ve Soruşturma Heyetinin Usuli Kurallara Uymaması Dolayısıyla Savunma Hakkını Diğer Soruşturma Taraflarıyla Eşit Şekilde Kullanamamasına İlişkin Savunması

- Önaraştırma Raporunun tebliğ edilmemesinin adil yargılanma hakkının ihlali niteliğinde olduğu,
- Soruşturma Heyetinin soruşturma bildirimini soruşturma tamamlanmasına yirmi üç gün kala göndermesinin NOVO NORDISK'in soruşturma içindeki diğer taraflara göre eşit olmayan usuli haklar uygulanması sonucunu doğurduğu,
- Soruşturmaya dahil olunmasına neden olan belgenin yaklaşık on bir ay önce Kurum kayıtlarına girdiği,
- Bu durumun yargılama hakkının ve özellikle silahların eşitliği ilkesinin ihlali olarak değerlendirilebileceği,
- NOVO NORDISK'e savunma hazırlamak için yeterli süre ve imkân sağlanmadığı,
- NOVO NORDISK'e yeterli süre tanınsaydı sürecin uzlaşma yoluyla sonlanabileceği

ifade edilmektedir.

04284

(1343) NOVO NORDISK savunmasında Önaraştırma Raporunun tebliğ edilmemesinin adil yargılanma hakkının ihlali niteliğinde olduğunu ifade etmişse de bu savunmaya katılmak mümkün değildir. Zira NOVO NORDISK hakkında soruşturma açılmasına dayanak oluşturan tespit ve değerlendirmeler Soruşturma Bildirimi ile teşebbüse gönderilmiştir. Ayrıca teşebbüs hakkında ihlal şüphesi doğurduğu değerlendirilen belgelerin tamamına da NOVO NORDISK'e gönderilen Soruşturma Bildirimi'nin ekinde yer verilmiştir. Bu belgelerde diğer teşebbüslerin ticari sırları karartılmış olmakla birlikte bu karartma NOVO NORDISK'in hakkındaki iddiaları anlayabilmesine imkân tanıyabilecek şekilde yapılmıştır. Bir ihlali gösteren belgelerde yer alan bütün ifadelerin soruşturma taraflarına açıklıkla gösterilmesi gerekmemekte, bir diğer deyişle belgenin elde edildiği teşebbüsün ticari sır niteliğindeki veya sair üçüncü tarafların öğrenmesine gerek olmayan ve ihlal konusu ile ilgisi bulunmayan bilgilerin/ifadelerin ihlalin diğer tarafına gönderilmesi sırasında karartılması gerekebilmektedir. NOVO NORDISK'e gönderilen belgeler bakımından da bu yöntem benimsenmiş olup belgelerin teşebbüs hakkında isnat olunan iddiaları yeterli açıklıkla içerdiği değerlendirilmektedir.

(1344) Yine NOVO NORDISK 12.12.2024 tarih ve 60100 sayılı yazısı ile dosyaya giriş talebinde bulunmuş olup tarafın talep ettiği ve taraf hakkında aklayıcı suçlayıcı nitelikte olan tüm belgeler tarafın erişimine açılmıştır.

(1345) Ayrıca 4054 sayılı Kanun kapsamında soruşturma tarafı teşebbüslere önaraştırma raporunun gönderilmesi gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Zira soruşturma bildirimini düzenleyen 43. maddede yer verilen *"Kurul, başlattığı soruşturmaları, soruşturmaya başlanması kararının verildiği tarihten itibaren 15 gün içinde ilgili taraflara bildirir ve tarafların ilk yazılı savunmalarını 30 gün içinde göndermelerini ister.*

Taraflara tanınan ilk yazılı cevap süresinin başlayabilmesi için Kurulun bu bildirim yazısı ile birlikte, iddiaların türü ve niteliği hakkında yeterli bilgiyi ilgili taraflara göndermesi *gerekir."* ifadeleriyle önaraştırma raporunun gönderilmesi değil, soruşturma açılmasına dayanak oluşturan iddialar hakkında yeterli bilginin gönderilmesi gerektiği belirtilmiştir. Dosya kapsamında NOVO NORDISK'e gönderilen soruşturma bildiriminde de söz konusu hususlar ile ilgili belgelere yer verilmiştir. Bu doğrultuda teşebbüsün savunma hakkının kısıtlandığına yönelik savunmasının itibar edilebilir olmadığı değerlendirilmektedir.

(1346) NOVO NORDISK'in savunmalarından bir diğeri ise Soruşturma Heyeti'nin soruşturma bildirimini soruşturma tamamlanmasına yirmi üç gün kala göndermesinin, NOVO NORDISK'e soruşturma içindeki diğer taraflara göre eşit olmayan usuli haklar uygulanmasına yol açtığına ilişkindir. Öncelikle belirtmek gerekir ki soruşturma sürecinin en başında taraflar hakkında ihlale dayanak gösterilecek tüm bulguların edinilme imkânı bulunamayabilmektedir. Soruşturma süreçlerinde gerçekleştirilen yerinde incelemeler neticesinde başkaca teşebbüsler hakkında belge edinilmesi ve bu teşebbüslerin soruşturma raporunun teslimine kadar soruşturmaya taraf olarak eklenmesi ise her zaman mümkündür. Bu kapsamda teşebbüslerinde savunma hakkını nasıl kullanacağına ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun'un 44. maddesine yer verilmesi uygun olacaktır. Anılan maddede soruşturma safhasında bu Kanunu ihlal ettiği iddia edilen kişi veya kişilerin, kararı etkileyebilecek her türlü bilgi veya delili her zaman Kurula sunabileceği düzenlenmiştir. Nitekim soruşturma safhası (soruşturmanın başladığı tarihte yürürlükte olan 4054 sayılı Kanun'a göre) yalnızca birinci yazılı savunma, soruşturma raporu, ikinci yazılı savunma, ek görüş aşaması ve üçüncü yazılı savunma olmayıp tarafların savunma adı altında olmasa dahi bilgi taleplerine verdikleri cevaplarda ya da bizatihi Kurum kayıtlarına sundukları belgelerle savunma haklarını kullanabilmesi mümkündür. Tarafın iddia edildiği üzere kendilerinin soruşturmaya çok geç eklendiği için savunma hakkından mahrum bırakıldığına ilişkin savunmasına ise katılmak mümkün değildir. Şöyle ki taraf sözlü savunma süreci de dahil olmak üzere ihlale dayanak bulguları her zaman çürütme imkanına sahiptir. Bu doğrultuda teşebbüsün savunma hakkının kısıtlandığına yönelik savunmasının itibar edilebilir olmadığı değerlendirilmektedir.

(1347) Yine NOVO NORDISK'in uzlaşma sürecinde kendilerine yeterli süre tanınmadığı bu sebeple de uzlaşmadan çekildikleri yönündeki görüşlerine de katılmak mümkün değildir. Zira teşebbüsün uzlaşma yönünde irade göstermesi halinde soruşturma süreci bitmiş olsa dahi uzlaşma sürecine devam edilmektedir. Nitekim dosyada da süreç bu şekilde ilerlemiştir. NOVO NORDISK'in uzlaşma başvurusu 07.11.2024 tarihinde Kurulda görüşülmüş olup Soruşturma Raporu'nun teslim süresi olan 11.11.2024 tarihinden sonra 13.11.2024 tarihinde uzlaşma ara kararı alınmıştır ancak teşebbüs bağımsız iradesiyle 19.11.2024 tarihinde süreçten çekilmiştir. Bu kapsamda tarafın soruşturmaya geç eklenmesinden dolayı uzlaşma sürecinin sonuçlandırılmadığına ilişkin savunmasına itibar edilememektedir.

NOVO NORDISK'in Bulgu-11'e İlişkin Savunmaları

- Türkiye'de son dönemde yüksek enflasyon ve istikrarsız yaşam maliyetinin ekonomik gerçeklikler olduğu,
- Türkiye'nin olağanüstü bu durumu nedeniyle yurt dışındaki merkezlere ara dönem maaş artışları yapılmasına ikna için "benchmark" gibi kesin kanıtlara ihtiyaç duyulduğu,
- Bu yöntemin kullanılmasının nedeninin çalışan refah kaybını önlemek olduğu,

- Bulguda bilgi değişimi eylemini gerçekleştiren çalışanın NOVO NORDISK'in maaş belirleme süreçlerine ilişkin karar alma yetkisini haiz olmadığı,
- Kurulun 02.01.2020 tarihli ve 20-01/13-5 sayılı kararına benzer şekilde NOVO NORDISK'in, rekabete hassas bilgi paylaşıldığından ve paylaşılan bilginin içeriğinden habersiz şekilde, geleceğe yönelik stratejik kararlarını kendi iç dinamikleri doğrultusunda bağımsız ve tek taraflı olarak almaya devam ettiği,
- NOVO NORDISK'e ilişkin mevcut durumda, soruşturmanın ve iddiaların, iddia edilen rekabeti sınırlayıcı bir davranışa ilişkin tek bir bulguya dayandığı ancak bu bulgunun, gerek nitelik gerekse nicelik açısından 4. maddenin ihlal edildiğine yönelik ispat standardını karşılamadığı,
- Temmuz 2023'te yapılan ücret zammının Willis Tower Watson'dan alınan benchmark raporu çerçevesinde belirlendiği,
- Bilgi değişiminin, eski bir çalışan tarafından Türkiye'deki yerel ekonomik olumsuzluklara acil yanıt verme ihtiyacından kaynaklanan münferit ve şirket yetkilileri tarafından talep edilmeyen bir olay olduğu,
- Piyasa ortalamasının üzerinde maaş artışı gerçekleştirmesinin NOVO NORDISK'in, herhangi bir iş birliği anlaşması iddiasıyla doğrudan çeliştiği,
- Bulgu 11 ile de görülebileceği üzere, NOVO NORDISK'in başlangıçta %20'lik bir artış planladığı, ancak Willis Tower Watson Raporu'nu esas alarak bu oranı %25 olarak revize ettiği,
- İddia edilen bilgi değişiminin bireysel muafiyetten faydalanabileceği

ifade edilmektedir.

(1348) Soruşturma Raporu'nda ayrıntılı şekilde anlatıldığı üzere, Bulgu-11'de MERCK ile ASTRAZENECA, GSK, AMGEN, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI'nin doğrudan iletişim kurmuş olduğu, bu iletişimde de teşebbüslerin olağan zam dönemi öncesi yapılan zam, zam oranı, olağan zam dönemi sonrası yapılan zam, toplam zam, planlanan ek dönem zam oranı ve genel toplam zam oranı bilgilerinin yer aldığı görülmektedir.

(1349) Soruşturma Raporu'nda ayrıca, çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin bilgilerin, işveren konumundaki ilaç sağlayıcıları tarafından öğrenilmesinin ve sağlayıcıların kendi stratejilerini buna göre belirlemesinin piyasadaki rekabeti bozucu nitelik taşıyabileceği, çünkü anılan bulguda yer alan Excel belgesinde geleceğe yönelik şirket stratejisini yansıtan ifadelerin diğer teşebbüslerin kendi politikalarını özgürce belirlemesini engellediği ifade edilmiştir. Çünkü paylaşılan bilgi diğer teşebbüsçe öğrenildiği anda artık yakın geçmişi ilgilendirse yahut uygulanmamış olsa dahi öğrenen teşebbüs açısından geleceğe yönelik kararlarını almada yol gösterici bir bilgi olacaktır. Bu bağlamda teşebbüsün bu bilgiyi öğrendiği andan itibaren bağımsız ve özgür iradesi ile hareket etmesi ticari hayatın gerekleri nazara alındığında mümkün değildir.

(1350) Bu kapsamda AMGEN tarafından Mart ayındaki ortalama %(.....)'luk artışın çalışandan çalışana değiştiği, enflasyonla değişmemesi ya da sabit bir artış olmaması sebebiyle tüm organizasyona duyurulmadığı, 2023 yılı Temmuz ayı ek ücret artışının ise 21.06.2023 tarihinde şirket içinde toplam artış oranının %(.....) olacağının duyurulduğu ve son olarak bulgu içeriğinde yer alan Eylül ayından itibaren tüm çalışanlara uygulanacak %(.....)'lik zam oranına ilişkin çalışanlara 1 Eylül 2023'ten itibaren geçerli olacak şekilde 09.08.2023 tarihinde e-posta gönderildiği belirtilmiştir. Yine raporda açıklandığı üzere AMGEN'ın Eylül ayı içinde yapmayı planladığı zam bilgisinin rakipler

arasında paylaşılması ve bu bilginin şirket içinde rakiplerin bu bilgiyi öğrenmesinden sonra duyurulması söz konusu olup bu durum altında AMGEN'ın zam oranlarının geçmişe yönelik bilgi ya da kamuya açık kaynaklardan elde edilebilir bir bilgi olduğunu ileri sürmek makul olmayacaktır.

(1351) Bilgi paylaşımının tek taraflı olarak bir teşebbüs tarafından gerçekleştirilmesi ile birden çok teşebbüsün karşılıklı olarak bilgi paylaşımını gerçekleştirmesi yahut bilgi değişimine ilişkin alışverişin gerçekleştiği ortamın niteliği, ihlalin gerçekleştiğinin kabulü noktasında herhangi bir önem arz etmemektedir. Buna ek olarak rakiplerinin stratejik verileri kendisine ulaşan firmalar, bu bilgilerin kendilerine ulaşmasını istemediklerini rakiplerine açık bir şekilde bildirmedikleri takdirde, rakiplerce açıklanan bilgileri kabul etmiş ve pazar davranışlarını buna göre uyarlamış sayılacaklardır. Nitekim Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) Case C-8/08 sayılı kararında Hollanda'da faaliyet gösteren GSM operatörlerinin bir araya gelerek faturalı abonelikler için standart bayi ücretlerini düşürmesi incelenmiş ve "*…uyumlu eyleme katılan teşebbüs, söz konusu piyasada faaliyetlerini sürdürdüğü sürece uyumlu eylem, katılan teşebbüsler tarafından gerçekleştirilen tek bir toplantının sonucu bile olsa, ortaya çıkan uyumlu eylem ile teşebbüsün ilgili piyasadaki davranışları arasında nedensellik bağına ilişkin karine vardır…*" denilmiştir. Yine Danıştay 13. Dairesinin 08.05.2012 tarihli ve E. 2008/9080 K. 2012/965 sayılı kararında emaye bobin teli pazarında faaliyet gösteren teşebbüsler arasında anlaşma ve fiyat listelerinin değişimi incelenmiş ve *"… Ayrıca fiyat listeleri hususunda teşebbüsler arası koordinasyonun ve teşebbüsler arasındaki bilgi paylaşımlarının, piyasada bir etkisinin olmadığı ileri sürülebilirse de belirtilen iletişimin, teşebbüslerin gelecekte piyasada alacakları kararlarda etkili olacağının aksi ispatlanmadıkça kabul edilmesi gerekmektedir…*" şeklinde hüküm kurulmuştur.

(1352) NOVO NORDISK savunmasında söz konusu *benchmarking* çalışmasının rekabet ihlali olmadığını ve Temmuz 2023'te yapılan ücret zammının Willis Tower Watson'dan alınan benchmark raporu çerçevesinde belirlendiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz'da da bilgi değişimine konu edilen hususların çıktı pazarına yönelik olmadığı, diğer bir deyişle girdi pazarına yönelik olduğu hallerde de rekabet karşıtı bir amaç veya etki ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. İş gücü pazarında bu sonucu doğurabilecek nitelikteki rekabete duyarlı bilgiler; ücrete ilişkin bilgiler veya çalışanların iş seçimlerine ya da genel iş gücü hareketliliğine etkisi açık olan diğer çalışma koşullarına ilişkin bilgilerdir. Örneğin çalışanların; iş seçimleri ile genel iş gücü hareketliliğine etkisi açık zam oranları, çalışma süreleri, yan haklar, tazminatlar ve izin hakları gibi çalışma koşullarına ilişkin bilgiler rekabete duyarlı bilgi olarak kabul edilebilecek ve bu bilgilerin değişimi rekabeti kısıtlayıcı amaca veya etkiye sahip olabilecektir. İş gücü pazarında rekabeti kısıtlama amacıyla yapılan her türlü bilgi değişiminin ise etkisine bakılmaksızın rekabeti kısıtladığı kabul edilecektir. Bu bakımdan ilgili Kılavuzda da ifade edildiği üzere ilgili bulgudaki zam oranlarının açık şekilde diğer teşebbüslerin bilgisine sunulduğu, bu bakımdan da bilgi değişiminin amaç bakımından ihlal olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

(1353) Bütün bu açıklamalar göz önüne alındığında, ilgili pazarda stratejik bilgi olarak kabul edilen bilgilerin teşebbüsler arasında değiş tokuş edilmesi, bu bilgiler bir defaya mahsus olarak paylaşılsa ve/veya piyasada herhangi bir etki doğurmasa bile ihlal olarak değerlendirilebilmektedir. Bir teşebbüs, bu paylaşımın parçası olmak istemediğini net bir şekilde diğer teşebbüslere bildirmedikçe pazar davranışlarını bu paylaşıma göre şekillendirmiş kabul edilebilecektir. Bilgi paylaşımı; bağımsız bir anlaşma, uyumlu eylem ya da teşebbüs birliği kararı olarak tezahür edebileceği gibi bir

başka iş birliği anlaşmasının parçası/tamamlayıcısı olarak da ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda, bilgi değişimi aracılığıyla teşebbüslerin bir araya gelerek fiyatları veya fiyatı oluşturan koşulları belirlemesi de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına girmektedir.

(1354) Bu doğrultuda teşebbüsün *benchmarking* uygulamasının rekabeti kısıtlamadığına ve bu uygulamaya bireysel muafiyet uygulanabileceğine ilişkin savunmasına katılmak mümkün değildir.

İdari Para Cezasının Hesaplanmasına İlişkin Savunmalar

- NOVO NORDISK'e para cezası uygulanmaması gerektiği,
- Kurulun idari para cezası uygulamaya karar vermesi durumunda işgücü maliyetlerinin ciroya esas alınması gerektiği,
- 2009 yılından bu yana yürürlükte olan Ceza Yönetmeliği'nin 27.12.2024 tarihinde yürürlükten kaldırıldığı, geçiş hükmü içermeksizin yürürlüğe giren yeni yönetmeliğin hem devam eden hem de gelecekteki soruşturmalar için uygulanmasının zorunlu kılındığı, Soruşturma Heyeti'nin yeni yönetmeliği esas almayı planlaması durumunda bu belirsizliğin Ek Görüş ile açıklığa kavuşturulması,
- Kurulun ihlal kararı vermesi durumunda, hafifletici sebeplerin azami düzeyde uygulanması ve ağırlaştırıcı sebeplere yer verilmemesi talep edildiği

ifade edilmektedir.

(1355) 15.02.2009 tarihli ve 27142 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in 27.12.2024 tarih ve 32765 sayı ile Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar İle Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek İdari Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik ile mülga edifldiğini belirtmek gerekir. Yeni Ceza Yönetmeliği 27.12.2024 tarihinde yürürlüğe girmiş olup bu kapsamda Soruşturma Raporu'nda ceza takdirine ilişkin yapılan değerlendirmelerin tekrardan ele alınması gerekmektedir.

(1356) Ceza hukukunun temel ilkesi olan kanunilik ilkesi birtakım hukuki güvenceleri de beraberinde getirmektedir. Bu güvencelerden birini ise ceza kanunlarının geriye yürümeyeceği prensibi oluşturmaktadır. Bu bakımdan mevcut suçun cezasını artırır şekilde ceza yasalarının geriye yürütülmesi durumunda bu "kanunsuz suç olmaz" ilkesine aykırılık teşkil edecektir. Bununla birlikte lehe kanunun geriye yürümesi ceza hukuku bakımından sorun teşkil etmeyecektir. Bu bakımdan mülga Ceza Yönetmeliği'nin yürürlükte olan yönetmeliğe göre her bir somut olay özelinde lehe hükümler içerebileceği değerlendirildiğinden ceza tayininde mülga Yönetmelik'in lehe hükümlerinin de göz önünde bulundurulması gerekecektir. İlgili kılavuz ve geçmiş Kurul kararları ışığında teşebbüsler arası çalışan ayartmama anlaşmalarının amaç bakımından rekabet ihlali olduğu görülmektedir. Zira Yeni Ceza Yönetmeliği ile birlikte temel ceza oranının yalnızca "kartel" ve "diğer ihlaller" şeklinde sınıflandırılmış ihlal türlerine bağlı olarak belirlendiği yaklaşımdan vazgeçilmiş olup özellikle ihlalin niteliğinin ve rekabet üzerindeki olumsuz etkisinin dikkate alındığı yeni bir yöntem benimsenmiştir. Buna paralel olarak temel ceza oranının belirlenmesinde "kartel" ve "diğer ihlaller" ayrımına bağlı olarak getirilmiş olan alt ve üst sınırlar kaldırılmıştır. Bu kapsamda ceza takdirinde bulunulurken Yeni Ceza Yönetmeliği ile eski Ceza Yönetmeliği arasında karşılaştırma yapılmış ve taraf için lehe olan Yeni Ceza

Yönetmeliği'ne göre ceza tayinine karar verilmiştir. Teşebbüse uygulanan cezaya ilişkin değerlendirmelere I.6.1 başlığı altında yer verilecektir.

1.6. Genel Değerlendirme

(1357) Buraya kadar yer verilen bilgi, tespit ve yapılan savunmalar da dikkate alınarak yapılan değerlendirmeler ışığında,

- ABBVIE'ye ilişkin olarak; ABDİ İBRAHİM, JOHNSON&JONHSON ve GSK ile arasında çalışan ayartmamaya yönelik rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma/uyumlu eylem bulunmadığı, AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, MENARINI, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFİ ile rekabete hassas bilgi değişimi yapmadığı,
- ABBVIE'nin ve rakiplerinin pazardaki konumu ve pazar yapısı çerçevesinde D05B: Sistemik kullanım için antipsoriatikler, L01X: Diğer tüm antineoplastik ilaçlar ve L04B: Anti TNF ilaçlar için hâkim durumda olmadığı, J05D3-Hepatit C Antiviralleri ilaçları pazarında ise hâkim durumda olduğu,
- ABBVIE'nin 2018-2024 dönemi için Maviret (Viekirax-Exviera) bakımından J05D-Hepatit C Antiviralleri pazarında hâkim durumda olduğu ancak ABBVIE'nin hâkim durumunu kötüye kullandığına ilişkin değerlendirme yapılamayacağı,
- BASF'a ilişkin olarak rakipleriyle çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılamadığı,
- BAUSCH&LOMB'a ilişkin olarak rakipleriyle çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılamadığı,
- BAYER'e ilişkin olarak rakipleriyle çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılamadığı,
- DAIICHI'ye ilişkin olarak rakipleriyle çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılamadığı,
- JOHNSON&JOHNSON'na ilişkin olarak; ayrı ayrı Bulgu-2 ve 5 bakımından ABBVIE, Bulgu-7, 8 ve 9 bakımından GSK ve Bulgu-55 bakımından MENARINI ile arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem olmadığı,
- LİBA'ya ilişkin olarak; BAUSCH&LOMB ile arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılamadığı,
- MICHAEL PAGE'e ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılamadığı,
- MSD'ye ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılamadığı,
- NEUTEC'e ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine ilişkin bir sonuca ulaşılmadığı,
- PANASONIC'e ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine ilişkin bir sonuca ulaşılmadığı,
- SIFI'ya ilişkin olarak rakipleriyle çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılamadığı,

- WORLD MEDICINE'ne ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine ilişkin bir sonuca ulaşılmadığı

değerlendirimiştir. Özetle yukarıda sayılan ilgili teşebbüsler bakımından 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin veya 6. maddesinin ihlal edilmediği kanaatine ulaşılmıştır.

(1358) Bu değerlerdirmelerin yanısıra önceki bölümlerde de detaylı yer verildiği üzere;

- ADEKA'ya ilişkin olarak; Bulgu-13, 1, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 ve 36 değerlendirildiğinde ADEKA ve ABDİ İBRAHİM, Bulgu-14 ve 37 değerlendirildiğinde ADEKA ve BİLİM arasında bir çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylemin olduğu,
- AMGEN'e ilişkin olarak; Bulgu-11'de ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI ile emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen rekabete hassas bir bilgi paylaşımı olduğu,
- ARGİS'e ilişkin olarak; Bulgu-38, 39, 40, 41 ve 42 değerlendirildiğinde ARGİS ve DROGSAN arasında bir çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylemin olduğu,
- ARVEN'e ilişkin olarak; Bulgu-43, 45, 46 ve 47'den ARVEN ve FARMATEK, Bulgu-47 ve 48'ten ARVEN ve BİLİM, Bulgu-44, 47 ve 49'dan ise ARVEN ve GENVEON arasında çalışan ayartmama yönelik bir anlaşma/uyumlu eylemin olduğu ancak ARVEN ile SANOVEL ve ARVEN ile NEUTEC arasındaki 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiğine yönelik yeterli bilgi belgeye ulaşılamadığı,
- ASTRAZENECA'ya ilişkin olarak; Bulgu-11'den ASTRAZENECA ile AMGEN, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI arasında rekabete hassas bilgi değişimi yoluyla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği,
- BERKO'nun; Bulgu-59 ve 60 çerçevesinde SANOVEL, Bulgu-1 çerçevesinde ise ABDİ İBRAHİM ile arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu,
- FARMATEK'e ilişkin olarak; Bulgu-43, 45, 46 ve 47'den FARMATEK ve ARVEN arasında bir çalışan ayartmama yönelik bir anlaşma/uyumlu eylemin olduğu,
- HELBA'ya ilişkin olarak; Bulgu-63, 64 ve 65 değerlendirildiğinde HELBA ve GENVEON arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu,
- ILKO'ya ilişkin olarak; Bulgu-66, 68, 69, 70, 71, 72 ve 73 değerlendirildiğinde ILKO ve SANOVEL arasında; Bulgu-17, 18, 74, 32, 75, 15 ve 33 değerlendirildiğinde ILKO ve ABDİ İBRAHİM arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem olduğu, Bulgu-10'a ilişkin olarak teşebbüslerin açık iradelerini ortaya koyan bir eylem bulunmadığı, iki arkadaşın konuşmalarında öznel yargıların bulunduğu ve anlaşmanın taraflarının net bir şekilde ortaya konulamadığı bu nedenle ihlal isnadında bulunulmadığı,
- MERCK'ün; Bulgu-76'da MENARINI, Bulgu-11'de ise AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER, SANOFI ile bir rekabete hassas bilgi değişimi yaptığı ve bunun 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında ihlal olduğu,

- NOVARTIS'e ilişkin olarak; Bulgu-11'den NOVARTIS ile AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI arasında çalışan maaşlarına ilişkin olarak rekabete hassas bilgi değişimi yoluyla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği,
- NOVO NORDISK'e ilişkin olarak; Bulgu-11'den AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI arasında emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen rekabete duyarlı bir bilgi paylaşımı olduğu,
- PFIZER'a ilişkin olarak; Bulgu-3'te PFIZER ile ABBVIE arasında rekabete hassas bilgi değişimi olmadığı öte yandan ise Bulgu-11'de ise PFIZER bakımından AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK ve SANOFI arasında emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen rekabete duyarlı bir bilgi paylaşımı olduğu,
- SANOFI'ye ilişkin olarak; Bulgu-11'den AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER ve SANOFI arasında emeğin fiyatı olarak nitelendirilebilecek maaşı etkileyen rekabete duyarlı bir bilgi paylaşımı olduğu,
- SANOVEL'e ilişkin olarak; Bulgu-86, 87, 88, 88, 90, 91, 59, 66, 92, 94, 96, 97, 98, 99, 100, 102, 103, 104, 72, 73 ve 81'den SANOVEL ve ABDİ İBRAHİM, Bulgu-59, 93, 72, 73 ve 106'dan SANOVEL ve BİLİM, Bulgu-59 ve 60'dan SANOVEL ve BERKO, Bulgu-59, 72, 73, 109, 110, 111 ve 112'den SANOVEL ve GENVEON, Bulgu-66, 68, 69, 70, 71, 72 ve 73'den SANOVEL ve İLKO, Bulgu-95, 101, 72 ve 73'ten SANOVEL ve SANTA FARMA arasında çalışan ayartmama yönelik bir anlaşma/uyumlu eylemin olduğu ve bilgi değişimi iddialarına ilişkin olarak da Bulgu-4'te yer alan yazışmadan SANOVEL ile MENARINI arasında çalışan maaşları hususunda rekabete duyarlı bir bilgi değişimi olduğu kanaatine varıldığı, dosya kapsamında çalışanların yan haklarına ilişkin yapılan bilgi değişiminin çalışan ayartmamaya yönelik söz konusu aynı ihlalin parçası/uzantısı olarak gerçekleştiği, bu doğrultuda, stratejik bilgilerin değişiminin ve çalışan ayartmamaya ilişkin anlaşma/uyumlu eylemin teşebbüslerin işgücü piyasasına yönelik aynı stratejisinin parçası olması sebebiyle elde edilen belgelerin ayrı bir anlaşma/uyumlu eylem seviyesine ulaşıp ulaşmadığı yönünden değerlendirilmesine gerek görülmediği, öte yandan SANOVEL ile ARVEN ve SANOVEL ile NEUTEC arasındaki çalışan ayartmama anlaşması iddialarını kanıtlar nitelikte yeterli bilgi belgeye ulaşılamadığı, hakkında soruşturma yürütülen SANOVEL'in rakipleri ile çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem dolayıyla 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiği,
- SANTA FARMA'ya ilişkin olarak; Bulgu-95, 101, 72 ve 73 değerlendirildiğinde SANTA FARMA ve SANOVEL arasında, Bulgu-14 değerlendirildiğinde SANTA FARMA ve BİLİM arasında bir çalışan ayartmama anlaşmasının olduğu ancak Bulgu-113 bakımından teşebbüslerin irade uyuşması içerisinde olduğunun belgeden görülemediği, süreçte tarafların karşılıklı çalışan istihdamını engellemeye yönelik irade uyuşmasını ortaya koyacak/destekleyecek başkaca bir delil de elde edilmediği hususları göz önüne alındığında SANTA FARMA ile MENARINI arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında anlaşma/uyumlu eylemin bulunmadığı,

- SERVIER'e ilişkin olarak; Bulgu-1, 16,17,18, 20 ve 114'te yer alan ifadelerden SERVIER ve ABDİ İBRAHİM arasında bir çalışan ayartmama anlaşması olduğu,

kanaatine varılmıştır.

(1359) Aşağıda 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği tespit edilen teşebbüsler için Ceza Yönetmeliği kapsamında yapılan değerlendirmelere yer verilecektir.

I.6.1. Ceza Yönetmeliği Kapsamında Yapılan Değerlendirmeler

(1360) 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.

(1361) 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.

(1362) Ceza Yönetmeliği'nin temel para cezasını düzenleyen 5. maddesinin ikinci fıkrasına göre; başlangıç ceza oranı, özellikle, ihlal dolayısıyla gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı ile ihlalin niteliğinin açık ve/veya ağır olup olmadığı gözetilmek suretiyle belirlenmektedir. Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasında ise ihlalin süresinin temel para cezasının tespitinde dikkate alınacağı öngörülmektedir. Belirtilen hükme göre başlangıç ceza oranı; bir ilâ iki yıl arasında süren ihlallerde beşte biri oranında, iki ilâ üç yıl arasında süren ihlallerde beşte ikisi oranında, üç yıl ilâ dört yıl arasında süren ihlallerde beşte üçü oranında dört yıl ilâ beş yıl arasında süren ihlallerde beşte dördü oranında ve beş yıldan uzun süren ihlallerde ise bir katı oranında artırılacak böylelikle temel para cezası oranına ulaşılacaktır.

(1363) Ayrıca, temel para cezasının hesaplanmasından sonra Ceza Yönetmeliği'nin 6. ve 7. maddeleri çerçevesinde ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak artırıma ve/veya indirime gidilmektedir.

(1364) Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesinde ağırlaştırıcı unsurlar "*Kanunun 4 üncü ve/veya 6 ncı maddesinin ihlal edildiğinin Kurul tarafından tespit edilmesinden sonra aynı teşebbüs veya teşebbüs birliği tarafından Kanunun 4 üncü ve/veya 6 ncı maddesinin tekrar ihlal edilmesi halinde temel ceza oranı bir katına kadar artırılır*", "*Soruşturma kararının tebliğinden sonra ihlale devam edilmesi, ihlalde belirleyici etkinin bulunması, Uzlaşma Yönetmeliğinin 12 nci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan gizlilik yükümlülüğünün ihlal edilmesi halinde temel ceza oranı bir katına kadar artırılabilir*", şeklinde düzenlenmiştir.

(1365) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar "*yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması,*ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller " şeklinde

sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır.

(1366) Bu noktada 15.02.2009 tarihli ve 27142 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in (Eski/Mülga Ceza Yönetmeliği) 27.12.2024 tarih ve 32765 sayı ile Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar İle Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek İdari Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik (Ceza Yönetmeliği) ile mülga edildiğini belirtmek gerekir. Bu nedenle ihlal tespitinde bulunulan her teşebbüs bakımından lehe düzenleme dikkate alınmıştır.

(1367) Aşağıda ihlal isnadında bulunulan ADEKA, AMGEN, ARGİS, ARVEN, ASTRAZENECA, BERKO, FARMATEK, HELBA, İLKO, MERCK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER, SANOFI, SANOVEL, SANTA FARMA ve SERVIER bakımından ayrı ayrı olmak üzere önce ihlalin hukuki niteliği tespitine, ihalin süresine ve ağırlaştırıcı/hafisletici nedenlere yer verilecek olup sorasında ise Ceza Yönetmeliği kapsamında ceza tayini bakımından değerlendirmelere yer verilecektir.

I.6.1.1. ADEKA Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1368) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak ADEKA'nın eylemlerinin emek girdisinin paylaşımına yönelik bir eylem olduğu ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma/uyumlu eylem niteliğinde bulunduğu, dolayısıyla mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre kartel tanımı kapsamında, yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre açık/ağır ihlal niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.

(1369) Bu kapsamda ilk olarak lehe olan yönetmeliğin tespiti için mülga ve şu an yürürlükte olan yönetmeliklerin temel para oranının belirlenmesine ilişkin 5. maddesinin karşılaştırılması gerekmektedir. ADEKA'nın eylemleri kartel tanımı içerisinde değerlendirilmiş olduğundan Mülga Ceza Yönetmeliği kapsamında temel para cezasının yıllık gayri safi gelirin %2- ila %4'ü arasında belirlenmesi gerekecektir. Yeni Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinde ise kartel ve diğer ihlal ayrımına bağlı alt üst sınırlar kaldırılmıştır. Bununla birlikte ADEKA için başlangıç para cezası %(.....)oranında tespit edilmiştir.

(1370) Temel para cezasının hangi oranlarda artırılacağına ilişkin lehe hüküm değerlendirmesi yapabilmek için ayrıca mülga ve yürürlükte olan yönetmeliklerin 5. maddesinin üçüncü fıkrasının da karşılaştırılması gerekmektedir. Eski Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasına göre başlangıç para cezasının, bir yıldan uzun beş yıldan kısa süren ihlallerde yarısı oranında, beş yıldan uzun süren ihlallerde ise bir katı oranında artırılacağı belirtilmiştir. Yeni Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasında ise başlangıç ceza oranı; bir ilâ iki yıl arasında süren ihlallerde beşte biri oranında, iki ilâ üç yıl arasında süren ihlallerde beşte ikisi oranında, üç yıl ilâ dört yıl arasında süren ihlallerde beşte üçü oranında dört yıl ilâ beş yıl arasında süren ihlallerde beşte dördü oranında ve beş yıldan uzun süren ihlallerde ise bir katı oranında artırılacak böylelikle temel para cezası oranına ulaşılacaktır.

(1371) Bu noktada ihlal isnadında bulunulan bulguların tarihlerine ve taraflarına ilişkin bilgiye aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 103: ADEKA'ya İlişkin İhlal İsnadında Bulunulan Bulguların Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
ADEKA-ABDİ İBRAHİM	
Bulgu-13	11.09.2019 ve 19.09.2019
Bulgu-1	29.01.2020 ve 02.02.2020
Bulgu-15	14.06.2021
Bulgu-16	10.12.2021- 02.09.2022
Bulgu-17	16.03.2022
Bulgu-18	20.04.2022
Bulgu-19	08.08.2022
Bulgu-20	07.08.2022
Bulgu-21	18.08.2022
Bulgu-22	29.08.2022
Bulgu-23	06.09.2022
Bulgu-24	10.11.2022 - 11.11.2022
Bulgu-25	18.11.2022
Bulgu-26	23.11.2022
Bulgu-27	12.12.2022
Bulgu-28	10.01.2023
Bulgu-29	30.01.2023
Bulgu-30	22.03.2023-28.03.2023
Bulgu-31	05.04.2023
Bulgu-32	07.04.2023
Bulgu-33	27.07.2023 – 10.08.2023
Bulgu-34	02.08.2023
Bulgu-35	23.10.2023
Bulgu-36	25.10.2023
ADEKA-BİLİM	
Bulgu-14	15.02.2021
Bulgu-37	02.11.2023

(1372) Bu çerçevede, ADEKA'nın ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarih aralığı 11.09.2019-02.11.2023'tür. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu sürenin 4 yıl 1 ay 22 gün olduğu anlaşılmaktadır. İhlal yılı göz önünde bulundurulduğunda Eski Ceza Yönetmeliği'ne göre başlangıç para cezasının %50'si oranında artırım yapılması, Yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre ise başlangıç para cezasının %80'i oranında artırım yapılması gerekmektedir.

(1373) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1374) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller "* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda teşebbüse %(.....) oranında hafifletici unsur indirimi uygulanabileceği değerlendirilmektedir.

(1375) Bu doğrultuda takdir edilen idari para cezası oranı yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....), Mülga Ceza Yönetmeliğine göre ise %(.....) olarak hesaplanmış ve teşebbüsün lehine olduğundan Mülga Ceza Yönetmeliği dikkate alınmıştır.

I.6.1.2. AMGEN Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1376) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak AMGEN'in eylemleri geleceğe yönelik stratejik bilgilerin paylaşımı niteliğindedir. Yatay Kılavuz'un 43. paragrafında, bilgi paylaşımının özellikle, teşebbüslerin, rakiplerinin pazar stratejileri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağladığı durumlarda rekabetin kısıtlanmasına neden olabileceği belirtilmiştir. İleriye yönelik rakip teşebbüsler arasında bilgi paylaşımı, pazardaki şeffaflığı artırıp teşebbüslere fiyatlama politikalarını uyumlaştırma imkânı verdiğinden bu paylaşımın teşebbüsler arasındaki koordinasyonu artırıcı bir yönü bulunmaktadır.

(1377) Bu itibarla rekabeti kısıtlayıcı nitelik arz ettiği dikkate alındığında anılan davranışların diğer ihlal kategorisi altında kaldığı, bu nedenle temel para cezasının belirlenmesinde Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesi uyarınca temel para cezasının belirlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1378) Bu noktada ihlal isnadında bulunulan bulguların tarihlerine ve taraflarına ilişkin bilgiye aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 64: AMGEN'e İlişkin İhlal İsnadında Bulunulan Bulguların Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
AMGEN-GSK/PFIZER/SANOFİ/NOVARTIS/MERCK/ NOVO NORDISK/ASTRAZENECA	
Bulgu-11	11.07.2023

(1379) AMGEN için başlangıç para cezasının %(.....)'den başlaması gerektiği değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, AMGEN'in ihlale taraf olduğunu gösteren belgenin tarihi 11.07.2023'dir. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu sürenin bir yıldan kısa olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasında artırıma gidilmemesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1380) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1381) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller "* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda teşebbüse %(.....) oranında hafifletici unsur indirimi uygulanması uygun görülmüştür.

(1382) Bu doğrultuda idari para cezasının takdirinde yeni Ceza Yönetmeliği ve Mülga Ceza Yönetmeliği bakımından bir farklılık oluşmadığından yeni Ceza Yönetmeliği dikkate alınmış olup %(.....) ceza oranına ulaşılmıştır.

I.6.1.3. ARGİS Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1383) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak ARGİS'in eylemlerinin emek girdisinin paylaşımına yönelik bir eylem olduğu ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma/uyumlu eylem niteliğinde bulunduğu, dolayısıyla mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre kartel tanımı kapsamında, yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre açık/ağır ihlal niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.

(1384) Bu noktada ihlal isnadında bulunulan bulguların tarihlerine ve taraflarına ilişkin bilgiye aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 11: ARGİS'e İlişkin İhlal İsnadında Bulunulan Bulguların Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
ARGİS-DROGSAN	
Bulgu-38	23.07.2018
Bulgu-39	06.10.2021
Bulgu-40	01.11.2021
Bulgu-41	31.01.2022
Bulgu-42	30.05.2022 – 01.06.2022

(1385) ARGİS için başlangıç para cezası %(.....) oranında tespit edilmiştir. Bu çerçevede, ARGİS'in ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarihi 23.07.2018-01.06.2022 olup ARGİS'in bu yıllar arasındaki davranışları için tek bir temel para cezası hesaplanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Bulgu-38 ile Bulgu-39 arasında 3 yıldan uzun süre bulunduğu ve bu zaman dilimlerinde tarafların rekabet ihlali niteliğindeki eylemlerine devam ettiğine yönelik bilgi ve belge elde edilememiş olduğundan ihlal süresinin 1 yılın altında olduğu değerlendirilmiştir.

(1386) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1387) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller "* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda teşebbüse %(.....) oranında hafifletici unsur indirimi uygulanması uygun görülmüştür.

(1388) Bu doğrultuda idari para cezasının takdirinde yeni Ceza Yönetmeliği ve Mülga Ceza Yönetmeliği bakımından bir farklılık oluşmadığından yeni Ceza Yönetmeliği dikkate alınmış olup %(.....) ceza oranına ulaşılmıştır.

I.6.1.4. ARVEN Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1389) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak ARGİS'in eylemlerinin emek girdisinin paylaşımına yönelik bir eylem olduğu ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma/uyumlu eylem niteliğinde bulunduğu, dolayısıyla mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre kartel tanımı kapsamında, yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre açık/ağır ihlal niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.

(1390) Bu noktada ihlal isnadında bulunulan bulguların tarihlerine ve taraflarına ilişkin bilgiye aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 12: ARVEN'e İlişkin İhlal İsnadında Bulunulan Bulguların Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
ARVEN-FARMATEK	
Bulgu-43	22.02.2022
Bulgu-45	15.03.2022
Bulgu-46	20.07.2022
Bulgu-47	27.07.2022
ARVEN-BİLİM	
Bulgu-47	27.07.2022
Bulgu-48	06.12.2022
ARVEN-GENVEON	
Bulgu-44	01.03.2022
Bulgu-47	27.07.2022
Bulgu-49	28.12.2022

(1391) ARVEN için başlangıç para cezasının %(.....) oranında tespit edilmiştir. Bu çerçevede, ARVEN'in ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarihi 22.02.2022-28.12.2022'dir. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu süre 10 ay 6 gün sürdüğü, bu bağlamda bir yıldan kısa olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasında artırıma gidilmemesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1392) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1393) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller"* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda hafifletici unsur indiriminin Mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....), yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre teşebbüsün yurt dışı satışları da dikkate alınarak %(.....) oranında uygulanması uygun görülmüştür.

(1394) Bu doğrultuda idari para cezası oranı teşebbüsün lehine olacak şekilde yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....) olarak takdir edilmiştir.

I.6.1.5. ASTRAZENECA Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1395) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak ASTRAZENECA'nın eylemleri geleceğe yönelik stratejik bilgilerin paylaşımı niteliğindedir. Yatay Kılavuz'un 43. paragrafında, bilgi paylaşımının özellikle, teşebbüslerin, rakiplerinin pazar stratejileri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağladığı durumlarda rekabetin kısıtlanmasına neden olabileceği belirtilmiştir. İleriye yönelik rakip teşebbüsler arasında bilgi paylaşımı, pazardaki şeffaflığı artırıp teşebbüslere fiyatlama politikalarını uyumlaştırma imkânı verdiğinden bu paylaşımın teşebbüsler arasındaki koordinasyonu artırıcı bir yönü bulunmaktadır.

(1396) ASTRAZENECA'nın rakipleriyle rekabete hassas bilgi değişimi gerçekleştirmesi mülga Ceza Yönetmeliği kapsamında diğer ihlaller kategorisinde değerlendirilmiştir.

Tablo 13: ASTRAZENECA'nın İhlale Taraf Olduğunu Gösteren Bulgu Tarihleri Ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
ASTRAZENECA-AMGEN-GSK-MERCK-NOVARTIS-NOVO NORDISK-PFIZER-SANOFI	
Bulgu-11	11.07.2023

(1397) ASTRAZENECA hakkında temel para cezası hesaplanırken ihlal isnadında bulunulan Bulgu-11'in uzlaşma sürecinden sonra iletildiği dikkate alınmış ve temel para cezasının uzlaşsaydı alacağı oran olan %(.....) oranında tespit edilmesi gerektiği değerlendirilmiştir. ASTRAZENECA'nın ihlale taraf olduğunu gösteren belgelere ve tarihlerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir:

(1398) Bu çerçevede, ASTRAZENECA'nın ihlale taraf olduğunu gösteren belge tarihi 11.07.2023'dir. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu sürenin bir yıldan kısa olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasında artırıma gidilmemesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1399) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1400) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller "* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda teşebbüse %(.....) oranında hafifletici unsur indirimi uygulanabileceği değerlendirilmektedir.

(1401) Bu doğrultuda idari para cezasının takdirinde yeni Ceza Yönetmeliği ve Mülga Ceza Yönetmeliği bakımından bir farklılık oluşmadığından yeni Ceza Yönetmeliği dikkate alınmış olup %(.....) ceza oranına ulaşılmıştır.

I.6.1.6. BERKO Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1402) Soruşturma kapsamında yapılan tespit ve değerlendirmeler çerçevesinde BERKO'nun ayrı ayrı olmak üzere SANOVEL ve ABDİ İBRAHİM ile çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem içerisinde olduğu, dolayısıyla BERKO'nun eylemlerinin mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre kartel tanımı kapsamında, yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre açık/ağır ihlal niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.

(1403) BERKO'nun ayrı ayrı olmak üzere SANOVEL ve ABDİ İBRAHİM ile rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşması yaptığı tespit edilmiş olup teşebbüsün ihlale taraf olduğunu gösteren belgelere ve tarihlerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir:

Tablo 14: BERKO'nun İhlale Taraf Olduğunu Gösteren Bulgu Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
BERKO-SANOVEL	
Bulgu-59	05.03.2015
Bulgu-60	26.06.2018-29.06.2018
BERKO-ABDİ İBRAHİM	
Bulgu-1	02.02.2020

(1404) BERKO için başlangıç para cezasının %(.....) oranında tespit edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu çerçevede, BERKO'nun ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarihleri 05.03.2015 ile 02.02.2020 dönemini kapsamaktadır. BERKO'nun bu yıllar arasındaki davranışları için tek bir temel para cezası hesaplanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Bulgu-59 ile Bulgu-60 ve Bulgu-60 ile Bulgu-1 arasındaki zaman dilimlerinde tarafların rekabet ihlali niteliğindeki eylemlerine devam ettiğine yönelik bilgi ve belge elde edilememiştir. Bu kapsamda BERKO'nun ihlal süresinin 1 yılın altında olduğu değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasında artırıma gidilmemesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1405) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1406) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller "* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda hafifletici unsur indiriminin Mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....), yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre teşebbüsün yurt dışı satışları da dikkate alınarak %(.....) oranında uygulanması uygun görülmüştür.

(1407) Bu doğrultuda idari para cezası oranı teşebbüsün lehine olacak şekilde yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....) olarak takdir edilmiştir.

I.6.1.7. FARMATEK Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1408) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak FARMATEK'in eylemlerinin emek girdisinin paylaşımına yönelik bir eylem olduğu ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma/uyumlu eylem niteliğinde bulunduğu, dolayısıyla mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre kartel tanımı kapsamında, yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre açık/ağır ihlal niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.

(1409) Bu noktada ihlal isnadında bulunulan bulguların tarihlerine ve taraflarına ilişkin bilgiye aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 69: FARMATEK'e İlişkin İhlal İsnadında Bulunulan Bulguların Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
FARMATEK - ARVEN	
Bulgu-43	22.02.2022
Bulgu-45	15.03.2022
Bulgu-46	20.07.2022
Bulgu-47	27.07.2022

(1410) FARMATEK için başlangıç para cezasının %(.....) oranında tespit edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, FARMATEK'in ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarihi 22.02.2022-27.07.2022'dir. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu süre 5 ay 5 gün sürdüğü, bu bağlamda bir yıldan kısa olduğu anlaşılmaktadır. İlgili süre göz önüne alındığında Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasının verilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasında artırıma gidilmemesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1411) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1412) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller "* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda hafifletici unsur indiriminin Mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....), yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre teşebbüsün yurt dışı satışları da dikkate alınarak %(.....) oranında uygulanması uygun görülmüştür.

(1413) Bu doğrultuda idari para cezası oranı teşebbüsün lehine olacak şekilde yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....) olarak takdir edilmiştir.

I.6.1.8. HELBA Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1414) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak HELBA'nın eylemlerinin emek girdisinin paylaşımına yönelik bir eylem olduğu ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma/uyumlu eylem niteliğinde bulunduğu, dolayısıyla mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre kartel tanımı kapsamında, yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre açık/ağır ihlal niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.

(1415) Bu noktada ihlal isnadında bulunulan bulguların tarihlerine ve taraflarına ilişkin bilgiye aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 15: HELBA'ya İlişkin İhlal İsnadında Bulunulan Bulguların Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
HELBA-GENVEON	
Bulgu-63	29.01.2021
Bulgu-64	02.02.2021
Bulgu-65	04.05.2023

(1416) HELBA için başlangıç para cezasının %(.....) oranında tespit edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu çerçevede, HELBA'nın ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarih aralığı 29.01.2021-04.05.2023'tür. Bu itibarla HELBA'nın bu yıllar arasındaki davranışları için tek bir temel para cezası hesaplanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Bulgu-64 ile Bulgu-65 arasındaki zaman dilimlerinde tarafların rekabet ihlali niteliğindeki eylemlerine devam ettiğine yönelik bilgi ve belge elde edilememiştir. Bu kapsamda HELBA'nın ihlal süresinin 1 yılın altında olduğu

değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasında artırıma gidilmemesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1417) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1418) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller "* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda hafifletici unsur indiriminin Mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....), yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre teşebbüsün yurt dışı satışları da dikkate alınarak %(.....) oranında uygulanması uygun görülmüştür.

(1419) Bu doğrultuda idari para cezası oranı teşebbüsün lehine olacak şekilde yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....) olarak takdir edilmiştir.

I.6.1.9. İLKO Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1420) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak İLKO'nun eylemlerinin emek girdisinin paylaşımına yönelik bir eylem olduğu ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma/uyumlu eylem niteliğinde bulunduğu, dolayısıyla mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre kartel tanımı kapsamında, yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre açık/ağır ihlal niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.

(1421) Bu noktada ihlal isnadında bulunulan bulguların tarihlerine ve taraflarına ilişkin bilgiye aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 71: İLKO'ya İlişkin İhlal İsnadında Bulunulan Bulguların Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
İLKO-SANOVEL	
Bulgu-66	13.02.2017
Bulgu-68	25.01.2018
Bulgu-69	06.02.2018
Bulgu-70	25.02.2018
Bulgu-71	28.02.2019
Bulgu-72	13.03.2019
Bulgu-73	13.05.2019
İLKO-ABDİ İBRAHİM	
Bulgu-17	16.03.2022
Bulgu-18	20.04.2022
Bulgu-74	06.04.2023
Bulgu-32	07.04.2023
Bulgu-75	04.06.2023
Bulgu-15	27.07.2023
Bulgu-33	25.10.2023

(1422) İLKO için başlangıç para cezasının %(.....) oranında tespit edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu çerçevede, İLKO'nun ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarih aralığı 13.02.2017 – 25.10.2023'tür. Bu itibarla İLKO'nun bu yıllar arasındaki

davranışları için tek bir temel para cezası hesaplanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Bulgu-73 ile Bulgu-17 arasındaki zaman dilimlerinde tarafların rekabet ihlali niteliğindeki eylemlerine devam ettiğine yönelik bilgi ve belge elde edilememiştir. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu sürenin 3 yıldan uzun 4 yıldan kısa olduğu anlaşılmaktadır. İlgili süre göz önüne alındığında Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasının beşte üçü oranında artırılarak verilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Ancak yeni Ceza Yönetmeliği'nin mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre lehe olmasının nedeni teşebbüslerin ihracat miktarının hafifletici neden olarak sayılmasıdır.

(1423) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1424) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller "* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda hafifletici unsur indiriminin Mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....), yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre teşebbüsün yurt dışı satışları da dikkate alınarak %(.....) oranında uygulanması uygun görülmüştür.

(1425) Bu doğrultuda idari para cezası oranı teşebbüsün lehine olacak şekilde yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....) olarak takdir edilmiştir.

I.6.1.10. MERCK Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1426) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak MERCK'in eylemleri geleceğe yönelik stratejik bilgilerin paylaşımı niteliğindedir. Yatay Kılavuz'un 43. paragrafında, bilgi paylaşımının özellikle, teşebbüslerin, rakiplerinin pazar stratejileri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağladığı durumlarda rekabetin kısıtlanmasına neden olabileceği belirtilmiştir. İleriye yönelik rakip teşebbüsler arasında bilgi paylaşımı, pazardaki şeffaflığı artırıp teşebbüslere fiyatlama politikalarını uyumlaştırma imkânı verdiğinden bu paylaşımın teşebbüsler arasındaki koordinasyonu artırıcı bir yönü bulunmaktadır.

(1427) MERCK'ün ihlale taraf olduğunu gösteren belgelere ve tarihlerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir:

Tablo 16:MERCK'ün İhlale Taraf Olduğunu Gösteren Bulgu Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
MERCK-MENARINI	
Bulgu-76	02.12.2022
MERCK- AMGEN, ASTRAZENECA, GSK, NOVARTIS, NOVO NORDISK, PFIZER, SANOFI	
Bulgu-11	11.07.2023

(1428) MERCK için başlangıç para cezasının %(.....) oranında tespit edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, MERCK'ün ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarihleri 02.12.2022 ile 11.07.2023 dönemini kapsamaktadır. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu sürenin bir yıldan kısa olduğu anlaşılmaktadır. Bu

doğrultuda Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasında artırıma gidilmemesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1429) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1430) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller "* şeklinde sayılmıştır.Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda hafifletici unsur indiriminin Mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....), yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre teşebbüsün yurt dışı satışları da dikkate alınarak %(.....) oranında uygulanması uygun görülmüştür.

(1431) Bu doğrultuda idari para cezası oranı teşebbüsün lehine olacak şekilde yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....) olarak takdir edilmiştir.

I.6.1.11. NOVARTİS Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1432) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak NOVARTIS'in eylemleri geleceğe yönelik stratejik bilgilerin paylaşımı niteliğindedir. Yatay Kılavuz'un 43. paragrafında, bilgi paylaşımının özellikle, teşebbüslerin, rakiplerinin pazar stratejileri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağladığı durumlarda rekabetin kısıtlanmasına neden olabileceği belirtilmiştir. İleriye yönelik rakip teşebbüsler arasında bilgi paylaşımı, pazardaki şeffaflığı artırıp teşebbüslere fiyatlama politikalarını uyumlaştırma imkânı verdiğinden bu paylaşımın teşebbüsler arasındaki koordinasyonu artırıcı bir yönü bulunmaktadır.

(1433) Bu noktada ihlal isnadında bulunulan bulguların tarihlerine ve taraflarına ilişkin bilgiye aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 17: NOVARTIS'e İlişkin İhlal İsnadında Bulunulan Bulguların Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
NOVARTIS- AMGEN/ ASTRAZENECA/ GSK/ MERCK/ NOVO NORDISK/ PFIZER/ SANOFI	
Bulgu-11	11.07.2023

(1434) NOVARTIS için başlangıç para cezasının %(.....) oranında tespit edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, NOVARTIS'in ihlale taraf olduğunu gösteren belge tarihi 11.07.2023'dir. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu sürenin bir yıldan kısa olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasında artırıma gidilmemesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1435) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1436) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin*

zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller " şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda hafifletici unsur indiriminin Mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....), yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre teşebbüsün yurt dışı satışları da dikkate alınarak %(.....) oranında uygulanması uygun görülmüştür.

(1437) Bu doğrultuda idari para cezası oranı teşebbüsün lehine olacak şekilde yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....) olarak takdir edilmiştir.

I.6.1.12. NOVO NORDISK Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1438) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak NOVO NORDISK'in eylemleri geleceğe yönelik stratejik bilgilerin paylaşımı niteliğindedir. Yatay Kılavuz'un 43. paragrafında, bilgi paylaşımının özellikle, teşebbüslerin, rakiplerinin pazar stratejileri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağladığı durumlarda rekabetin kısıtlanmasına neden olabileceği belirtilmiştir. İleriye yönelik rakip teşebbüsler arasında bilgi paylaşımı, pazardaki şeffaflığı artırıp teşebbüslere fiyatlama politikalarını uyumlaştırma imkânı verdiğinden bu paylaşımın teşebbüsler arasındaki koordinasyonu artırıcı bir yönü bulunmaktadır.

(1439) Bu noktada ihlal isnadında bulunulan bulguların tarihlerine ve taraflarına ilişkin bilgiye aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 18: NOVO NORDISK'e İlişkin İhlal İsnadında Bulunulan Bulguların Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
NOVO NORDISK- AMGEN/ ASTRAZENECA/ GSK/ MERCK/ NOVARTİS/ PFIZER/ SANOFI	
Bulgu-11	11.07.2023

(1440) NOVO NORDISK için başlangıç para cezasının %(.....) oranında tespit edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, NOVO NORDISK'in ihlale taraf olduğunu gösteren belge tarihi 11.07.2023'dir. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu sürenin bir yıldan kısa olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasının verilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1441) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1442) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller "* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda teşebbüse %(.....) oranında hafifletici unsur indirimi uygulanabileceği değerlendirilmektedir.

(1443) Bu doğrultuda idari para cezasının takdirinde yeni Ceza Yönetmeliği ve Mülga Ceza Yönetmeliği bakımından bir farklılık oluşmadığından yeni Ceza Yönetmeliği dikkate alınmış olup %(.....) ceza oranına ulaşılmıştır.

I.6.1.13. PFIZER Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1444) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak PFIZER'ın eylemleri geleceğe yönelik stratejik bilgilerin paylaşımı niteliğindedir. Yatay Kılavuz'un 43. paragrafında, bilgi paylaşımının özellikle, teşebbüslerin, rakiplerinin pazar stratejileri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağladığı durumlarda rekabetin kısıtlanmasına neden olabileceği belirtilmiştir. İleriye yönelik rakip teşebbüsler arasında bilgi paylaşımı, pazardaki şeffaflığı artırıp teşebbüslere fiyatlama politikalarını uyumlaştırma imkânı verdiğinden bu paylaşımın teşebbüsler arasındaki koordinasyonu artırıcı bir yönü bulunmaktadır.

(1445) Bu noktada ihlal isnadında bulunulan bulguların tarihlerine ve taraflarına ilişkin bilgiye aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 75: PFIZER'a İlişkin İhlal İsnadında Bulunulan Bulguların Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
PFIZER- AMGEN/ ASTRAZENECA/ GSK/ MERCK/ NOVARTİS/ NOVO NORDİSK/ SANOFİ	
Bulgu-11	11.07.2023

(1446) PFIZER için başlangıç para cezasının %(.....) oranında tespit edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, PFIZER'ın ihlale taraf olduğunu gösteren belge tarihi 11.07.2023'dir. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu sürenin bir yıldan kısa olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasının verilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1447) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1448) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller "* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda teşebbüse %(.....) oranında hafifletici unsur indirimi uygulanabileceği değerlendirilmektedir.

(1449) Bu doğrultuda idari para cezasının takdirinde yeni Ceza Yönetmeliği ve Mülga Ceza Yönetmeliği bakımından bir farklılık oluşmadığından yeni Ceza Yönetmeliği dikkate alınmış olup %(.....) ceza oranına ulaşılmıştır.

I.6.1.14. SANOFI Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1450) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak SANOFI'nin eylemleri geleceğe yönelik stratejik bilgilerin paylaşımı niteliğindedir. Yatay Kılavuz'un 43. paragrafında, bilgi paylaşımının özellikle, teşebbüslerin, rakiplerinin pazar stratejileri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağladığı durumlarda rekabetin kısıtlanmasına neden olabileceği belirtilmiştir. İleriye yönelik rakip teşebbüsler arasında bilgi paylaşımı, pazardaki

şeffaflığı artırıp teşebbüslere fiyatlama politikalarını uyumlaştırma imkânı verdiğinden bu paylaşımın teşebbüsler arasındaki koordinasyonu artırıcı bir yönü bulunmaktadır.

(1451) Bu noktada ihlal isnadında bulunulan bulguların tarihlerine ve taraflarına ilişkin bilgiye aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 196: SANOFI'ye İlişkin İhlal İsnadında Bulunulan Bulguların Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
SANOFI- AMGEN/ ASTRAZENECA/ GSK/ MERCK/ NOVARTİS/ NOVO NORDİSK/ PFIZER	
Bulgu-11	11.07.2023

(1452) SANOFI için başlangıç para cezasının %(.....) oranında tespit edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, SANOFI'nin ihlale taraf olduğunu gösteren belge tarihi 11.07.2023'dir. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu sürenin bir yıldan kısa olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasının verilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

(1453) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1454) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"asal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller "* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda hafifletici unsur indiriminin Mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....), yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre teşebbüsün yurt dışı satışları da dikkate alınarak %(.....) oranında uygulanması uygun görülmüştür.

(1455) Bu doğrultuda idari para cezası oranı teşebbüsün lehine olacak şekilde yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....) olarak takdir edilmiştir.

I.6.1.15. SANOVEL Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1456) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak SANOVEL'in eylemlerinin emek girdisinin paylaşımına yönelik bir eylem olduğu ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma/uyumlu eylem niteliğinde bulunduğu, dolayısıyla mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre kartel tanımı kapsamında, yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre açık/ağır ihlal niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.

(1457) Bu noktada ihlal isnadında bulunulan bulguların tarihlerine ve taraflarına ilişkin bilgiye aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 20: SANOVEL'e İlişkin İhlal İsnadında Bulunulan Bulguların Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
SANOVEL-ABDİ İBRAHİM	
Bulgu-86	29.03.2013
Bulgu-87	15.08.2013
Bulgu-88	2.09.2013
Bulgu-90	20.12.2016
Bulgu-91	2.03.2017
Bulgu-59	5.03.2015
Bulgu-66	13.02.2017-14.02.2017
Bulgu-92	24.03.2017
Bulgu-94	30.10.2017
Bulgu-96	22.11.2017
Bulgu-97	8.01.2018
Bulgu-98	27.02.2018
Bulgu-99	29.03.2018
Bulgu-100	26.07.2018
Bulgu-102	19.08.2018
Bulgu-103	4.12.2018
Bulgu-104	4.12.2018
Bulgu-72	13.03.2019
Bulgu-73	13.05.2019
Bulgu-81	22.02.2020
SANOVEL-BİLİM	
Bulgu-59	5.03.2015
Bulgu-93	19.09.2017
Bulgu-72	13.03.2019
Bulgu-73	13.05.2019
Bulgu-106	13.05.2019
SANOVEL-BERKO	
Bulgu-59	5.03.2015
Bulgu-60	26.06.2018-29.06.2018
SANOVEL-GENVEON	
Bulgu-59	5.03.2015
Bulgu-72	13.03.2019
Bulgu-73	13.05.2019
Bulgu-109	3.02.2022
Bulgu-110	20.04.2022
Bulgu-111	21.02.2023
Bulgu-112	22.03.2023
SANOVEL-İLKO	
Bulgu-66	13.02.2017-14.02.2017
Bulgu-68	25.01.2018-05.02.2018
Bulgu-69	06.02.2018-07.02.2018
Bulgu-70	25.02.2019-13.03.2019
Bulgu-71	28.02.2019
Bulgu-72	13.03.2019
Bulgu-73	13.05.2019
SANOVEL-MENARINI	
Bulgu-4	8.03.2022
SANOVEL-SANTA FARMA	
Bulgu-95	31.10.2017
Bulgu-101	6.08.2018
Bulgu-72	13.03.2019
Bulgu-73	13.05.2019

(1458) SANOVEL için başlangıç para cezasının %(.....) oranında tespit edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, SANOVEL'in ihlale taraf olduğunu gösteren

belgelerin tarih aralığı 29.03.2013-22.03.2023'dir. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu süre 9 yıl 11 ay 23 gün sürdüğü, bu bağlamda beş yıldan uzun olduğu anlaşılmaktadır. İlgili süre göz önüne alındığında Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasının bir kat artırılması gerektiği değerlendirilmektedir.

(1459) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı bir unsurun bulunmadığı değerlendirilse de teşebbüsün yurtdışı satışlarının bulunması hafifletici unsur olarak dikkate alınmıştır. Bu kapsamda teşebbüsün lehine olacak şekilde yeni Ceza Yönetmeliği dikkate alınmış ve teşebbüsün yurt dışı satışları göz önünde bulundurularak %(.....) oranında hafifletici neden indirimi uygulanması uygun görülmüştür.

(1460) Bu doğrultuda idari para cezası oranı teşebbüsün lehine olacak şekilde yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....) olarak takdir edilmiştir.

I.6.1.16. SANTA FARMA Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1461) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak SANTA FARMA'nın eylemlerinin emek girdisinin paylaşımına yönelik bir eylem olduğu ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma/uyumlu eylem niteliğinde bulunduğu, dolayısıyla mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre kartel tanımı kapsamında, yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre açık/ağır ihlal niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.

(1462) Bu noktada ihlal isnadında bulunulan bulguların tarihlerine ve taraflarına ilişkin bilgiye aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 78: SANTA FARMA'ya İlişkin İhlal İsnadında Bulunulan Bulguların Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
SANTA FARMA-SANOVEL	
Bulgu-95	31.10.2017
Bulgu-101	06.08.2018
Bulgu-72	13.03.2019
Bulgu-73	13.05.2019
SANTA FARMA-BİLİM	
Bulgu-14	15.02.2021

(1463) SANTA FARMA için başlangıç para cezasının %(.....) oranında tespit edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, SANTA FARMA'nın ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarihi 31.10.2017-15.02.2021'dir. Bu itibarla SANTA FARMA'nun bu yıllar arasındaki davranışları için tek bir temel para cezası hesaplanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Bulgu-73 ile Bulgu-14 arasındaki zaman dilimlerinde tarafların rekabet ihlali niteliğindeki eylemlerine devam ettiğine yönelik bilgi ve belge elde edilememiştir. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu sürenin 1 yıldan uzun 2 yıldan kısa olduğu anlaşılmaktadır. İlgili süre göz önüne alındığında Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasının beşte biri oranında artırılarak verilmesi gerektiği değerlendirilmektedir[341].

(1464) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1465) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"asal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme*

[341] Bu kapsamda yeni Ceza Yönetmeliği teşebbüsün lehinedir.

konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller " şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda hafifletici unsur indiriminin yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre teşebbüsün yurt dışı satışları da dikkate alınarak %(.....) oranında uygulanması uygun görülmüştür.

(1466) Bu doğrultuda idari para cezası oranı teşebbüsün lehine olacak şekilde yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....) olarak takdir edilmiştir.

I.6.1.17. SERVIER Bakımından Ceza Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirme

(1467) Soruşturma kapsamında yapılan tespit ve değerlendirmeler çerçevesinde SERVIER ile ABDİ İBRAHİM'in çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem içerisinde olduğu, dolayısıyla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

(1468) Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak dosya konusu eylemlerin emek girdisinin paylaşımını amaçlayan eylemler olduğu ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliğinde bulunduğu, dolayısıyla mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre kartel tanımı kapsamında, yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre açık/ağır ihlal niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.

(1469) SERVIER ile ABDİ İBRAHİM arasında rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşması bulunduğu tespit edilmiş olup teşebbüsün ihlale taraf olduğunu gösteren belgelere ve tarihlerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir:

Tablo 79: SERVIER'in İhlale Taraf Olduğunu Gösteren Bulgu Tarihleri ve Tarafları

Bulgu No	Tarihi
SERVIER-ABDİ İBRAHİM	
Bulgu-1	29.01.2020-02.02.2020
Bulgu-114	07.10.2020
Bulgu-16	10.12.2021-02.09.2022
Bulgu-17	16.03.2022
Bulgu-18	20.04.2022
Bulgu-19	05.08.2022-07.08.2022

(1470) Bu çerçevede, SERVIER'in ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarihleri 29.01.2020 ile 07.08.2022 dönemini kapsamaktadır. Bu itibarla teşebbüsün ihlale taraf olduğu süreninin iki yıldan uzun üç yıldan kısa olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda Ceza Yönetmeliği uyarınca temel para cezasının beşte iki oranında artırılması gerektiği değerlendirilmektedir[342].

(1471) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

(1472) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *"asal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde, yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde diğer teşebbüslerin*

[342] Bu kapsamda yeni Ceza Yönetmeliği teşebbüsün lehinedir.

zorlamasının bulunması, ihlale katılımın sınırlı olması, İhlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının düşük olması, idari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması gibi haller " şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda hafifletici unsur indiriminin Mülga Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....), yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre teşebbüsün yurt dışı satışları da dikkate alınarak %(.....) oranında uygulanması uygun görülmüştür.

(1473) Bu doğrultuda idari para cezası oranı teşebbüsün lehine olacak şekilde yeni Ceza Yönetmeliği'ne göre %(.....) olarak takdir edilmiştir.

J. SONUÇ

(1474) Rekabet Kurulunun 09.11.2023 tarihli ve 23-53/1004 sayılı, 21.02.2024 tarihli ve 24-09/165-M sayılı, 27.06.2024 tarihli 24-27/646-M sayılı ve 10.10.2024 tarihli ve 24-41/978-M sayılı kararları uyarınca yürütülen soruşturma ile ilgili olarak düzenlenen Rapor'a ve Ek Görüş'e, toplanan delillere, yazılı savunmalara, sözlü savunma toplantısında yapılan açıklamalara ve incelenen dosya kapsamına göre,

I. Hakkında soruşturma yürütülen;

1. Adeka İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Abdi İbrahim İlaç San. ve Tic. AŞ'nin ve Adeka İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ ile Bilim İlaç Sanayii ve Tic. AŞ'nin çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem içerisinde olduğunun tespit edilmesi dolayısıyla Adeka İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,

2. Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti. ile Pfizer PFE İlaçları Anonim Şirketi, AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi, Glaxosmithkline İlaçları San. ve Tic. AŞ, Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret Anonim Şirketi, Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi, Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Limited Şirketi, Sanofi İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi arasında rekabete duyarlı bilgi değişimi yapıldığı tespit edildiğinden Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti.'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,

3. Argis İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile Drogsan İlaçları San. ve Tic. AŞ'nin çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem içerisinde bulunduğunun tespit edilmesi dolayısıyla Argis İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,

4. Arven İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile Farmatek İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'nin, Arven İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile Bilim İlaç Sanayii ve Tic. AŞ'nin, Arven İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile Genveon İlaç San. ve Tic. AŞ'nin arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem bulunduğu tespit edilmesi nedeniyle Arven İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,

5. AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi ile Amgen İlaç Ticaret Limited Şirketi, Glaxosmithkline İlaçları Sanayi ve Ticaret AŞ, Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret Anonim Şirketi, Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret AŞ, Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Limited Şirketi, Pfizer PFE İlaçları AŞ ve Sanofi İlaç San. ve Tic. AŞ arasında rekabete duyarlı bilgi değişimi

bulunduğu tespit edilmesi nedeniyle AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Ltd Şti'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,

6. Berko İlaç ve Kimya Sanayi Anonim Şirketi ile Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ve Berko İlaç ve Kimya Sanayi Anonim Şirketi ile Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem bulunduğu tespit edildiğinden Berko İlaç ve Kimya Sanayi Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
7. Farmatek İlaç Sanayi Ticaret Anonim Şirketi ile Arven İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem bulunduğunun tespit edilmesi nedeniyle Farmatek İlaç Sanayi Ticaret Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
8. Helba İlaç İç ve Dış Ticaret Anonim Şirketi ile Genveon İlaç San. ve Tic. AŞ'nin çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu içerisinde olduğunun tespit edilmesi dolayısıyla Helba İlaç İç ve Dış Sanayi Ticaret Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
9. İlko İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile Abdi İbrahim İlaç San. ve Tic. AŞ'nin ve İlko İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile Sanovel İlaç San. ve Tic. AŞ'nin çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem içerisinde olduğunun tespit edilmesi dolayısıyla İlko İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
10. Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret Anonim Şirketi ile Menarini Sağlık ve İlaç Sanayi Ticaret Anonim Şirketi'nin ve Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret Anonim Şirketi ile Amgen İlaç Ticaret Limited Şirketi, AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi, Glaxosmithkline İlaçları Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi, Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi, Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Limited Şirketi, Pfizer PFE İlaçları Anonim Şirketi ve Sanofi İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin rekabete hassas bilgi değişimi yaptığının tespit edilmesi dolayısıyla Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
11. Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi, Amgen İlaç Ticaret Limited Şirketi, Glaxosmithkline İlaçları Sanayi ve Ticaret AŞ, Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret Anonim Şirketi, Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Limited Şirketi, Pfizer PFE İlaçları AŞ ve Sanofi İlaç San. ve Tic. AŞ arasında rekabete hassas bilgi değişimi yaptığının tespit edilmesi dolayısıyla Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
12. Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Limited Şirketi ile AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi, Amgen İlaç Ticaret Limited Şirketi, Glaxosmithkline İlaçları Sanayi ve Ticaret AŞ, Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret Anonim Şirketi, Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret AŞ, Pfizer PFE İlaçları

AŞ ve Sanofi İlaç San. ve Tic. AŞ'nin rekabete hassas bilgi değişimi yaptığının tespit edilmesi dolayısıyla Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Limited Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,

13. Pfizer PFE İlaçları Anonim Şirketi ile Amgen İlaç Ticaret Limited Şirketi, AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi, Glaxosmithkline İlaçları San. ve Tic. AŞ, Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret Anonim Şirketi, Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi, Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Limited Şirketi, Sanofi İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin aralarında rekabete hassas bilgi değişimi yaptığının tespit edilmesi gerekçesiyle Pfizer PFE İlaçları Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,

14. Sanofi İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi, Amgen İlaç Ticaret Limited Şirketi, Glaxosmithkline İlaçları Sanayi ve Ticaret AŞ, Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret Anonim Şirketi, Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret AŞ, Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Limited Şirketi, Pfizer PFE İlaçları AŞ'nin rekabete hassas bilgi değişimi yaptığının tespit edilmesi dolayısıyla Sanofi İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi''nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,

15. Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin, Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile Bilim İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin, Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile Berko İlaç ve Kimya Sanayi Anonim Şirketi'nin, Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile Genveon İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin, Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile İlko İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin, Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi Santa Farma İlaç Sanayi Anonim Şirketi'nin arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylemin bulunduğunun; ayrıca Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile Menarini Sağlık ve İlaç Sanayi Ticaret Anonim Şirketi'nin rekabete hassas bilgi değişimi yaptığının tespit edilmesi nedeniyle Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,

16. Santa Farma İlaç Sanayi Anonim Şirketi ile Sanovel İlaç San. ve Tic. AŞ'nin, Santa Farma İlaç Sanayi Anonim Şirketi ile Bilim İlaç Sanayii ve Tic. AŞ'nin arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem tespit edilmesi nedeniyle Santa Farma İlaç Sanayi Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,

17. Servier İlaç ve Araştırma Anonim Şirketi ile Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin arasında çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma ve/veya uyumlu eylem bulunduğunun tespit edilmesi nedeniyle Servier İlaç ve Araştırma Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine

OYBİRLİĞİ ile,

II. Söz konusu eylemlerin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 5. maddesi kapsamında bireysel muafiyetten yararlanamayacağına,

III. 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ile 27.12.2024 tarih ve 32765 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek İdari Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in

1. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren Amgen İlaç Ticaret Ltd. Şti.'ye %(.....) olmak üzere 4.328.669,34-TL
2. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren Argis İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'ye %(.....) olmak üzere 1.639.559,26-TL
3. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren Arven İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'ye % (.....) olmak üzere 3.005.872,07- TL
4. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren AstraZeneca İlaç Sanayi ve Ticaret Ltd Şti'ye %(.....) olmak üzere 14.679.230,66 TL
5. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren Berko İlaç ve Kimya Sanayi AŞ'ye %(.....) olmak üzere 10.658.807,35- TL
6. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren Farmatek İlaç Sanayi Ticaret AŞ'ye %(.....) olmak üzere 7.157.257,09-TL
7. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren Helba İlaç İç ve Dış Sanayi Ticaret AŞ'ye %(.....) olmak üzere 2.006.516,55-TL
8. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası, üçüncü fıkrasının (c) bendi ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren İlko İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'ye %(.....) olmak üzere 13.132.372,14- TL
9. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren Merck İlaç Ecza ve Kimya Ticaret Anonim Şirketi'ne %(.....) olmak üzere 5.487.779,23- TL
10. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren Novartis Sağlık, Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'ne %(.....) olmak üzere 19.554.056,54-TL
11. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Ticaret Limited Şirketi'ne %(.....) olmak üzere 19.225.680,77- TL
12. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren Pfizer PFE İlaçları AŞ'ye %(.....) olmak üzere 20.363.501,34- TL
13. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren Sanofi İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'ne %(.....) olmak üzere 12.070.002,93-TL

14. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası, üçüncü fıkrasının (d) bendi ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'ne %(.....) olmak üzere 79.358.342,19-TL
15. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası, üçüncü fıkrasının (a) bendi ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren Santa Farma İlaç Sanayi Anonim Şirketi'ne %(.....) olmak üzere 17.191.867,98- TL
16. 5. maddesinin birinci fıkrası, ikinci fıkrası, üçüncü fıkrasının (b) bendi ve 7. maddesi uyarınca 2024 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren Servier İlaç ve Araştırma Anonim Şirketi'ne %(.....) olmak üzere 8.073.099,54- TL

idari para cezası verilmesine Kurul Üyesi Hasan Hüseyin ÜNLÜ'nün farklı gerekçesi ve OYBİRLİĞİ ile,

IV. 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ile 15.02.2009 tarihli ve 27142 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 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 fırkası ve üçüncü fıkrasının (a) bendi uyarınca

1. Adeka İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ'ye %(.....) olmak üzere 6.868.687,93- TL

idari para cezası verilmesine Kurul Üyesi Hasan Hüseyin ÜNLÜ'nün farklı gerekçesi ve OYBİRLİĞİ ile,

V. AbbVie Tıbbi İlaçlar Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. unvanlı teşebbüsün dosya konusu iddialar çerçevesinde 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini veya 6. maddesini ihlal ettiği tespit edilemediğinden 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca idari para cezası verilmesine gerek olmadığına OYBİRLİĞİ ile,

VI.

1. BASF Türk Kimya Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi,
2. Bausch & Lomb Sağlık ve Optik Ürünleri Ticaret Anonim Şirketi,
3. Bayer Türk Kimya Sanayi Limited Şirketi,
4. Daiichi-Sankyo İlaç Ticaret Ltd. Şti,
5. Johnson and Johnson Sıhhi Malzeme Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi,
6. Liba Laboratuarları Anonim Şirketi,
7. Michael Page International Nem İstihdam Danışmanlığı Limited Şirketi,
8. Merck Sharp Dohme İlaçları Limited Şirketi,
9. Neutec İlaç Sanayi Ticaret Anonim Şirketi,
10. Panasonic Elektronik Satış Anonim Şirketi,
11. SIFI İlaç Anonim Şirketi ve
12. World Medicine İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

ünvanlı teşebbüslerin dosya konusu iddialar çerçevesinde 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği tespit edilemediğinden söz konusu teşebbüslere 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 16.

maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca idari para cezası verilmesine gerek olmadığına OYBİRLİĞİ ile

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

04284

11.09.2025 tarih, 25-34/810-474 sayılı Karara ilişkin farklı gerekçe

Çoğu ilaç sektöründe faaliyet gösteren teşebbüslerin rekabete hassas bilgi paylaşımında bulunmak ve/veya çalışan ayartmama suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun 4. maddesinin ihlal ettiği iddiası ile çok sayıda teşebbüs hakkında yürütülen soruşturma süreci sonunda, bazı teşebbüslere idari para cezası verilmesine karar verilmiştir. Söz konusu teşebbüsler hakkındaki ihlal tespiti ve idari para cezası uygulanması gerektiği sonucuna katılmakla birlikte, para cezasının hesaplanması ve tespiti yöntemine aşağıda yer alan gerekçelerle katılmam mümkün olmamıştır.

4054 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinde *"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."* hükmü yer almaktadır.

04214

Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem Ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik (Yönetmelik)'in tanımlar başlıklı 3 üncü maddesinin (f) fıkrasında ise; *"Yıllık gayri safi gelir: Tek düzen hesap planındaki net satışları veya bunun hesaplanması mümkün olmazsa, Kurul tarafından saptanacak olan, net satışlara en yakın geliri (teşebbüslerin, her ne sebeple olursa olsun, (esas) faaliyet gelirlerini, diğer faaliyetlerden olağan gelir veya karlar gibi net satışların hesaplanmasında dikkate alınmayan hesap kalemleri altında muhasebeleştirmiş olduklarının tespiti halinde, söz konusu bedeller de yıllık gayri safi gelir saptanırken dikkate alınır)"* tanımı yer almaktadır.

Esasen teşebbüsün ekonomik gücünün tam olarak hedeflenebilmesi ve bazı farklı muhasebe teknik ve kayıtları nedeniyle zafiyet oluşmaması için yukarıda yer alan Yönetmeliğe *"(teşebbüslerin, her ne sebeple olursa olsun, (esas) faaliyet gelirlerini, diğer faaliyetlerden olağan gelir veya karlar gibi net satışların hesaplanmasında dikkate alınmayan hesap kalemleri altında muhasebeleştirmiş olduklarının tespiti halinde, söz konusu bedeller de yıllık gayri safi gelir saptanırken dikkate alınır)" kısmı eklenmiştir.*

[redacted]

Birkaç istisnai karar bulunmakla birlikte, Kurul'un yaygın uygulaması da idari para cezası hesabında tek düzen hesap planındaki net satışlarının esas alınması yönündedir. Bazı dosyalarda farklı hesaplama yöntemlerinin ceza hesabında dikkate alınması gerektiği teşebbüs vekillerince ileri sürülmüş, bu husus çeşitli davalara ve mahkeme kararlarına da konu olmuştur. (Danıştay 13. Daire'nin 09.05.2012 tarihli, 2008/8485 E., 2012/968 K. no'lu Hes Hacılar Elektrik Sanayi ve Ticaret A.Ş. Kararı; Danıştay 10. Daire'nin 28.11.2002 tarihli, 2000/6064 E., 2002/4541 K. no'lu Pak Gıda Üretim ve Pazarlama A. Ş. Kararı; Danıştay 13. Daire'nin 02.04.2013 tarihli, 2009/2586 E., 2013/898 K. no'lu Toprak Seniteri ve Turizm işletmeleri Sanayi ve Ticaret A.Ş. Kararı). Söz konusu kararlarda Mahkeme "*teşebbüsün pazar içindeki gücünü esas alan yaklaşımı*" dikkate alarak açık bir şekilde, net satışların ceza hesabında dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir.

Hal böyleyken dosya konusu ihlalin işgücü ile ilgili olmasından hareketle, idari para cezası oranın uygulanacağı matrahın, çalışan maliyetlerinin ciro içerisindeki oranı dikkate alınarak yapılan hesaplama yöntemine katılmam mümkün olmamıştır.

04214

[redacted]

Hasan Hüseyin ÜNÜ

Kurul Üyesi