

Rekabet Kurumu Başkanlığından;

REKABET KURULU KARARI

Dosya Sayısı : 2022-5-006

(Soruşturma)

Karar Sayısı : 24-10/170-66

Karar Tarihi : 27.02.2024

A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

Başkan : Birol KÜLE

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

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

C. BAŞVURUDA

BULUNAN : - Resen

D. HAKKINDA SORUŞTURMA

YAPILAN :

- 1- Etiya Bilgi Teknolojileri Yazılım Sanayi ve Ticaret AŞ
Temsilcileri: Av. İhsan Ömür YARSUVAT, Av. Yiğit KAYNAR,
Av. Ayşe Çiğdem AYÖZGER ÖNGÜN
Reşitpaşa Mah. Eski Büyükdere Cad. No:14 Park Plaza K:11 Maslak
Sarıyer/İstanbul
- 2- Pia Bilişim Hizmetleri AŞ
Temsilcileri: Av. Bulut GİRGİN, Av. Simru TAYFUN, Av. Orçun HOROZOĞLU,
Av. Enis Doğa KÜÇÜKAY
Ebulula Mardin Cad. No:55 Levent Beşiktaş/İstanbul
- 3- İnnova Bilişim Çözümleri AŞ
Temsilcisi: Av. İlker KAYA
İTÜ Ayazağa Kampüsü Teknokent ARI 4 Binası Maslak, Sarıyer/İstanbul
- 4- Netaş Telekomünikasyon AŞ
Temsilcileri: Av. Şahin ARDIYOK, Av. Barış YÜKSEL, Av. Mehmet SALAN
Büyükdere Cad. Bahar Sok. No:13 River Plaza K:11 Levent Şişli/İstanbul
- 5- Magis Teknoloji AŞ
Temsilcileri: Av. Şahin ARDIYOK, Av. Armanç CANBEYLİ,
Av. Gökçe ÇETİNKAYA
Büyükdere Cad. Bahar Sok. No:13 River Plaza K:11-12 Levent Şişli/ İstanbul
- 6- Turkcell İletişim Hizmetleri AŞ
Aydınevler Mah. İnönü Cad. No:20 Küçükyalı Plaza Park 34854 Maltepe/
İstanbul
- 7- Ericsson Telekomünikasyon AŞ
Temsilcileri: Av. Şahin ARDIYOK, Av. Bora İKİLER, Av. Aslı AK,
Av. Gediz ÇINAR
Büyükdere Cad. Bahar Sok. No:13 River Plaza K:11 Levent, Şişli/İstanbul

- 8- i2i Bilişim Danışmanlık Teknoloji Hiz. ve Paz. Tic. AŞ
Temsilcileri: Av. Doç. Dr. A. Kürşat ERSÖZ, Av. Sait ÖZBEY
Acıbadem Mah. Pıtrak Sok. No:2/7 Üsküdar/İstanbul
- 9- Akgün Bilgisayar Program ve Hizmetleri San. Tic. AŞ
Temsilcisi: Av. Fatih ERDÖL
Cinnah Cad. No:38/21 Çankaya/Ankara
- 10- Fonet Bilgi Teknolojileri AŞ
Temsilcileri: Av. Ayhan ŞİMŞEK, Av. Kalender DURMAZ,
Av. Cihat Cihan KÖPRÜBAŞI
Büklüm Sk. 6/4 Kavaklıdere, Çankaya/Ankara
- 11- Egem Bilgi İletişim Ticaret AŞ
Temsilcisi: Av. Banu COŞAR
Soğanlık Yeni Mah. Baltacı Mehmet Paşa Sok. No:1 Helenium Twins B Blok K:4
D:24 Soğanlık Kartal/İstanbul
- 12- Argela Yazılım ve Bilişim Teknolojileri San. ve Tic. AŞ
Reşitpaşa Mah. Katar Cad. No:4 İTÜ Arı Teknokent 3 İç Kapı No: 601-604
Maslak, Sarıyer/İstanbul
- 13- 4S Bilgi Teknolojileri AŞ
Temsilcileri:
- Av. İrem Bozgöl TOPALOĞLU
Maslak Mah. Maslak Meydan Sok. Beybi Giz Plaza No:1 K:15 D. No: 55 Maslak,
Sarıyer/İstanbul
Kızılırmak Mah. 1443. Cad. Usta 1071 Plaza B Blok No: 189 Çankaya/Ankara
- Av. Salim AYDEMİR
Mehmet Akif Ersoy Mah. 274. Sk. Wings Ankara A Blok No: 74
Yenimahalle/Ankara
- 14- Kale Yazılım San. ve Tic. AŞ
Temsilcisi: Av. Doç. Dr. Hasan KARSLIOĞLU
Abdullah Cevdet Sok. No:20 İç Kapı No:9 Çankaya/Ankara
- 15- Comodo Yazılım Sanayi ve Ticaret AŞ
Temsilcileri: Turhan Batuhan TUNCEL, Av. Onur GÜNERİ
Büyükdere Cad. Tevfik Erdönmez Paşa Sk. No:2/30 Şişli/Esentepe/İstanbul
- 16- Inspirit Bilgi Teknolojileri Yazılım Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
Temsilcileri: Av. M. Haluk ARI, Av. Benan ARI, Av. Yıldız AKINSAL,
Av. Miray ÇEVİKPEHLİVAN, Av. Umay DOĞAN, Av. Begüm YALMAN
Atatürk Mah. Ataşehir Blv. 42 Ada Gardenya 7/1 Blok K:11 D:68
Ataşehir/İstanbul
- 17- Kalitte Profesyonel Bilgi Teknolojileri Basım ve Yayıncılık Ltd. Şti.
Mustafa Kemal Mah. Dumlupınar Blv. No:280/G İç Kapı No:1260
Çankaya/Ankara
- 18- Netrd Bilgi Teknolojileri ve Telekomünikasyon AŞ
Temsilcileri: Av. M. Togan TURAN, Av. Gülçin DERE, Av. Gamze BORAN,
Av. Oğulcan HALEBAK
Orjin Maslak Eski Büyükdere Cad. No:27 Kat:11 Maslak Sarıyer/İstanbul

19-Vitelco Bilişim Hizmetleri AŞ

Temsilcileri: Av. İsmail COŞKUN, Av. Burcu ÜÇOK KENAROĞLU,
Av. Busenur ERGİN, Av. Sinan UYSAL

Nispetiye Cad. Levent İş Merkezi No: 6 A Blok Kat: 3 Levent, Beşiktaş/İstanbul

20-Amdocs Yazılım Hizmetleri AŞ

Temsilcileri: Av. Dr. Gönenç GÜRKAYNAK, Av. O. Onur ÖZGÜMÜŞ,
Av. Efe OKER, Av. Su AKGÜL

Yıldız Mah. Çitlenbik Sk. No:12 Beşiktaş/İstanbul

- (1) **E. DOSYA KONUSU:** İş gücü piyasasında centilmenlik anlaşmaları yapılması suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği iddiası.
- (2) **F. İDDİALARIN ÖZETİ:** Hakkında soruşturma yürütülen teşebbüsler arasında iş gücü piyasasında çalışan ayartmamaya yönelik olarak ikili centilmenlik anlaşmaları bulunduğu iddiası.
- (3) **G. DOSYA EVRELERİ:** Rekabet Kurulunun (Kurul) 21.04.2022 tarihli ve 22-18/301-M sayılı kararı uyarınca 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak; Etiya Bilgi Teknolojileri Yazılım Sanayi ve Ticaret AŞ (ETİYA), Pia Bilişim Hizmetleri AŞ (PIA), Innova Bilişim Çözümleri AŞ (INNOVA), Netaş Telekomünikasyon AŞ (NETAŞ), Magis Teknoloji AŞ (MAGİS), Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret AŞ (KAFEİN), RDC Partner Bilişim Danışmanlık ve Teknoloji Hizmetleri AŞ (RDC) hakkında soruşturma açılmış olup ayrıca bazı teşebbüsler hakkında daha detaylı inceleme yapılabilmesi için 4054 sayılı Kanun'un 14. ve 15. maddelerinde yer alan yetkilerin kullanılmasının yerinde olacağına kanaat getirilmiştir. Bu karar kapsamında 02.08.2022 ve 11.08.2022 tarihlerinde söz konusu teşebbüslerde yerinde inceleme yapılmıştır. Takiben yapılan tespitler çerçevesinde Kurulun 22.09.2022 tarih ve 22-43/637-M sayılı kararı ile diğer bazı teşebbüslerde de yerinde inceleme gerçekleştirilmiştir.
- (4) Dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde; Turkcell İletişim Hizmetleri AŞ (TURKCELL), Ericsson Telekomünikasyon AŞ (ERICSSON), i2i Bilişim Danışmanlık Teknoloji Hiz. ve Paz. Tic. AŞ (i2i), Akgün Yazılım Pazarlama ve Tic. Ltd. Şti. (AKGÜN), Fonet Bilgi Teknolojileri AŞ (FONET), Egem Bilgi İletişim Ticaret AŞ (EGEMSOFT), Argela Yazılım ve Bilişim Teknolojileri San. ve Tic. AŞ (ARGELA), 4S Bilgi Teknolojileri AŞ (4S), Kale Yazılım San. ve Tic. AŞ (KALE), İzibiz Bilişim Teknolojileri AŞ (İZİBİZ), Comodo Yazılım San. ve Tic. AŞ (COMODO), Inspirit Bilgi Teknolojileri Yazılım Danışmanlık Tic. Ltd. Şti. (INSPIRIT), Kalitte Profesyonel Bilgi Teknolojileri Basım ve Yayıncılık Ltd. Şti. (KALİTTE), Netrd Bilgi Teknolojileri ve Telekomünikasyon AŞ (NETRD), Testinium Teknoloji Yazılım AŞ (TESTINIUM), Borusan Holding AŞ (BORUSAN) ve Vitelco Bilişim Hizmetleri Danışmanlık Ltd. Şti. (VITELCO) hakkında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiklerine yönelik ciddi emareler bulunması nedeniyle Kurulun 23.11.2022 tarih ve 22-52/791-M sayılı kararı ile bahse konu 17 teşebbüs hakkında soruşturma açılmasına ve Kurulun 21.04.2022 tarih ve 22-18/301-M sayılı kararıyla başlatılan soruşturma ile birleştirilerek yürütülmesine karar verilmiştir.
- (5) Yine dosya kapsamında yapılan tespitler çerçevesinde Kurulun 02.03.2023 tarih ve 23-12/203-M(1) sayılı kararı ile Amdocs Yazılım Hizmetleri AŞ (AMDOCS) hakkında da 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak aynı Kanun'un 41. maddesi uyarınca soruşturma açılmasına ve Kurulun 21.04.2022

tarih ve 22-18/301-M sayılı, 23.11.2022 tarihli ve 22-52/791-M sayılı kararları uyarınca yürütülen soruşturma ile birleştirilmesine karar verilmiştir.

- (6) Hakkında soruşturma başlatılan teşebbüslere yönelik hazırlanan soruşturma bildirimleri, taraflara 29.04.2022, 01.12.2022, 02.12.2022, 05.12.2022 ve 03.03.2023 tarihlerinde tebliğ edilmiş olup tarafların birinci yazılı savunmaları süreleri içinde Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. KAFEİN, TESTINIUM ve 4S tarafından birinci yazılı savunma gönderilmemiştir.
- (7) Soruşturma sürecinde, PIA tarafından 16.07.2022 tarih ve 28991 sayı, BORUSAN tarafından 06.12.2022 tarih ve 33579 sayı, NETRD tarafından 28.02.2023 tarih ve 36077 sayı ile taahhüt başvurusunda bulunulmuştur. Kurulun 15.09.2022 tarih ve 22-42/617-M sayılı kararı ile PIA'nın, 29.12.2022 tarih ve 22-57/891-M sayılı kararı ile BORUSAN'ın ve 30.03.2023 tarih ve 23-16/288-M sayılı kararı ile NETRD'nin taahhüt başvurusu, *"dosya konusu rekabet sorunlarının açık ve ağır ihlal olarak değerlendirilebilecek eylemlere ilişkin olması nedeniyle"* reddedilmiştir. Anılan teşebbüslerin taahhüt başvurularının reddine neden olan, dosya konusu rekabet ihlallerinin açık ve ağır ihlal olarak nitelendirilmesine ilişkin detaylı açıklamalara kararın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak yer verilmektedir.
- (8) Öte yandan, Softtech Yazılım Teknolojileri Araştırma Geliştirme ve Paz. Tic. AŞ (SOFTTECH) ve VITELCO'da yapılan yerinde incelemelerin engellendiğine/zorlaştırıldığına ilişkin olarak hazırlanan 24.08.2022 tarihli ve 2022-5-006/BN-03 sayılı Bilgi Notu ile 24.08.2022 tarih ve 2022-5-006/BN-04 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 15.09.2022 tarihli toplantısında görüşülerek 22-42/614-258 sayı ile SOFTTECH'e ve 22-42/615-259 sayı ile VITELCO'ya yerinde incelemeyi engellemesi/zorlaştırması sebebiyle idari para cezası verilmesine karar verilmiştir.
- (9) Soruşturma sürecinde 12.09.2022 tarih ve 2022-5-006/BN-05 sayılı Bilgi Notu ile ek süre talep edilmiş, Kurulun 15.09.2022 tarih ve 22-42/616-M sayılı kararıyla 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin birinci fıkrası uyarınca soruşturma süresi bitiminden itibaren altı ay uzatılmıştır.
- (10) Devam eden süreçte elde edilen bilgi ve belgelerden hareketle 07.03.2023 tarihinde AMDOCS ve VITELCO'da, 08.03.2023 tarihinde ise NETAŞ'ta yerinde incelemeler gerçekleştirilmiştir.
- (11) BORUSAN'ın Kurum kayıtlarına 12.01.2023 tarih ve 34596 sayı ile giren başvurusunda 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun (İYUK) 11. maddesi kapsamında taahhüt talebinin reddine ilişkin kararın yeniden değerlendirmesi talep edilmiştir. BORUSAN'ın başvurusu hakkında hazırlanan 23.01.2023 tarih ve 2022-5-006/BN-21 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 26.01.2023 tarihli toplantısında görüşülerek 23-06/80-26 sayı ile İYUK'un 11. maddesi kapsamında 29.12.2022 tarihli ve 22-57/891-M sayılı Kurul kararının kaldırılmasına, geri alınmasına, değiştirilmesine veya yeni bir işlem yapılmasına yer olmadığına karar verilmiştir.
- (12) Soruşturma kapsamında elde edilen bilgiler çerçevesinde hazırlanan 23.01.2023 tarih ve 2022-5-006/BN-20 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 26.01.2023 tarihli toplantısında görüşülerek 23-06/79-M sayı ile soruşturma taraflarından Vitelco Bilişim Hizmetleri Danışmanlık Ltd. Şti.'nin unvanının Vitelco Bilişim Hizmetleri AŞ olarak düzeltilmesine karar verilmiştir.
- (13) 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 RDC, İZİBİZ ve BORUSAN bakımından, sırasıyla 12.01.2023 tarihli ve 23-03/34-14 sayılı, 09.02.2023 tarihli ve 23-07/116-36 sayılı ve 30.03.2023 tarihli ve 23-16/287-100 sayılı Kurul kararlarıyla soruşturmanın sonlandırılmasına karar verilmiştir.

- (14) Ayrıca, Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İşbirliği Yapılmasına Dair Yönetmelik (Pişmanlık Yönetmeliği) ve Uzlaşma Yönetmeliği uyarınca birlikte yapılan başvurular çerçevesinde, KAFEİN bakımından, 23.11.2022 tarihli ve 22-52/789-M sayılı Kurul kararıyla Pişmanlık Yönetmeliği'nin 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca %35 indirim uygulanmasına; 19.01.2023 tarihli ve 23-05/59-19 sayılı Kurul kararıyla Uzlaşma Yönetmeliği kapsamında soruşturmanın sonlandırılmasına karar verilmiştir. TESTINIUM tarafında yapılan başvuru kapsamında teşebbüse 02.03.2023 tarihli ve 23-12/203-M sayılı Kurul kararıyla Pişmanlık Yönetmeliği'nin 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca %30 indirim uygulanmasına; 13.04.2023 tarihli ve 23-18/326-111 sayılı Kurul kararıyla Uzlaşma Yönetmeliği kapsamında soruşturmanın ilgili teşebbüs bakımından sonlandırılmasına karar verilmiştir.
- (15) Soruşturma sürecinde hakkında inceleme yapılan teşebbüslerden 09.08.2022 ile 15.04.2023 tarihleri arasında bilgi ve belge talep edilmiş olup cevapları muhtelif tariflerde Kurum kayıtlarına girmiştir.
- (16) Hazırlanan 24.04.2023 tarihli ve 2022-5-006/SR sayılı Soruşturma Raporu 16.05.2023-24.05.2023 tarihleri arasında hakkında soruşturma yürütülen teşebbüsler tarafından tebellüğ edilmiştir.
- (17) İkinci yazılı savunma süreci içerisinde soruşturmaya taraf teşebbüslerden AMDOCS, NETRD, INNOVA, ERICSSON, MAGİS, NETAŞ ve TURKCELL 4054 sayılı Kanun'un 45. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca 30 gün ilave süre tanınması talebinde bulunmuş; bu doğrultuda 01.06.2023 tarihli ve 23-25/461-M sayılı Kurul kararıyla adı geçen teşebbüslerin ikinci yazılı savunma sürelerinin bitiminden itibaren 30 gün uzatılmasına ve soruşturmaya taraf tüm teşebbüslerin ikinci yazılı savunması için ek süre talebini içeren usulüne uygun başvuru yapması halinde bu taleplerinin kabulüne karar verilmiştir. Anılan Kurul kararı sonrasında ayrıca PIA, ETİYA, FONET, 4S, INSPIRIT ve KALE tarafından da usulüne uygun olarak süre uzatım talebinde bulunmuş ve bu talepler kabul edilmiştir.
- (18) Soruşturma taraflarından İZİ ve KALİTTE tarafından ikinci yazılı savunma gönderilmemiş, kalan teşebbüslerin tamamı tarafından ise ikinci yazılı savunmalar süresi içinde gönderilmiştir.
- (19) Akabinde 27.07.2023 tarih ve 2022-5-006/BN-33 sayılı Bilgi Notu ile ek yazılı görüşe ilişkin ek süre talep edilmiş, Kurulun 03.08.2023 tarih ve 23-36/665-M sayılı kararıyla ek yazılı görüş süresinin bitiminden itibaren 15 gün uzatılmasına karar verilmiştir.
- (20) Hazırlanan 21.08.2023 tarihli Ek Yazılı Görüş'ün teşebbüslere tebliğini takiben MAGİS, ARGELA, AKGÜN, KALE, EGEMSOFT, 4S, COMODO, VİTELCO, FONET, INNOVA, TURKCELL, AMDOCS, ETİYA, INSPIRIT, PIA, NETAŞ, NETRD ve ERICSSON üçüncü yazılı savunmalar süresi içinde Kurum kayıtlarına girmiştir. Ayrıca AKGÜN, KALE, 4S, COMODO, FONET, INNOVA, AMDOCS, ETİYA, INSPIRIT, PIA, NETAŞ, NETRD ve ERICSSON tarafından sözlü savunma toplantısı yapılması talebinde bulunulmuştur.
- (21) 4054 sayılı Kanun'un 46. maddesi uyarınca sözlü savunma toplantısı yapılması hususu 09.11.2023 tarihli Kurul toplantısında ele alınmış ve 23-53/1021-M sayı ile

sözlü savunma toplantısının 12.12.2023 ve 13.12.2023 tarihinde yapılmasına karar verilmiştir. 12.12.2023 tarihinde öğleden önce 1. ve 2. gruplar bakımından öngörülen sözlü savunma toplantısı gerçekleştirilmiştir. Kurulun 12.12.2023 tarihli ve 23-57/1130-M sayılı kararıyla 12.12.2023 tarihinde öğleden sonraki oturumu için öngörülen 3. ve 4. grupları ve 13.12.2023 tarihi için öngörülen 5., 6., 7. ve 8. grupları bakımından sözlü savunma toplantısının gerekli nisabın bulunmaması nedeniyle ertelenmesine karar verilmiştir. Yine Kurulun 21.12.2023 tarihli ve 23-60/1186- M sayılı kararıyla anılan gruplar bakımından 13.02.2024 ve 14.02.2024 tarihlerinde sözlü savunma toplantısı yapılmasına karar verilmiştir. Sözlü savunma toplantıları anılan tarihlerde gerçekleştirilmiştir.

(22) Yürütülen soruşturmaya ilişkin Rapor, Ek Görüş, toplanan deliller, yazılı, sözlü savunmalar ve incelenen dosya muhteviyatına göre nihai karar tesis edilmiştir.

(23) **H. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** İlgili Rapor'da;

a) Haklarında soruşturma yürütülen,

1. 4S Bilgi Teknolojileri AŞ
2. Akgün Yazılım Pazarlama ve Tic. Ltd. Şti.
3. Amdocs Yazılım Hizmetleri AŞ
4. Comodo Yazılım San. ve Tic. AŞ
5. Egem Bilgi İletişim Tic. AŞ
6. Ericsson Telekomünikasyon AŞ
7. Etiya Bilgi Teknolojileri Yazılım San. ve Tic. AŞ
8. Fonet Bilgi Teknolojileri AŞ
9. Innova Bilişim Çözümleri AŞ
10. Inspirit Bilgi Teknolojileri Yazılım Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
11. İzi Bilişim Danışmanlık Teknoloji Hiz. ve Paz. Tic. AŞ
12. Kale Yazılım San. ve Tic. AŞ
13. Kalitte Profesyonel Bilgi Teknolojileri Basım ve Yayıncılık Ltd. Şti.
14. Netaş Telekomünikasyon AŞ
15. Netrd Bilgi Teknolojileri ve Telekomünikasyon AŞ
16. Pia Bilişim Hizmetleri AŞ
17. Turkcell İletişim Hizmetleri AŞ
18. Vitelco Bilişim Hizmetleri Danışmanlık Ltd. Şti.

unvanlı teşebbüslerin rekabete aykırı anlaşmalar taraf olmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri ve söz konusu eylemlerin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 5. maddesi kapsamında bireysel muafiyetten yararlanamayacağı,

b) Bu nedenle sayılan teşebbüslere 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ve Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik hükümleri kapsamında idari para cezası uygulanması gerektiği,

c) Öte yandan soruşturma tarafları arasında yer alan

1. Argela Yazılım ve Bilişim Teknolojileri San. ve Tic. AŞ
2. Magis Teknoloji AŞ

unvanlı teşebbüslerin dosya konusu iddialar çerçevesinde 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri tespit edilemediğinden

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca idari para cezası verilmesine gerek olmadığı,

- d) İlâveten, teşebbüsler arasında akdedilen sözleşmelerde yer alan ve ihlale dayanak olarak gösterilen sözleşme maddelerinin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ihlaline sebebiyet vermeyecek şekilde tadil edilmesi gerektiği

ifade edilmiştir.

I. İNCELEME, GEREKÇE VE HUKUKİ DAYANAK

I.1. Hakkında Soruşturma Yürütülen Taraflar

I.1.1. ETİYA

- (24) ETİYA 2004 yılında İstanbul'da kurulmuş olup, *business-to-business*¹ (B2B) modeli ile bilişim ve yazılım sektöründe faaliyet gösteren, yapay zekâ destekli ürün portföyü ile müşteri deneyimini esas alan dijital dönüşüm uygulamaları sunan bir yazılım şirkettir. Bunun yanı sıra Türkiye ve dünyanın farklı yerlerindeki müşterilerine dijital müşteri deneyimi ve dijital ekosistem yönetimi platformları ile müşteri deneyimi yönetimi kapsamında CRM, Omni Channel Framework Management, Kampanya Yönetimi, Yapay Zekâ, ChatBot, Data Analitics, B2B Customer Management vb. ürünler ile de hizmet vermektedir. Teşebbüsün hizmet gösterdiği müşteri grubu temel olarak telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren yerli ve yabancı teşebbüslerden oluşmaktadır. ETİYA, ana faaliyetlerine yönelik olarak Çözüm Geliştirme, Yönetilen Servisler, Ürün Geliştirme, Bulut ve Güvenlik, Profesyonel Servisleri ve Etiya Akademi² bölümlerinde personel istihdam etmektedir.

I.1.2. PIA

- (25) PIA, 2009 yılında kurulmuş olup bilişim teknolojileri alanında; yazılım geliştirme, kalite güvence ve yazılım testi, bilişim sistemleri operasyonu ve ilişkili alanlarında kurumsal çözümler, hizmetler ve danışmanlık sağlamaya yönelik olarak faaliyet göstermektedir. Teşebbüs, Türkiye, Orta Doğu, Afrika ve Kuzey Amerika başta olmak üzere çeşitli bölgelerde başlıca telekomünikasyon, bankacılık, sigortacılık, enerji ve kamu gibi sektörlerdeki kurumsal müşterilere yönelik hizmet sağlamaktadır. Teşebbüs bünyesinde Yazılım Mühendisi, Analist, Test Mühendisi, Operasyon Sorumlusu, Kullanıcı Deneyimi, Arayüz Tasarımcısı, Proje Yöneticisi ve Yazılım Mimarı pozisyonlarında personel istihdam etmektedir.

I.1.3. INNOVA

- (26) 1999 yılında faaliyet göstermeye başlayan INNOVA; telekomünikasyon, finans, üretim, kamu ve hizmet sektörleri başta olmak üzere çeşitli sektörlerdeki kuruluşlara platform bağımsız çözümler sunmaktadır. 2007 yılında Türk Telekomünikasyon AŞ'nin (TÜRK TELEKOM) iştirakleri arasına dâhil olan teşebbüs büyük çoğunlukla TÜRK TELEKOM'un grup şirketlerine hizmet vermeye başlamış ve Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde faaliyet göstermeye devam etmiştir. Teşebbüsün ana faaliyet konuları çözüm geliştirme, sistem entegrasyon ve Ar-Ge olarak sınıflandırılmış olsa da esas olarak uçtan uca bilişim hizmetleri sunmaktadır. İş modeli olarak proje bazlı bir model benimseyen teşebbüs ana faaliyet konusu arasında olmasa da hizmet verilen müşterilerin ihtiyaçları doğrultusunda dış kaynak personel temini de sağlamaktadır.

¹ B2B, iki teşebbüs arasındaki ticari ilişkiyi ifade eden iş modeline verilen isimdir.

² Etiya Akademi, teknik kadrolardaki ihtiyaçlara yönelik olarak deneyim konusunda yeterli olmayan personelin istihdam sürecinin yürütüldüğü programa verilen isimdir.

Teşebbüs bünyesindeki personel esas faaliyet konusuna uygun şekilde temel olarak, yazılım ürünleri üreten ve müşterilerin dijital dönüşümlerine katkı sağlayan çözüm geliştirme ekiplerinden, altyapı, bakım ve donanım sağlayan sistem entegrasyon ekiplerinden ve Ar-Ge ekiplerinden oluşmaktadır. İlgili alanlara yönelik, bilgisayar, yazılım, elektronik elektrik mühendisleri, proje yöneticileri, kurulum ekipleri, bakım ve destek ekipleri, pazarlama ve kurumsal iletişim personeli istihdam etmektedir.

I.1.4. NETAŞ

- (27) NETAŞ, 1967 yılında Posta ve Telgraf Teşkilatı AŞ (PTT) ile Kanada merkezli bir teşebbüs olan Nortel Networks Corporation'ın (NORTEL) ortaklık anlaşmasıyla kurulan ve hisseleri Borsa İstanbul'da işlem gören halka açık bir teşebbüstür. Teşebbüs, müşterilerinin dijital dönüşümlerinde teknoloji danışmanı ve sistem entegratörü olarak servis sağlayıcılara ve kurumlara yeni nesil kablolu, kablosuz, kurumsal ve optik ağ teknolojileri de dâhil olmak üzere uçtan uca katma değerli bilişim çözümleri (geniş bant, siber güvenlik, nesnelerin interneti (IoT) vb. gibi), iş uygulamaları ve katma değerli servisler sunmaktadır. Teşebbüs, yurt içindeki anılan faaliyetleri gösterirken yurt dışında da Ar-Ge hizmetleri ve yüksek teknoloji çözümleri sunmaktadır. Teşebbüsün aynı zamanda BDH Bilişim Destek Hizmetleri San. ve Tic. AŞ isimli bir iştiraki bulunmaktadır.
- (28) Teşebbüs anılan faaliyetlerin yürütülmesinde Test Mühendisi, Network Mühendisi, Destek Personeli; IPTV Mühendisi, Yazılım Tasarım Mühendisi, Donanım Tasarım Mühendisi, Çözüm Mühendisi ve Proje Yönetim Profesyoneli unvanlarına sahip personel istihdamı sağlamaktadır.

I.1.5. MAGİS

- (29) MAGİS, 2010 yılında faaliyet göstermeye başlamış olup bilişim sektöründe proje bazlı yazılım, entegrasyon, konfigürasyon ve yazılım testi ile müşteri ihtiyaçları doğrultusunda belirlenen iş tanımına uygun danışmanlık hizmeti alanında faaliyet göstermektedir. Teşebbüs anılan faaliyetlere ek olarak alt yüklenici olarak konumlandığı projelerde test, yazılım ve konfigürasyon hizmeti sunmakta ya da proje bazında personel kaynağı sağlamaktadır. Teşebbüs işbu faaliyetlere yönelik olarak; Proje Yöneticisi, Test Geliştirme Uzmanı, Konfigürasyon Uzmanı, Yazılım Mühendisi ve İş Analisti pozisyonlarında personel istihdam etmektedir.

I.1.6. TURKCELL

- (30) TURKCELL, 1993 yılında kurulan ve yurt içi ile yurt dışında faaliyetleri bulunan halka açık bir teşebbüstür. 1998 yılında Ulaştırma Bakanlığı ile 25 yıllığına GSM lisans anlaşması imzalayarak müşterilere mobil, ses ve veri iletişimine dayalı hizmetler sunmaya başlamıştır. Teşebbüs anılan faaliyetlere ek olarak IMT-2000/UMTS hizmet ve altyapılarına ilişkin yetkilendirme kapsamındaki faaliyetleri de yürütmektedir.
- (31) Teşebbüs ana faaliyetlerine yönelik olarak bilgi ve iletişim teknolojileri ve şebeke teknolojileri alanında Uygulama Operasyonları, Altyapı Operasyonları, Yazılım Çözümleri Yönetimi, Merkezi Operasyonlar, Siber Güvenlik, Şebeke Planlama ve Bölge Operasyonu birimlerinde personel istihdam etmektedir.

I.1.7. ERICSSON

- (32) ERICSSON, 1876 yılında kurulmuş olup dünyanın çeşitli bölgelerinde kendi şirketleri aracılığıyla telekomünikasyon sektöründe müşterilerine çeşitli ürün ve hizmetler sunmaktadır. Teşebbüsün ana faaliyet alanı, müşterilerine donanım, yazılım ve hizmetler sağlayarak telekomünikasyon şebekeleri ve çözümleri geliştirmek ve

sunmaktır. Teşebbüs tarafından müşterilere sunulan hizmetler küresel çapta ve Türkiye özelinde çeşitlilik gösterebilmektedir. Buna göre küresel çapta sunulan hizmetleri; erişim şebekeleri, iletim şebekeleri, çekirdek şebeke, şebeke yönetim sistemleri, iş destek sistemleri ve kurumsal iletişim çözümleri olarak sıralamak mümkündür. Teşebbüsün Türkiye’de sunduğu hizmetler ise şebeke bakım ve destek hizmetleri, şebeke elemanları söküm ve kurulumu, entegrasyon, test ve optimizasyon hizmetleri, şebeke elemanlarının yazılım sürüm güncellemeleri, yeni teknoloji ürünleri ile ilgili testlerin yapılması konusunda mühendislik ve danışmanlık hizmetleri ile uygulama geliştirme ve destek hizmetleridir.

- (33) Teşebbüsün anılan faaliyetlerine yönelik olarak istihdam ettiği personel teknik, satış ve destek olarak üç kategori bazında çeşitlenmektedir. Teşebbüs, teknik bölümde; İkinci Level Operasyonları, Gelişmiş Teslimat Yöneticisi, Analitik Çözüm Tasarımcısı, Otomasyon Mimarı, Otomasyon Mühendisi, Veri Analisti, Veri Mühendisi, Veri Bilimcisi ve Entegrasyon görevlerinde personel istihdam etmektedir.

I.1.8. i2i

- (34) i2i, 2007 yılında İstanbul’da faaliyetlerine başlamış olup 4G & 5G gibi telekomünikasyon teknolojilerinde katma değeri yüksek ürün geliştirme, danışmanlık ve yazılım geliştirme hizmetleri, telekomünikasyon sektörüne yönelik Ar-Ge projeleri ve iş destek sistem geliştirmeleri, danışmanlık hizmetleri, iş zekâsı, veri ambarı çözümleri ve sistem entegrasyonları alanında faaliyet göstermektedir.
- (35) Teşebbüs bünyesinde, İş Analisti, Yazılımcı, Analist Yazılımcı, Sistem Entegrasyon, Testçi, Çözüm Mimarı, Operasyon, Proje Yöneticisi istihdam etmektedir. Bu pozisyonlara yönelik olarak personel, tecrübe ve yeteneğine göre yeni, orta seviye, uzman, kıdemli ve yönetici olarak sınıflandırılmaktadır.

I.1.9. AKGÜN

- (36) AKGÜN, faaliyetlerine 1986 yılında başlamış olup IT Teknolojileri alanında Ar-Ge, Yazılım Üretim, Eğitim ve Destek Hizmetleri ile askeri ve milli güvenliğe yönelik stratejik yazılımlar üreten bir teşebbüstür. Bu faaliyetlere ek olarak HBYS³ ve Yoğun Bakım yazılımları üreten yapay zekâ alanında faaliyetleri bulunmaktadır. Teşebbüsün Türkiye ve diğer ülkelerde faaliyetleri bulunmakta ve genel olarak kamu kuruluşlarına hizmet vermektedir.
- (37) Teşebbüs personeli, çoğunlukla Ar-Ge alanında istihdam edilerek destek, yazılım, satış ve idari alanda çalışmaktadır.

I.1.10. FONET

- (38) FONET, 1997’de kurulmuş olan halka açık bir teşebbüstür. Teşebbüs temel olarak HBYS alanında faaliyet göstermekte ve ağırlıklı olarak kamu hastanelerine HBYS hizmeti sunmaktadır. Anılan faaliyete yönelik olarak teşebbüs, ilgili kurumlar tarafından açık ihale yöntemi ile iş almakla birlikte genellikle 36 aylık sözleşmeler ile hizmet yürütmektedir. Teşebbüsün Türkiye ve yurt dışında faaliyetleri bulunmakta olup yaklaşık olarak 220’nin üzerinde hastaneye hizmet vermektedir.
- (39) Teşebbüs anılan yazılım faaliyetinde kullanmak üzere yazılım geliştirme, BT (Veritabanı, Sistem ve Ağ), analiz, eğitim ve destek ile yönetim ve idare alanlarında personel istihdam etmektedir. Personel, teşebbüs bünyesinin yanı sıra teşebbüsün

³ HBYS (Hastane Bilgi Yönetim Sistemi): Hastaların hastane ile ilgili tüm işlemlerinin -kayıt, muayene, yatış süresi, teşhis ve tedavi gibi- kaydedildiği yazılım sistemine verilen isimdir.

hizmet sunduğu hastanelerin yönetimi altında da teşebbüs bünyesinde faaliyet göstermektedir.

I.1.11. EGEMSOFT

- (40) EGEMSOFT, 2011 yılında yazılım geliştirme ve yazılım hizmetleri vermek üzere kurulmuş ve 2016 yılından itibaren sadece test alanına odaklanmış bir teşebbüstür. Teşebbüsün faaliyet alanları temelde test hizmetleri sunumu, test araçları geliştirme, Ar-Ge, test süreçleri ve yönetim danışmanlığı olarak ayrılmaktadır. Teşebbüs anılan hizmetlere ilişkin olarak müşteri bünyesindeki yazılım uygulamalarının testlerini gerçekleştirmekte, Ar-Ge ekibi ile test hizmetleri kapsamında kullanmak üzere yazılım test araçları geliştirmekte ve test işlevini bünyesinde oluşturmak isteyen müşterilere yönelik olarak danışmanlık hizmeti vermektedir.
- (41) Teşebbüs bünyesinde; yazılım test, yazılım geliştirme ve idari işler sınıfında personel deneyimi ve niteliğine göre personel istihdam edilmektedir. Buna göre ilgili sınıflarda personelin deneyimine göre stajyer, junior, kıdemli ve takım lideri veya test birim yöneticisi olarak personel bulunmaktadır.

I.1.12. ARGELA

- (42) ARGELA, telekomünikasyon ve savunma sanayi alanında Ar-Ge faaliyetleri sunan bir teşebbüstür. Teşebbüs tarafından Ar-Ge faaliyetleri sonucu geliştirilen yazılım ürünleri ve ürünler ile ilgili garanti sonrası hizmetler, yerli ve yabancı telekom operatörleri veya telekom sektöründe faaliyet gösteren entegratör firmalara iki şekilde sunulmaktadır: Yazılım mülkiyetinin teşebbüste kalması şeklinde müşteriye lisans verilmesi veya mülkiyetin müşteriye devri suretiyle.
- (43) Teşebbüs anılan faaliyetleri gerçekleştirmek üzere, Ar-Ge personeli ve Ar-Ge personeline destek vermek üzere Finans, İK gibi birimlerde personel istihdam etmektedir. Ar-Ge bölümünde bilgisayar, elektrik-elektronik ve haberleşme bölümlerinden mezun mühendisler istihdam edilmektedir.

I.1.13. 4S

- (44) 4S; 1996 yılında Ankara'da kurulan, Türkiye'de özel ve kamu sektöründe tedarik, entegrasyon, iş sürekliliği, bilgi güvenliği, bilgi teknolojileri yönetimi, sanallaştırma, masaüstü optimizasyon teknolojileri, veri odaklı çözümler, bilişim sistemleri yönetimi ve veri çözümleri alanında kavram, ispat çalışmaları ve buna ek olarak çeşitli eğitimler veren bir teşebbüstür. Anılan faaliyetleri gösteren teşebbüs, veri merkezi, sanallaştırma, bilişim danışmanlığı ve sistem bakım-destek gibi iş modellerini benimsemiş olup siber güvenlik ve uygulamalı yazılım geliştirme alanında alt yüklenici ve dış kaynak personel desteği modeli ile çalışmaktadır. Teşebbüs faaliyetlerinde donanım, sistem destek, ağ ve güvenlik, sistem yönetimi, satış ve donanım destek alanlarında personel istihdam etmektedir.

I.1.14. KALE

- (45) KALE, faaliyetlerine 1994 yılında başlamış olup yazılım geliştirme alanında geliştirilen yazılımın kurulması ve bu yazılımın işletilmesine yönelik kurulum sonrası arıza giderimi alanlarında faaliyet göstermektedir. Teşebbüs tarafından Türkiye'de bulunan kamu kurumlarının ihtiyaçları doğrultusunda ihale edilen entegrasyon projeleri içindeki yazılım geliştirme faaliyetlerini alt yüklenici olarak gerçekleştirdiği bir iş modeli benimsenmiştir. Teşebbüsün kamu kurumlarına yönelik hizmetleri; hizmetin sunulacağı kurum çerçevesinde değişmekle beraber Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel

Müdürlüğü'nün (NVİGM) MERNİS⁴, KPS⁵, AKS⁶ ve EVS⁷ projelerinde ve PTT'nin elektronik apostil sistemi yazılım geliştirme hizmetlerinde alt yüklenici olarak yer almıştır.

- (46) Teşebbüs anılan faaliyetlerine yönelik olarak; yazılım uzmanı, proje veya birim yöneticisi, iş analisti, test uzmanı, veri tabanı uzmanı, konfigürasyon uzmanı, sistem uzmanı ve ağ arayüzü grafik tasarımcısı unvan ve yeterliliğine sahip personel istihdam etmektedir.

I.1.15. COMODO

- (47) COMODO, 1998 yılında Birleşik Krallık'ta faaliyetlerine başlayan ardından 2004 yılında Amerika Birleşik Devletleri'ne taşınan ve çevrim içi ortamda birey ve kurumlara güvenlik alanında hizmet sunan bir teşebbüstür. Teşebbüsün ana faaliyet konusu siber güvenlik yazılımları ve SSL⁸ sertifikası satışı sunmaktır. Siber güvenlik alanında; kişisel veya iş amaçlı web sitelerinin ve içeriklerinin doğrulaması, bilgi güvenliğini sağlama, web siteleri ve e-ticaretin güvenliğini sağlama ile kişisel bilgisayarların güvenlik ve bakımını sağlama faaliyeti göstermektedir. Teşebbüs bünyesinde, IT, teknik destek, genel yönetim, satış ve pazarlama pozisyonlarında personel istihdam edilmektedir.

I.1.16. INSPIRIT

- (48) 2003 yılında faaliyetlerine başlayan ve Türkiye, Avrupa, Ortadoğu ve CIS bölgesinde faaliyet gösteren INSPIRIT, bilişim teknolojileri alanında müşterilere danışmanlık ve yazılım hizmetleri sağlayan bir teşebbüstür. Teşebbüs müşterilere veri ambarı, iş zekâsı sistemleri, *Oracle* sistem çözümleri, dış kaynak personel sağlama, uygulama geliştirme sistemleri, *Oracle* bulut hizmetleri ve yazılım geliştirme alanında çözüm sunmaktadır. Teşebbüs anılan faaliyetlerin yürütülmesine yönelik olarak teknik personel kadrosunda yazılım uzmanı ve veritabanı yönetim uzmanı istihdam etmektedir.

I.1.17. KALİTTE

- (49) KALİTTE, 2008 yılında faaliyet göstermeye başlamış olup ana faaliyet alanı yazılım geliştirme olmuştur. Teşebbüs 2015 yılından itibaren çeşitli devlet ve özel kurumların bakım projelerinde personel talebine yönelik çözüm sunmuş, bunun yanı sıra 2019 yılına kadar personel kiralama faaliyeti de yürütmüştür. Teşebbüs yurt içi ve yurt dışında kamu ve özel kurumlara yazılım geliştirme hizmeti ile Ar-Ge hizmeti sunmaktadır. Teşebbüs bünyesinde teknik bölümde Yazılım Analisti ve Yazılım Mühendisi istihdam edilmektedir.

⁴ Merkezi Nüfus İdaresi Sistemi: İçişleri Bakanlığı'na bağlı NVİGM tarafından yürütülen merkezi nüfus bilgilerini düzenleyen bir sistemdir.

⁵ Kimlik Paylaşım Sistemi: NVİGM tarafından merkezi veri tabanında tutulan nüfus ve yerleşim yeri bilgilerine kamu kuruları ve diğer tüzel kişilerin güncel ve güvenli bir şekilde çevrimiçi erişime imkân verem bir sistemdir.

⁶ Adres Kayıt Sistemi: NVİGM tarafından Türkiye vatandaşları ve Türkiye'de yaşayan yabancıların yerleşim yeri ve diğer adres bilgilerinin elektronik ortamda merkezi bir yapı içerisinde güncel olarak tutulmasını sağlayan sisteme verilen isimdir.

⁷ E-Vatandaşlık Sistemi: Kamu kurumlarınca yerine getirilen çeşitli hizmetlerin (doğum, ölüm, boşanma, adres beyanı vb.) elektronik ortamda MERNİS, KPS ve AKS ile bütünleşik çalışan bir platform olarak e-Vatandaşlık Sistemi üzerinden elektronik ortamda gerçekleşmesini sağlayan sisteme verilen isimdir.

⁸ Secure Socket Layer (Güvenli Giriş Katmanı): SSL, çevrim içi ortamda kişisel gizlilik ve güvenilirlik sağlayan network üzerindeki bilgi transferi sırasında bilginin bütünlüğü ve gizliliği için sunucu ile istemci arasında iletişimin şifrelenmiş bir şekilde yapılabilmesine imkân veren güvenlik protokolüdür.

I.1.18. NETRD

- (50) NETRD; paylarının tamamı, NETAŞ'ın %100 iştiraki olan Netaş Bilişim Teknolojileri AŞ'ye ait olarak 2018 tarihinde kurulmuştur. 5 Mart 2021 tarihinde, Netaş Bilişim Teknolojileri AŞ ile İsveç uyruklu Mera Switzerland AG⁹ arasında imzalanan Hisse Devir Sözleşmesi uyarınca NETRD'nin paylarının tamamı Mera Switzerland'a devredilmiştir. Teşebbüsün ana faaliyet alanı, her türlü bilişim ve telekomünikasyon sistemleri dahil olmak üzere, donanım ve yazılım tasarımı yapmak ve kodlamak, Ar-Ge faaliyetlerinde bulunmak, ürün geliştirmek, danışmanlık dahil her türlü bilişim faaliyetleri ve hizmetleri, teknik destek, teknolojik çözüm, entegrasyon, VoIP dahil olmak üzere ileri iletişim teknolojilerini geliştirmek, kurmak, hizmet vermek, çalıştırmak, işletilmesini taahhüt etmek ve işletme hizmetleri sunmaktır. Teşebbüsün Türkiye'deki faaliyetleri Ar-Ge ile sınırlı olup anılan hizmetlere yönelik müşterisi bulunmamakta, yalnızca yurt dışındaki müşterilere hizmet sunmaktadır. Teşebbüs anılan faaliyetlere yönelik olarak Yazılım Grubu, Destek Grubu, Test Grubu ve İdare Departmanlarında personel istihdam etmektedir.

I.1.19. VITELCO

- (51) VITELCO, 2015 yılında kurulmuş olup Türkiye ve yurt dışında faaliyet gösteren bir teşebbüstür. Teşebbüsün ana faaliyetleri; yazılım proje yönetimi, analiz, test, geliştirme, operasyonel ve mimari hizmet döngüsünü kapsayan anahtar teslim projeler, yönetilebilir hizmetler ve dış kaynak hizmetleridir. Teşebbüs anılan faaliyetlere yönelik olarak yazılım geliştirme, test, IT operasyon ve idari işler sınıfında personel istihdam etmektedir.

I.1.20. AMDOCS

- (52) AMDOCS, Türkiye ve yurt dışında iletişim, ödemeli TV, eğlence ve medya endüstrisi ve diğer hizmet sağlayıcıları için yazılım ve hizmetler sunan yurt dışı menşeli halka açık bir teşebbüstür. Teşebbüsün müşterileri arasında telekomünikasyon şirketleri, kablo ve uydu sağlayıcıları, küçük ve orta ölçekli iletişim işletmeleri, mobil sanal ağ destekleyicileri ile mobil sanal ağ operatörleri, izin yayıncıları ile medya ve finansal hizmetler gibi diğer hizmet sağlayıcıları bulunmaktadır. Teşebbüs tarafından anılan müşterilere ilişkin; dijital markalar paketi, nesnelerin interneti çözümleri, ağ ve hizmet otomasyonu, ağ kurulum ve optimizasyonu, katalog yönetimi, danışmanlık hizmetleri, içerik yönetim hizmetleri, veri istihbarat hizmetleri, mobil ağ hizmetleri, kalite mühendisliği hizmetleri ve sistem entegrasyon hizmetleri sunulmaktadır. Teşebbüsün Türkiye'deki faaliyetleri ise her türlü bilgisayar yazılım ve donanımlarının, hizmet sağlayıcısı desteği ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanmasıdır. Teşebbüs Türkiye'deki faaliyetlerinde proje bazlı çalışmakta olup ilgili projeler kapsamında gereken hizmetlerin müşteriye sunulmasında üçüncü taraflar ile alt yüklenici olarak işbirliği yapmaktadır.
- (53) Teşebbüs Türkiye'de benimsediği iş modeli gereği hizmet göstereceği projelerde alt yüklenici vasıtasıyla faaliyet göstermektedir. Bu nedenle teşebbüsün Türkiye'deki çalışanları sınırlı olup bünyesinde iki Çözüm Satışları Lideri ve bir Satış Direktörü istihdam etmektedir.

⁹ Mera Switzerland AG'nin ticari unvanı 2022 yılında Orion Innovation AG olarak tadil edilmiştir.

I.2. İlgili Pazar

I.2.1. Sektör Hakkında Bilgi

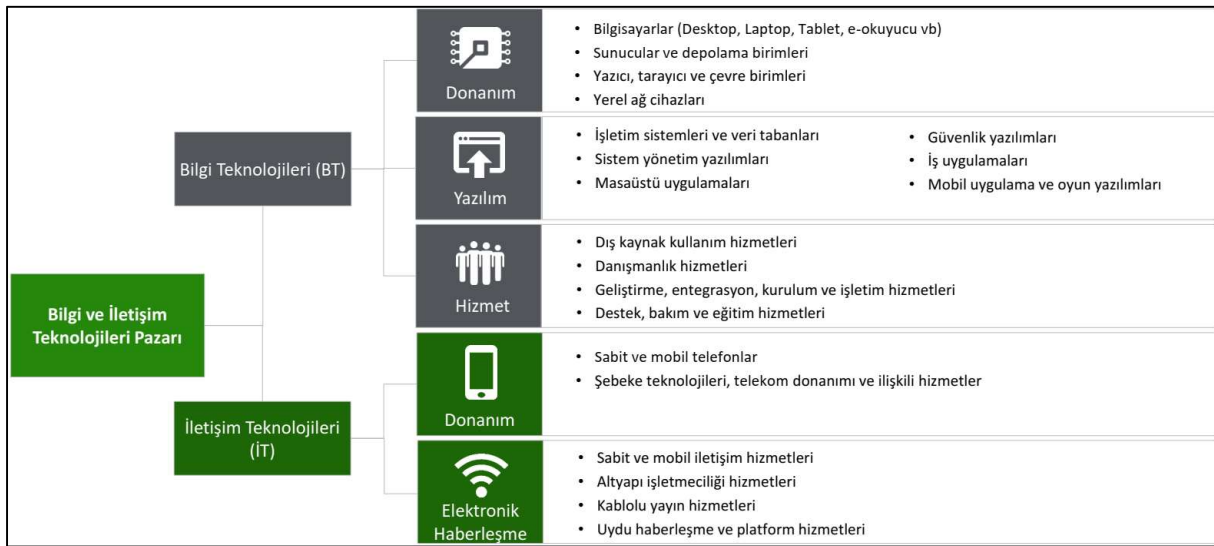
- (54) Soruşturma tarafı teşebbüslerin faaliyet alanları incelendiğinde genel olarak bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründe faaliyet gösterdikleri ve dolayısıyla ana faaliyet konularıyla ilgili olarak yoğun bir şekilde bilişim çalışanı istihdam ettikleri görülmektedir. Öte yandan, elde edilen bulgulardan teşebbüslerin, bahse konu bilişim çalışanlarının yanı sıra diğer tüm çalışanlarını da kapsayacak şekilde çalışan ayartmama anlaşmaları yaptıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte bulgularda geçen ifadelerden, bu anlaşmaların daha çok bilişim personeli özelinde yoğunlaştığı göz önünde bulundurulduğunda, bilgi ve iletişim sektörü ve genel olarak işe alım faaliyetleri hakkında birtakım bilgilerin verilmesinin yerinde olacağı kanaatine varılmıştır.
- (55) Bilgi ve iletişim teknolojileri sektörü 20. yüzyılın sonlarında yaygınlaşmaya başlayarak 21. yüzyılda günlük yaşantının, üretim süreçlerinin, bilgi ve teknoloji birikiminin temelini teşkil eden bir yapıya bürünmüştür. Bilgi ve iletişim teknolojileri, ülkelerin rekabet güçlerini, ulusal güvenliklerini, yaşam kalitelerini birincil derecede etkileyen bir hal almış olup bu özelliğini hızla geliştirmekte olan bir alandır¹⁰. Başlı başına kilit bir sektör olan ve tüm sektörler için bir anahtar teknoloji olarak girdi teşkil eden bilgi ve iletişim teknolojileri sektörünün temel üretim faktörü beşeri kaynaklar, diğer bir deyişle emektir. Mal veya hizmet üretimi sırasında kullanılan fiziksel ve düşünsel katkıları ifade eden emeğin, nitelikli iş gücünün yoğun olarak kullanıldığı bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründe üretimi oluşturan en önemli hatta tek girdi konumunda bulunduğunu söylemek mümkündür. Bu durum teşebbüslerce sektörün girdi tarafında emeğe atfedilen değer diğer sektörlerle kıyasla daha yüksek seviyelerde olmasına yol açarak emeği teşebbüsler arası rekabetin en önemli unsuru haline getirmektedir. Nitekim dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler de, teknoloji yoğun faaliyetlerde bulunan soruşturma tarafı teşebbüsler için çalışanların kritik önemini gözler önüne sermekte ve bu teşebbüslerin çalışanlarını elde tutmak için aldıkları çeşitli önlemleri gün ışığına çıkarmaktadır.
- (56) Bilginin iletilmesi, saklanması, oluşturulması, paylaşılması veya değişimi için kullanılan dijital teknolojileri ifade eden “Bilgi ve İletişim Teknolojileri (Bilişim)” kavramı esasen birbirleriyle yakın ilişkili olan “Bilgi Teknolojileri” ve “İletişim Teknolojileri” kavramlarını tek bir çatı altında toplayacak şekilde kullanılmaktadır. Bilgi teknolojisi esasen bilgisayar tabanlı bilişim sistemlerinin, özellikle yazılım uygulamaları ve bilgisayar donanımının incelenmesi, tasarlanması, geliştirilmesi, yürütülmesi, yönetimi ve desteğine verilen addır. İletişim teknolojileri ise; her türlü verinin (ses, görüntü, bilgi vb.) aktarımına yönelik teknolojiler olup veri aktarımının dijitalleşmesi ile yazılım ve elektronik bazlı iletişim, analog iletişimin yerini almıştır¹¹. Bu teknolojiler, radyo, televizyon, video, DVD, telefon, uydu sistemleri, bilgisayar ile ağ donanım/yazılımlarını; ayrıca bu teknolojiler tarafından sağlanan video-konferans ve elektronik posta gibi araç ve hizmetleri kapsamaktadır¹².

¹⁰ (T.C. Doğu Marmara Kalkınma Ajansı, 2019), Doğu Marmara Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektör Raporu, syf. 10. https://www.kalkinmakutuphanesi.gov.tr/assets/upload/dosyalar/bilisim_raporu.pdf Erişim Tarihi: 06.04.2023.

¹¹ (T.C. Doğu Marmara Kalkınma Ajansı, 2019), Doğu Marmara Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektör Raporu, syf. 14. https://www.kalkinmakutuphanesi.gov.tr/assets/upload/dosyalar/bilisim_raporu.pdf Erişim Tarihi: 06.04.2023.

¹²(UNESCO, 2006), *Using ICT to Develop Literacy*, Bangkok, syf. 14. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146426> Erişim Tarihi: 06.04.2023.

Şema-1: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü Tarafından Sunulan Hizmetler



Kaynak: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü 2021 Pazar Verileri, TÜBİSAD.

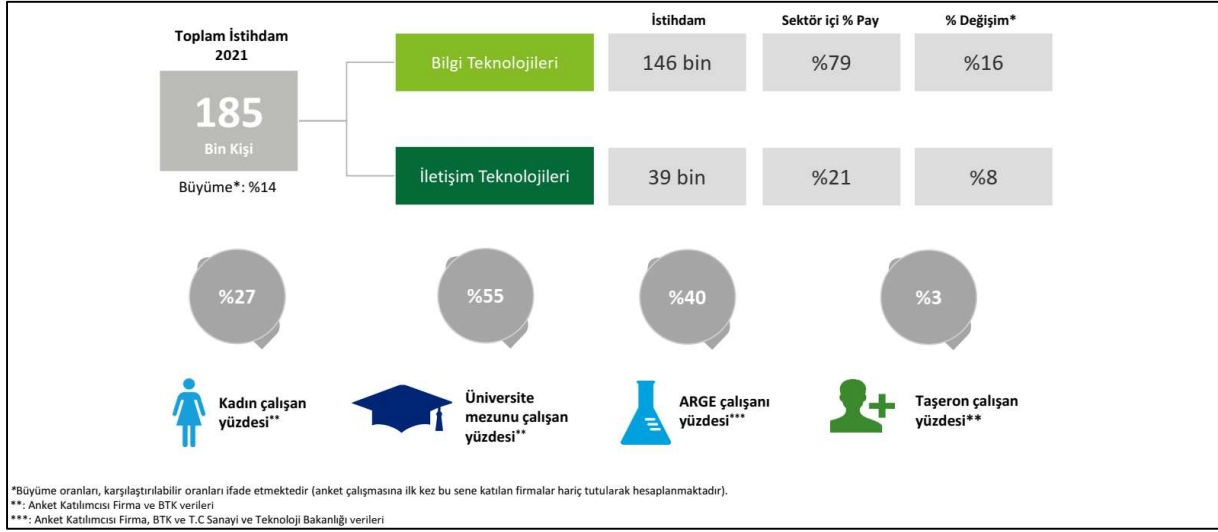
- (57) Yukarıda yer verilen şemadan da görüleceği üzere birçok farklı faaliyeti kapsayan bilgi ve iletişim teknolojileri sektörü, pazarlama ve satış, insan kaynakları, finans gibi idari personellerin yanı sıra yazılım mühendisi, yazılım destek uzmanı, test uzmanı, veri tabanı uzmanı, iş analisti ve proje yöneticisi gibi çok çeşitli profesyonel meslek gruplarını¹³ da bünyesinde barındırmaktadır. Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD) tarafından yayımlanan “Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü 2021 Pazar Verileri” başlıklı raporda, sektörde teşebbüs sayısının son on yılda sekiz kattan fazla artarak 2021 yılı itibarıyla 7.812 olarak gerçekleştiği, toplam istihdamın ise 185.000 seviyelerine ulaştığı görülmektedir. Bununla birlikte özellikle yazılım¹⁴ alanındaki nitelikli iş gücü açığı, sektör paydaşları tarafından sektöre ilişkin dile getirilen sorunların başında yer almaktadır¹⁵. İş gücü arzında yaşanan bu açık, emeğin alıcısı konumunda bulunan teşebbüsleri kıt kaynakların paylaşılması noktasında daha sert rekabet etmeye itmekte, zaman zaman ise teşebbüslerin karşılıklı olarak rekabetten vazgeçmek suretiyle kaynakların paylaşılması hususunda anlaşmaya varmalarına ilişkin uygun zemini hazırlamaktadır. Öte yandan, yeni ürün ve hizmetlerin ortaya çıkması, yeni ve daha etkin iş yapış yöntemlerinin geliştirilmesi ve üretkenliğin artırılması gibi çok sayıda fonksiyonları yerine getiren bilişim çalışanları, bilgi ve iletişim teknolojileri sektörünün yanı sıra ulaşımdan perakendeye, bankacılıktan imalat sanayine kadar hemen her sektörde istihdam edilebilmektedir. Bu kapsamda, geniş bir yelpazede çalışma alanına sahip olan bilişim çalışanları, çıktı pazarlarında birbirleriyle tamamen ilgisiz alanlarda faaliyet gösteren birçok teşebbüsü dahi iş gücü piyasasında rakip konumuna getirebilmektedir.

¹³ İlerleyen bölümlerde bilişim çalışanı/personeli kavramı, bu profesyonel meslek mensuplarının tamamını kapsayacak şekilde kullanılacaktır.

¹⁴ Bilgi ve iletişim sektöründe büyüme, ağırlıklı olarak yazılım ürün ve hizmetlerindeki büyümeden kaynaklanmaktadır. Dünya genelinde bilgi ve iletişim sektöründeki katma değer %80'den fazlasını yazılım alt sektörü yaratmaktadır (Bkz. Doğu Marmara Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektör Raporu, syf. 20).

¹⁵ Detaylı bilgi için bkz. (TÜBİSAD, 2022), Türkiye'nin Dijital Dönüşüm Endeksi, syf. 63. <https://www.tubisad.org.tr/tr/images/pdf/dde-2022-raporu-final.pdf> Erişim Tarihi: 06.04.2023. “Türkiye İş Kurumu 2021 Yılı Bilgi ve İletişim Sektörü İşgücü Piyasası Raporu”, syf. 17-34. <https://media.iskur.gov.tr/51147/bilgi-ve-iletisim-sektoru.pdf> Erişim Tarihi: 06.04.2023.

Şema-2: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörüne İlişkin İstihdam Verileri (2021)

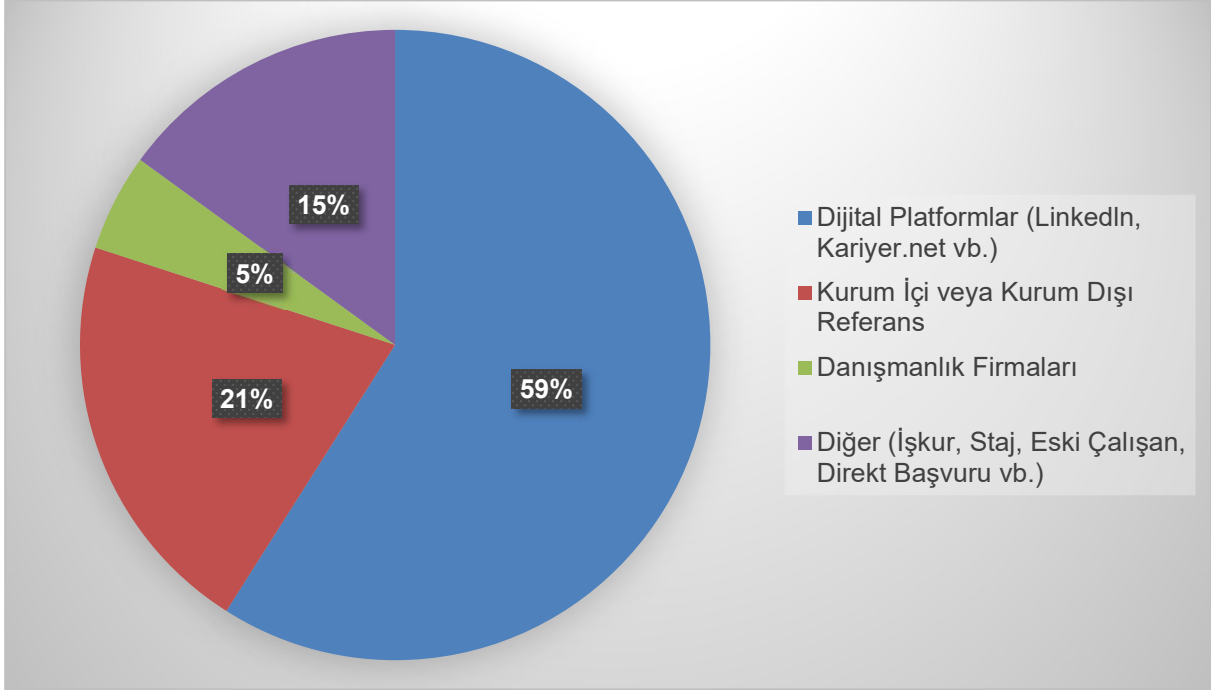


Kaynak: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü 2021 Pazar Verileri, TÜBİSAD.

- (58) Yukarıda yer verilen bilgiler ışığında, bilişim sektöründe insan kaynakları (İK) faaliyetlerinin teşebbüsler için son derece kritik bir rol üstlendiği anlaşılmaktadır. Zira en büyük sermayesi sahip olduğu nitelikli iş gücü olan bu teşebbüsler için uygun adayların tespiti ve işe alım süreçlerinin titizlikle yürütülmesi ile çalışanların motivasyonunun yüksek tutularak aidiyetlerinin artırılması büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda, insan kaynakları faaliyetlerinin en önemli unsurlarından birisi olarak kabul edilebilecek işe alım süreci üzerinde durulması faydalı olacaktır.
- (59) İşe alım sürecinin ilk adımı olarak personel ihtiyacı olan ilgili birim tarafından talep oluşturulmakta, oluşturulan talebe göre teşebbüslerin insan kaynakları departmanları ve/veya görevlendirilmiş insan kaynakları danışmanlık firmaları¹⁶ harekete geçerek çeşitli kanallar üzerinden tespit ettikleri adayların ön incelemelerini gerçekleştirip uygun buldukları adaylardan bir havuz oluşturmaktadır. Daha sonra talebi oluşturan birimlerin önüne gelen bu adaylar teknik mülakattan geçerek mesleki yeterlilikleri sorgulanmakta ve ilgili yöneticiler tarafından aday hakkındaki nihai karar verilmektedir. Soruşturma tarafı teşebbüslerce sağlanan bilgi ve belgeler ışığında hazırlanan aşağıdaki grafik, teşebbüslerin işe alım kanallarını ve bu kanalların oransal dağılımını göstermektedir.

¹⁶İK danışmanlık firmaları, belirlenen kriterler çerçevesinde teşebbüslere gerekli iş gücünü temin etme noktasında danışmanlık hizmetleri vermekte ve hatta işe alım süreçlerini bizzat yönetebilmektedir.

Grafik-1: Soruşturma Tarafı Teşebbüslerin İşe Alım Kanalları



Kaynak: Teşebbüslerden edinilen bilgiler ışığında oluşturulmuştur.

- (60) Yukarıdaki grafikten de anlaşılacağı üzere sektörde yer alan teşebbüslerin personel temini için başta *LinkedIn* ve *Kariyer.net* olmak üzere dijital platformları kullandıkları görülmektedir. Bu platformlarda doldurulan öz geçmişler (CV) üzerine teşebbüslerin ihtiyaç duydukları nitelikleri sağlayan kişilere insan kaynakları departmanları tarafından ulaşılarak süreç başlatılmaktadır. Dijital platformlardan sonra en çok tercih edilen kanal ise kurum içi ve kurum dışı referanslardır. Bu grup, teşebbüsün mevcut veya daha önce çalışmış personelleri ya da teşebbüslerle ilişkili başka kişiler tarafından, açık bulunan pozisyonlara uygun olan adayların önerilmesi sonucu sağlanan istihdamlardan oluşmaktadır. İşe alım kanallarından en az başvurulun yöntemlerden birinin ise danışmanlık firmaları olduğu görülmektedir. Bu yöntem, daha özellikli alanlarda, özellikle teşebbüsün ana faaliyet alanı dışındaki hizmetlerin temini, elde var olan bir yazılım ya da donanımın geliştirilmesine yardımcı olunması veya yapılan bir proje kapsamında kısa süreliğine çalıştırılacak personellerin temini için kullanılmaktadır. Öte yandan, çeşitli staj programlarının işletilmesi, adaylar tarafından doğrudan başvuruda bulunulması ve eski çalışanların geri dönmesi gibi yollarla ya da Türkiye İş Kurumu üzerinden yapılan alımların toplam alımlar içinde görece az sayıda bir yer kapladığı görülmektedir.
- (61) İşe alım sürecinin son adımını ise çalışanlarla imzalanan iş sözleşmeleri oluşturmaktadır. İş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre bir çalışan ve bir işveren arasında kurulan iş ilişkisine dayalı, işçinin iş görmeyi, işverenin de bu işe karşılık ücret ödemeyi taahhüt ettiğini gösteren sözleşmedir. İş sözleşmesi işin yapısı ve işçinin çalışma şekline göre farklılıklar gösterebilmektedir. Söz konusu iş sözleşmeleri genel olarak; belirli, belirsiz, deneme, tam ve kısmi süreli sözleşmeler, alt işveren sözleşmeleri, takım sözleşmeleri, çağrı üzerine çalışma iş sözleşmeleri ve geçici iş ilişkisi sözleşmeleri olarak uygulanmaktadır¹⁷. Bilişim sektörü söz konusu olduğunda

¹⁷ Detaylı bilgi için bkz. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanuna Göre Sözleşme Türleri, syf. 16-32. https://www.csqb.gov.tr/medias/6010/2012_53.pdf , Erişim Tarihi: 06.04.2023.

özellikle belirli ve belirsiz süreli sözleşmeler en sık kullanılan sözleşmelerdir. Belirli süreli yapılan sözleşmeler, ihtiyaca veya çalışanın niteliğine göre belirsiz süreli sözleşmeye çevrilebilmektedir. Bunların yanı sıra soruşturma tarafı teşebbüslerden edilen bilgiler ışığında, sektörde özellikle son zamanlarda; deneme, tam ve kısmi süreli sözleşmeler ile pandemi ile daha da uygulanabilir olan ve bir esnek çalışma türü olan çağrı üzerine çalışmaya yönelik iş sözleşmelerinin de kısıtlı da olsa yapılmaya başlandığı anlaşılmaktadır.

- (62) Diğer yandan, teşebbüsler bazı özel durumlarda bizzat çalışan istihdam etmek yerine başka teşebbüsler üzerinden temin ettikleri çalışanlar aracılığıyla hizmet sunabilmektedir. Bu kapsamda, pek çok sektörde olduğu gibi bilişim sektöründe de teşebbüslerce, sahip oldukları yetenek ve becerileri esas alan işlerin dışında diğer bazı işlerin üstlenilmesi söz konusu olduğunda bahse konu temin yöntemi gündeme gelebilmektedir. Öz veya temel yeteneklerin kullanılmadığı işlerin, işletme dışından kendi alanında uzmanlaşmış başka işletmelerden alınmasına “dış kaynak kullanımı (*outsourcing*)” denilmektedir¹⁸. Başka bir ifadeyle dış kaynak kullanımı; işletmelerin kendisine rekabet avantajı sağlayan faaliyetlere odaklanması, kendi uzmanlık alanına girmeyen faaliyetleri ise bu konuda uzmanlaşmış diğer işletmeler aracılığıyla gerekli kalite standartlarına uygun bir biçimde sağlamasıdır. Esasen bir alt yüklenicilik ilişkisini içeren bu iş modeli kapsamında genellikle çerçeve nitelikte bir hizmet satın alma alt yüklenici (taşeron) sözleşmesi akdedilerek, ek protokollerle projede görevlendirilecek toplam personelin niteliği, maliyeti, hakları ve yükümlülükleri vb. hususlar belirlenmektedir. Dış kaynak kullanımı modelinde ilgili projede görev alan personel, asıl çalıştığı firmanın bordrosunda kalmakta ancak fiilen hizmetin verildiği müşteri bünyesinde çalışmaktadır. Projenin bitimini müteakiben ise kural olarak bordrosunun bulunduğu teşebbüse geri dönmekte, ancak yapılan ek protokoller uyarınca proje süresince ya da proje bitiminde hizmeti alan müşterinin bordrosuna da geçirilebilmektedir.
- (63) Herhangi bir yolla çalışan istihdam edildikten sonra, işverenlerin çalışanlara karşı yükümlülüklerinin yanı sıra çalışanların da işverenlere karşı çeşitli yükümlülükleri gündeme gelmektedir. Zira teşebbüslerin, çalışanlara yaptıkları yatırımların karşılıklarını alabilme, ticari sırlarının ve *know-how*’larının rakiplerin eline geçmesini önleme, ticari faaliyetlerinin sürekliliğini sağlama gibi birtakım meşru menfaatlerinin yasa koyucu tarafından güvence altına alınması son derece doğaldır. Dolayısıyla iş sözleşmesinin tarafı olan çalışanların 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, diğer ilgili mevzuat ve içtihat uyarınca işverene karşı çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu kapsamda özellikle teşebbüslerinin ticari sırlarının korunarak, rakipleri karşısında haksız bir şekilde dezavantajlı duruma düşmelerini önlemek amacıyla çalışanlara; iş sözleşmesi devam ettiği sürece çalıştığı firmanın yazılı onayı olmaksızın ücretli ya da ücretsiz herhangi bir başka iş ile meşgul olmama, başka bir işverene bağlı çalışmama ve aynı faaliyetleri gerçekleştirmek üzere doğrudan ya da dolaylı şirket kurmama, işverene ait işe veya işletmeye ya da müşterilere ilişkin gizli bilgileri üçüncü kişilere açıklamama ve sözleşme süresi boyunca kendisine sağlanan teknik bilgilerin gizliliğine riayet etme gibi yükümlülükler getirilmiştir.
- (64) Ayrıca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 444. maddesinde, “*Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde*

¹⁸ Bkz. Esra SEVEN (2007) “İş Süreçlerinde Dış Kaynak Kullanımı ve Çağrı Merkezi Üzerine Bir Uygulama” Yüksek Lisans Tezi syf.31.

onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.” ifadelerine yer verilerek iş sözleşmesi sona erse dahi çalışanlara rekabet yasağı getirilebileceği belirtilmiştir. Kanun maddesinin devamında ise bu yasağın ancak “*hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse*” geçerli olacağı hükme bağlanmıştır. Öte yandan aynı Kanun’un 445. maddesinde rekabet yasağının; çalışanın ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içermeyeceği ve süresinin, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamayacağı belirtilmiştir.

I.2.2. İlgili Ürün Pazarı

- (65) Soruşturmanın konusunu, hakkında inceleme yürütülen teşebbüslerin bir girdi niteliğinde olan emeğin paylaşılmasına yönelik olarak centilmenlik anlaşmaları yapmaları oluşturmaktadır. İncelemenin iş gücü piyasasına ilişkin olması sebebiyle çalışanlara yönelik bir pazar tanımı yapılmalıdır. OECD tarafından da ifade edildiği üzere yüksek uzmanlaşma gerektiren meslekler söz konusu olduğunda, ilgili iş gücü pazarı, uzmanlık alanı özelinde daraltılarak tespit edilebilecektir¹⁹. Çünkü deneyim ve becerileri daha dar bir iş yelpazesinde uygulanabilir olan bu çalışanların iş değiştirme olanakları kısıtlıdır.
- (66) Bilişim sektöründe faaliyet gösteren teşebbüsler tarafından istihdam edilen çalışanları teknik ve idari personeller olarak iki bölümde ele almak mümkündür. İdari faaliyetler genel olarak yönetim, finans, pazarlama ve satış, insan kaynakları gibi unsurları kapsarken teknik faaliyetler ise teşebbüslerin asli faaliyetlerini yürüten bilişim personellerini kapsamaktadır. Bilişim personeli tanımı ise çok geniş bir alt meslek grubunu bünyesinde barındırmaktadır. Sektör paydaşları tarafından birçok farklı meslek tanımı yapılmakla birlikte Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından bilişim teknolojileri sektörüne ilişkin olarak 38 farklı mesleğin ulusal standardı belirlenmiştir²⁰.
- (67) Dosya kapsamında elde edilen bilgi ve bulgulardan çalışan ayartmama anlaşmalarının konusunun, bahse konu alt meslek mensuplarının birçoğunu kapsayacak şekilde genel olarak bilişim personeline ilişkin olduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında herhangi bir mesleki ayrıma gidilmeksizin, ilgili ürün pazarı “bilişim hizmetlerine ilişkin iş gücü pazarı” olarak tanımlanabilecektir. Öte yandan elde edilen bilgi ve belgelerin bir kısmı ise çalışan ayartmama anlaşmalarının yalnız bilişim personelleri ile sınırlı kalmadığını, zaman zaman teşebbüslerin tüm personelini kapsayacak şekilde genişletilebildiğini ortaya koymaktadır.
- (68) Bu kapsamda çalışanlara ilişkin bir pazar tanımı yapılabilecek olmakla birlikte İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz’un 20. paragrafındaki; “*İnceleme konusu işlem, gerek ürün gerekse de coğrafi açıdan olası alternatif pazar tanımları çerçevesinde rekabet açısından endişeler yaratmıyor ya da alternatif tüm tanımlar açısından rekabeti bozucu bir etki söz konusu oluyorsa pazar tanımı yapılmayabilir.*” ifadelerinden ve iş gücü piyasalarına ilişkin alınmış örnek Kurul kararlarından²¹

¹⁹OECD (2020), OECD Competition in Labour Markets, <https://www.oecd.org/daf/competition/competition-in-labour-markets-2020.pdf> , syf. 33.

²⁰https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2&Itemid=432 Erişim Tarihi: 06.04.2023.

²¹ 24.02.2022 tarihli ve 22-10/152-62 sayılı; 02.01.2020 tarihli ve 20-01/3-2 sayılı Kurul kararları.

hareketle mevcut dosya bakımından kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır. Zira kesin bir ilgili pazar tanımı yapıp yapılmaması, dosya konusu ihlal iddiaları kapsamında ulaşılabilecek sonucu değiştirmeyecektir.

I.2.3. İlgili Coğrafi Pazar

- (69) İş gücü piyasaları bakımından ilgili coğrafi pazar belirlenirken temel olarak çalışan hareketliliğinin sınırlarının tespit edilmesi gerekmektedir. Nitekim OECD tarafından iş gücü piyasalarında coğrafi pazarın, çalışanların makul ölçülerdeki maliyetlere katlanarak benzer iş imkânı bulabilecekleri alan olarak tanımlanabileceği ifade edilmektedir²². İş gücü piyasalarının konusunun “insan” olduğu göz önünde bulundurulduğunda, çalışanlar bakımından maliyet unsurunun maddi maliyetlerin yanı sıra manevi maliyetleri de kapsayacağını söylemek mümkündür. Zira iş gücü pazarları bakımından coğrafi pazar tanımının, işçilerin yer değiştirme veya işe gidip gelme konusundaki isteklilikleri, yaş, aile, sağlık vb. birçok husus birlikte değerlendirilerek yapılabileceği belirtilmektedir²³. Bu durum iş gücü pazarları bakımından coğrafi pazarın daha dar veya geniş tanımlanabilmesine neden olmaktadır.
- (70) Bu kapsamda haklarında soruşturma yürütülen teşebbüslerin genel itibarıyla Türkiye’de faaliyet göstermeleri sebebiyle ilgili coğrafi pazar “Türkiye” olarak belirlenebilecektir. Ancak özellikle bilişim çalışanları söz konusu olduğunda çalışan hareketliliğinin sınırları tam olarak ortaya konulamadığından ve dosya kapsamında yapılacak değerlendirmeleri etkilemeyeceğinden kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı yapılmamıştır.

I.3. Yerinde İncelemelerde Elde Edilen Bulgular²⁴

I.3.1. ETİYA – PIA Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (71) **Bulgu 1** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 26.10.2017-07.11.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “FW: Görüşme” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer verilmiştir:

(.....) (26.10.2017):

“Selam (.....),

Bu arkadaş ile bir görüşme ayarlayabiliyoruz.

(.....) sizdeki projelere uygun olurmu CV yi inceleyin lütfen.

Teşekkürler.

İyi Çalışmalar.”

(.....) (07.11.2017):

“(.....) merhaba,

Ekteki aday ile görüşme yaptık.

Görüşmede PIA üzerinden (.....)’da çalıştığını aktardı. O nedenle, adayı değerlendiremiyoruz.

Bilgilerinize,

İyi çalışmalar”

(...)

- (72) **Bulgu 2** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.11.2017-14.11.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Re: İşe Alım Yapamadığımız Firmalar.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

²² OECD (2020), “Competition in Labor Markets”, syf. 34.

²³ OECD (2020), “Competition in Labor Markets”, syf. 33.

²⁴ Belgelerde yer alan ifadeler, belgelerin aslına sadık kalmak amacıyla herhangi bir düzeltme yapılmaksızın aynı şekliyle alınmıştır.

(.....) (13.11.2017):

“Merhaba (.....),

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

Çok teşekkürler..

• (...)

•PIA ”

(.....) (14.11.2017):

“Merhaba

İlave olarak pia dan da alabilirsiniz”

(.....) (14.11.2017):

“Merhaba (.....)

Bugün PIAdan bir başvuru geldi. Sen önceki maili atmadan önce PIAdan eleman alınıp alınmayacağını (.....) sormuştuk; almayalım demişti. Alıyoruz bu durumda.

Teşekkürler”

(.....) (14.11.2017):

“Alalım”

- (73) **Bulgu 3** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.11.2017-28.12.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar” konulu e-posta yazışmasında yer alan ifadeler aşağıdaki gibidir:

(.....) (14.11.2017):

“Merhaba Arkadaşlar

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

Bilgilerinize.”

(.....) (14.11.2017):

“Merhaba Arkadaşlar

PIAdan da alım yapabiliyoruz. Listeyi güncelliyorum.

(.....), sen (.....) ile konuşmuştun bugün bu konuyu. Almayalım demişti, ama alabiliyoruz.

Adayla iletişime geçebilirsiniz.

Teşekkürler”

(.....) (15.11.2017):

“(.....)den alım yapamıyoruz ☹

PIAdan sadece (.....) cileri alabiliyoruz. Diğer pozisyonlarda ihtiyaç olduğunu düşünürseniz aday bazında konuşacağız.

Bilginize.”

(.....) (15.11.2017):

“Merhaba Tekrar

PIA için sadece (.....) pozisyonları için değerlendirme konusu önemli. Farklı bir pozisyon içinse almıyoruz. Çok ekstra bulamadığımız bir pozisyon olur, ve çok uygun bir aday olur PIAdan, o zaman konuşuruz. Yakın zamanda PIAdan ayrılmış adayları da almıyoruz. CVsinde PIA yazan kişileri konuşalım yani ”

(.....) (28.12.2017):

“Merhaba Arkadaşlar

Tekrar bir güncelleme ile karşınızdayım. 😊 Ekte ve ortakta ilgili doküman bulunuyor.

(...)

Teşekkürler,”

- (74) 28.12.2017 tarihli e-postanın ekinde yer alan Word dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

- PIA (sadece (.....) pozisyonları için değerlendirebiliriz. Kararsız kaldığımız aday olursa, aday bazında konuşacağız)

- (...)

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

- (75) **Bulgu 4** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 15.11.2017 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Analist Aday Öneri” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba,
Ekteki adayla görüşmek ister misiniz?
Bilgilerinize,
İyi çalışmalar”

(.....):

“Selam (.....),
Pia da çalıştığından dolayı görüşmemiz uygun değil.
İyi çalışmalar”

- (76) **Bulgu 5** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.11.2017-20.11.2017 tarihleri arasında “(.....)” İK Hizmetleri Kıdemli Danışmanı (.....) ile ETİYA İK İş Ortağı (.....) arasında gerçekleşen “Re: Anlaşmalı Şirketler” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadelere yer verilmiştir:

(.....) (18.11.2017):

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

(.....) (20.11.2017):

“Merhaba (.....) Bey,
Daha önce sizinle listeyi paylaştım gibi hatırlıyordum kusura bakmayın lütfen. Ekte bulabilirsiniz.
İyi çalışmalar”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)

- PIA (sadece (.....) pozisyonları için değerlendirebiliriz. Kararsız kaldığımız aday olursa, aday bazında konuşacağız)

- (...)

- (78) **Bulgu 6** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 16.03.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Alım Yapamadığımız Firmalar / Güncelleme” konulu e-posta yazışmasındaki ifadeler aşağıdaki şekildedir:

(.....):

“Selam arkadaşlar,
Alım yapamadığımız firmalar listesinde küçük bir güncelleme yaptım.

(...)

Bir de bildiğiniz gibi Pia'da çalışan adayları değerlendirmiyoruz. Ayrılmış olanları da değerlendirmiyoruz ancak zor kapatılan bir pozisyonsa konuşalım, üst yönetime sorabiliriz.

Bilginize.”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR²⁵:

- (...)
 - PIA (sadece (.....) pozisyonları için değerlendirebiliriz. Yakın zamanda PIAdan ayrılmış adayları da almıyoruz. CVsinde PIA yazan kişileri her koşulda konuşalım)
 - (...)
- ***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka²⁶ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.”

- (80) **Bulgu 7** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.04.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından “(.....)” (.....) İstihdam Danışmanlığı çalışanı (.....)’na gönderilen “RE: Sharepoint Pozisyon Detayları Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,
Ekte ilettiğiniz adaylar daha çok sistem destek tarafında görev almış. Bizim aradığımız profil sharepoint yazılımcı olarak görev alacaktır. Sharepoint 2013 Platform, Infopath ve SQL bilgisine sahip kişileri değerlendiriyoruz. Birde ekte alım yapamadığımız şirketleri paylaşıyorum. Son iş tecrübesinin bu şirketlerden biri olmaması gerekiyor. (.....). İlettiğim son güncellemelerle birlikte tekrar aday paylaşımınızı bekliyorum.
Teşekkürler,
İyi Çalışmalar.”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
 - PIA (sadece (.....) pozisyonları için değerlendirebiliriz. Yakın zamanda PIAdan ayrılmış adayları da almıyoruz. CVsinde PIA yazan kişileri her koşulda konuşalım)
 - (...)
- ***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.”

- (82) **Bulgu 8** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 08.11.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)’a gönderilen “RE: Teknopark Yıllık Brüt Ücret” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,
Sözleşme ile ilgili değişiklik öncesinde pozisyon detaylarını paylaşmak isterim.
Full Stack Developer arayışımız ile ilgili ilanın linki aşağıdadır.

(.....)

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

²⁵ Vurgu, belgenin orijinal halinde yer almaktadır.

²⁶ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

Teşekkürler
İyi çalışmalar”

- (83) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- PIA (sadece (.....) pozisyonları için değerlendirebiliriz. Yakın zamanda PIAdan ayrılmış adayları da almıyoruz. CVsinde PIA yazan kişileri her koşulda konuşalım)
- (...)
- ***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka²⁷ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (84) **Bulgu 9** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında (.....) çalışanı (.....) tarafından ETİYA çalışanı (.....)’ya gönderilen “RE: (.....) / Aday Sunum / Senior Java Developer” konulu yazışmasının ekinde gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- PIA (sadece (.....) pozisyonları için değerlendirebiliriz. Yakın zamanda PIAdan ayrılmış adayları da almıyoruz. CVsinde PIA yazan kişileri her koşulda konuşalım)
- (...)
- ***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (85) **Bulgu 10** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 09.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Selamlar, alim yapamadığımız firmalar listesi oldukça genişledi, arkadaşlar zorlanıyor. Ben ilgilendiklerim için yorum yapacağım ama sizim iletişimde olduklarınız için tekrar size sormak istedim;
(...)
PIA
(...)”
(.....):
“Bunlar dışında (.....), (.....), (.....) gibi firmalar da var, bunlar artık liste dışı diyeceğim. İşte hep kalmış
O zamanlar tehlikeliydi
Araştırın demişiz”
(.....):
“şuan alınabilir”
(.....):
“bence de
(.....), (.....), (.....) da artık yok, alınabilir deyip çıkartacağım listeden
Diğerlerini siz biliyorsunuz, PIA dan da emin olamadım, geçen aradılar sizi sanırım”

²⁷ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

(.....):

“diğerleri kalsın”

(.....):

“Ok

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

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

Onlar da kalacak”

(.....):

“evet”

- (86) **Bulgu 11** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.04.2019-25.04.2019 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Prensip Anlaşmalı Şirketler” konulu e-posta yazışmasında yer verilen ifadeler aşağıdaki şekildedir:

(.....) (24.04.2019):

“Merhabalar,

Prensip anlaşmamızın olduğu şirketlerin adlarını paylasabilir misiniz?

Tesekkurler,

(.....)”

(.....) (25.04.2019):

“Merhaba,

(.....) çalışanlarından 2 kadro bulup görüşmelerini yapmıştım fakat prensip anlaşması olduğundan dolayı süreci sonlandırmıştık 😊

Bu sebeple bu bilgiye ihtiyacım var.Mumkun olan ilk uygunda geribildirim yapabilirsiniz sevinirim.

İyi Çalışmalar

(.....) (25.04.2019):

“Merhabalar (.....) Bey,

Ekte alım yapamadığımız firmaların listesini paylaşıyorum.

İyi çalışmalar.”

- (87) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadığımız_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• PIA (sadece (.....) pozisyonları için değerlendirebiliriz. Yakın zamanda PIAdan ayrılmış adayları da almıyoruz. CVsinde PIA yazan kişileri her koşulda konuşalım)

• (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka²⁸ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.”

- (88) **Bulgu 12** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 29.04.2019 tarihinde ETİYA İK İş Ortağı (.....) tarafından “(.....)” İK Danışmanlığı kurucusu (.....)’ya gönderilen “İşe alım yapamadığımız firma ve okullar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadelerle yer verilmiştir:

(.....):

“Merhabalar

(.....) Hanımla konuşmanıza istinaden işe alım yapamadığımız okul ve firma isimlerini ekte bulabilirsiniz.

²⁸ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

Teşekkürler.”

- (89) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “*alim_yapamadigimiz_firmalar.docx*” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“**ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:**

- (...)
- PIA (sadece (.....) pozisyonları için değerlendirebiliriz. Yakın zamanda PIA dan ayrılmış adayları da almıyoruz. CVsinde PIA yazan kişileri her koşulda konuşalım)
- (...)

- (90) **Bulgu 13** PIA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 02.12.2019 tarihinde, PIA çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Selam

(.....)

Tanıyor musunuz?

Memnun değilmiş

Daha önce görüşmüşüz

Faturali olarak”

(.....):

“Nerde çalışıyormuş”

(.....):

“Etiyada (.....) yapıyor ama (.....) hatta (.....)”

(.....):

“Etiyadan alamıyoruz”

(.....):

“Faturali olduğu için etiyada olması farketmez. Arada bir başka firma var”

(.....):

“(.....)i tanıyamadım”

(.....):

“Etiyada bordrolu değil ki

(.....) referanslı

Çok iyi diyor

Hatta (.....) lik bile yaptı diyor”

(.....):

“Cv alalım”

- (91) **Bulgu 14** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 29.10.2020-02.11.2020 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “*RE: Delivery Manager CV*” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer verilmiştir:

(.....) (29.10.2020):

“Selam

Ekteki CV için bizde açık pozisyon var mıdır ? Varsa değerlendirebilirsiniz. İyi çocuktur.”

(.....) (02.11.2020):

“Selam (.....),

Manager arayışı var ama aday PIA da çalışıyor. Ordan alım yapamıyoruz maalesef ☹️”

(.....) (02.11.2020):

“Yaparız (.....)²⁹ ile konuştum ben haberi var 😊”

(.....) (02.11.2020):

“Heh tamam öyleyse iletirim ☺️”

²⁹ ETİYA’dan elde edilen bulgulardan bahsi geçen kişinin ETİYA CTO’su (.....) olduğu anlaşılmaktadır.

- (92) **Bulgu 15** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.12.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “5G Java Search Hk.” konulu e-postanın eki olarak paylaşılan “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word dosyasında aşağıdaki liste yer almaktadır:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

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

- (93) **Bulgu 16** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.11.2020-23.03.2021 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “FW: Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar Güncelleme” konulu e-posta yazışmasının ekinde gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
 - PIA (sadece (.....) pozisyonları için değerlendirebiliriz.CVsinde PIA yazan kişileri her koşulda konuşalım)
 - (...)
- Aşağıdaki firmalardan alım yapabiliriz, ama çok almayalım 1-2 tane alalım. Kontrollü gidelim. Örneğin 2 tane aldıktan sonra biraz ara verelim, 1.den sonra 2.yi alırken de konuşalım, aradan zaman geçmesi iyi olur. Bunun için bu firmalardan adayları değerlendirdiğiniz zaman teklif öncesinde/teklif mailinde (.....)’yı ayrıca bilgilendirmeniz iyi olur.
1. (...)
 2. (...)
 3. (...)

- (94) **Bulgu 17** PIA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 28.04.2021 tarihinde, PIA çalışanları arasında gerçekleşen “Re: bizden ayrılanların iletişim bilgilerini sağlayalım” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....)³⁰:

“PIA bu arkadaşlar yetkinliğinde eleman bakıyor

PIA’dan arayan mutlaka Intellica’dan³¹ aldık isimlerinizi desin

muhtemelen yerlerinde de iyidirler ve gelmek isterler mi bilemem ama bu 3 arkadaş ile temasa geçelim derim

(.....)

(.....)

(.....)”

(.....):

“Merhaba (.....) Bey,

(.....): linkedinden iletişime gecmisim iki ay once,(.....)ya yeni basladi diye ilgilenmemis. Tekrar sorarım.

(.....): Su an Etiya dan oradan alabiliyor muyuz?

³⁰ Belgede ismi geçen kişi PIA CEO’sudur.

³¹ İş Zekası Yazılım Danışmanlık Hiz. Tic. AŞ ticaret unvanlı INTELLICA, PIA’nın grup şirketi olarak faaliyet göstermektedir. (<https://intellica.net/>, Erişim Tarihi: 03.04.2023)

İyi calismalar”

(.....):

“Yok

Etiya ya bulaşmayalım”

- (95) **Bulgu 18** PIA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 12.06.2021 tarihinde PIA çalışanı ile insan kaynakları danışmanlık firması çalışanı arasında gerçekleşen “Fwd: PIA - Frontend (Angular) Developer - (.....)” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

Danışmanlık Firması Çalışanı ((.....)):

“Selam (.....),

Frontend (Angular) Developer adayımızla ilgili bilgileri ekte bulabilirsin.

Çalışma Tecrübesi: (.....) Yıl ((.....) yılı Angular tecrübesidir)

Maaş Beklentisi: (.....) TL Aylık Net

İhbar Süresi: 4-6 Hafta

Saygılarımla,”

(.....):

“(.....) çok tesekkürler CV için.

Normal şartlarda (.....) projelerimize Etiya’dan aday almıyoruz centilmenlik gereği.

Ancak Arge tarafı olduğu için pazartesi netleştirip donus yapayım.”

I.3.2. ETİYA – RDC Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (96) **Bulgu 19** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.11.2017 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Re: İşe Alım Yapamadığımız Firmalar.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....),

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

Çok teşekkürler..

• (...)

• RDC Partner (aday bazında konuşulmalı)

• (...)

- (97) **Bulgu 20** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.11.2017-28.12.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (14.11.2017):

“Merhaba Arkadaşlar

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

Bilgilerinize.”

(...)

(.....) (15.11.2017):

“RDC den alım yapamıyoruz ☹

(.....) sadece (.....) cileri alabiliyoruz. Diğer pozisyonlarda ihtiyaç olduğunu düşünürseniz aday bazında konuşacağız.

Bilginize.”

(...)

(.....) (28.11.2017):

“Merhaba Arkadaşlar

Tekrar bir güncelleme ile karşınızdayım. ☺ Ekte ve ortakta ilgili doküman bulunuyor.

(...)

Teşekkürler,”

- (98) 28.12.2017 tarihli e-postanın ekinde yer alan Word dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

“**ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:**

• (...)

• RDC

• (...)

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

- (99) **Bulgu 21** RDC'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 15.11.2017-17.11.2017 tarihleri arasında RDC çalışanları arasında gerçekleşen “Re: (.....) Hk.” Konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

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

“Selam (.....),

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

Herhangi bir iyileştirme yapmamızın mümkün olmadığını ancak herhangi bir yerden 2 ay gibi kısa süre çalışıp ayrılmanın hoş olmayacağını ilettim. Kendisi düşüncek. B planı olarak test düşünürse (.....)' ı değerlendirebiliriz. Bilgine.

- (.....)

- (.....)

- (.....)

- (.....)”

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

“Selam (.....),

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

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

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

“(.....) Bey merhaba,

Artık biz de Etiya'dan aday aramaya başlıyoruz izninizle.

Bilginize.”

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

“Arayabilirsiniz

(.....)”

- (100) **Bulgu 22** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.11.2017-20.11.2017 tarihleri arasında (.....) İK Hizmetleri Kıdemli Danışmanı (.....) ile ETİYA İK İş Ortağı (.....) arasında gerçekleşen “Re: Anlaşmalı Şirketler” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer verilmiştir:

(.....) (18.11.2017):

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

(.....) (20.11.2017):

“Merhaba (.....) Bey,

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

İyi çalışmalar”

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

“**ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:**

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

(102) **Bulgu 23** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 16.03.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Alım Yapamadığımız Firmalar / Güncelleme” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Selam arkadaşlar,

Alım yapamadığımız firmalar listesinde küçük bir güncelleme yaptım.

(...)

Bilginize.”

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

“**ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR³²:**

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

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi **mutlaka³³** görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

(104) **Bulgu 24** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.03.2018 tarihinde (.....) tarafından RDC Kurucusu ve CEO’su (.....)’ya gönderilen “Fw: cv (.....)” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) Selamlar,

İki ayrı formatta ekte paylaştım. (.....)ya falan farklı arkadaşlar gönderdi,senin yollamana gerek yoktur.

Tesekkür ederim.”

(.....):

“Etiyadan ayrıldı arayabiliriz”

(105) **Bulgu 25** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.04.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)’na gönderilen “RE: Sharepoint Pozisyon Detayları Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadelere yer verilmiştir:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,

³² Vurgu, belgenin orijinal halinde yer almaktadır.

³³ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

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

Teşekkürler,
İyi Çalışmalar.”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

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

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

(107) **Bulgu 26** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 08.11.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)’a gönderilen “RE: Teknopark Yıllık Brüt Ücret” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,
Sözleşme ile ilgili değişiklik öncesinde pozisyon detaylarını paylaşmak isterim.
Full Stack Developer arayışımız ile ilgili ilan linki aşağıdadır.

(.....)

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

Teşekkürler
İyi çalışmalar”

(108) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

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

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi **mutlaka**³⁴ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

(109) **Bulgu 27** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 07.12.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasına aşağıda yer verilmektedir:

(.....):

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

³⁴ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

(.....):
“İk için sorun olmaz”

- (110) **Bulgu 28** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.12.2018 tarihinde ETİYA İnsan Kaynakları İş Ortağı (.....) tarafından (.....) İşe Alım Uzmanı (.....)’na gönderilen “RE: IT / Cv” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“(.....) Hanım Merhaba,
IT departmanlarında değerlendirilmek üzere adaylarımızın Cv’lerini sizinle ekte paylaşmak isteriz.
Değerlendirmenizi bekleyeceğiz.
Saygılarımla”

(.....):
“(.....) Hanım merhaba,
3 adayımız için de olumlu dönüş yapamıyorum maalesef.
(.....); Okul uygun değil.
(.....); Deneyimleri beklentimizle örtüşmüyor. Daha çok sistem tarafında deneyimi.
(.....); Cv’ler arasında en uygunu gibi ama RDC üzerinden alım yapamıyoruz maalesef.”

- (111) **Bulgu 29** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında (.....) çalışanı (.....) tarafından ETİYA çalışanı (.....)’ya gönderilen “RE: (.....) / Aday Sunum / Senior Java Developer” konulu e-posta yazışmasının ekinde gönderilen “alim_yapamadığımız_firmalar.docx” isimli Word belgesi aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

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

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

- (112) **Bulgu 30** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 09.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanları arasında geçen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....)³⁵:
“Selamlar, alım yapamadığımız firmalar listesi oldukça genişledi, arkadaşlar zorlanıyor. Ben ilgilendiklerim için yorum yapacağım ama sizin iletişimde olduklarınız için tekrar size sormak istedim;

(...)
(...)
RDC
(...).”

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

(.....):
“Şuan alınabilir”

³⁵ Satıştan Sorumlu Başkan Yardımcısı

(.....):

"Bence de

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

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

(.....):

"Diğerleri kalsın"

(.....):

"Ok

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

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

Onlar da kalacak

(.....):

"Evet"

- (113) **Bulgu 31** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.04.2019-25.04.2019 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "RE: Prensip Anlasmalı Şirketler" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....) (24.04.2019):

"Merhabalar,

Prensip anlasmanızın olduğu şirketlerin adlarını paylasabilir misiniz?

Tesekkurler,

(.....)"

(.....) (25.04.2019):

"Merhaba,

(.....) çalışanlarından 2 kadro bulup görüşmelerini yapmıştım fakat prensip anlaşması olduğundan dolayı süreci sonlandırmıştık 😊

Bu sebeple bu bilgiye ihtiyacım var.Mumkun olan ilk uygunda geribildirim yapabilirseniz sevinirim.

İyi Çalışmalar

(.....) (25.04.2019):

"Merhabalar (.....) Bey,

Ekte alım yapamadığımız firmaların listesini paylaşıyorum.

İyi çalışmalar."

- (114) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen "alim_yapamadigimiz_firmalar.docx" isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• RDC

• (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka³⁶ görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)"

- (115) **Bulgu 32** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 29.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanı İK İş Ortağı (.....) tarafından (.....) İK Danışmanlığı kurucusu (.....)'ya gönderilen "İşe alım yapamadığımız firma ve okullar" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Merhabalar

³⁶ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

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

- (116) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

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

- (117) **Bulgu 33** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 28.01.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RDC’den aday” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Merhaba (.....)
RDC’den eleman alamıyoruz biliyorsun. Ancak şu anda içeriden referans olarak gelen (.....) projesi için alınması istenilen bir aday var. Adayın da iş arayışı varmış. Bu projelere özel istisna yapabilir miyiz? Bu durumları seninle mi teyit edeyim?
Bu aday özelinde nasıl ilerleyelim?
Teşekkürler..
<(.....) CV.PDF>”
(.....):
“İstifa ederse olur
Şuan alamayız”

- (118) **Bulgu 34** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.11.2020-23.03.2021 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “FW: Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar Güncelleme” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....) (25.11.2020):
“Selam arkadaşlar,
Alım yapamadığımız firmalar listesi güncellendi. Ama bu sefer öncekilerden farklı olarak listeye ekleme yapılmadı, varolan firmalardan aşağıdakiler çıkarıldı ☺
(...)
RDC
(...)
Bu firmalardan alım yapabiliriz, ama çok almayalım kontrollü gidelim ☺ Örneğin 2 tane aldıktan sonra biraz ara verelim, 1.den sonra 2.yi alırken de konuşalım, aradan zaman geçmesi iyi olur. Bunun için bu firmalardan adayları değerlendirdiğiniz zaman bana haber vermeniz iyi olur. Ben de son duruma göre sürece dahil edip edemeyeceğimizi söylerim.
(.....) ve (.....)’da kendimizi kısıtlamıyoruz zaten, açıklamasında yazdığı gibi teklif aşamasında (.....) ile haberleşiyoruz.
Bilgimize.”
(.....) (09.02.2021):
“Merhaba Arkadaşlar
(.....) tekrar yasaklı firmalarımız listesine ekledik.
Bunun dışında aşağıdaki firmalardan ((.....), RDC, (.....)) alımlara, aşağıda belirtildiği gibi, kısıtlı şekilde devam edebiliriz. Ekteki dokümanı da bu şekilde güncelledik, ortakta da güncel hali yer alıyor.
Bu firmalardan ve belirlenen üniversitelerden alım olmamasına özen göstermemiz gerekiyor. Hepinizin bu konuya hassasiyetini rica ederim.
Sevgiler,”
(.....) (23.03.2021):

"Merhaba Arkadaşlar

Alım yapamadığımız firmalara "(.....)" eklendi. Sözlü bir centilmenlik anlaşması imzalandı o nedenle karşılıklı olarak alım yapamayacağız.

Listeyi ortakta güncelledim. Ekte de paylaşıyorum.

Sürecinizde (.....)da çalışan bir adayınız varsa bilginize,

İyi çalışmalar"

(.....) (23.03.2021):

"Şükürler olsunuuun alamayacaklar daha da 😊"

- (119) İlgili e-posta yazışmasında gönderilen "alim_yapamadigimiz_firmalar.docx" isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

Aşağıdaki firmalardan alım yapabiliriz, ama çok almayalım 1-2 tane alalım. Kontrollü gidelim. Örneğin 2 tane aldıktan sonra biraz ara verelim, 1.den sonra 2.yi alırken de konuşalım, aradan zaman geçmesi iyi olur. Bunun için bu firmalardan adayları değerlendirdiğiniz zaman teklif öncesinde/teklif mailinde (.....)'yı ayrıca bilgilendirmeniz iyi olur.

1. (...)

2. RDC

3. (...)"

- (120) **Bulgu 35** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.12.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "5G Java Search Hk." konulu e-posta yazışmasının ekinde paylaşılan "alim_yapamadigimiz_firmalar.docx" adlı Word belgesinin içeriği aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

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

I.4.3. ETİYA – KAFEİN Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (121) **Bulgu 36** KAFEİN tarafından Pışmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 25.09.2017 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen "RE: Info: acik pozisyonlar için CV ler" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

"Merhaba,

Elimizde bulunan açık roller için olabilecek 3 aday CV si iletıyorum. Uygun bulduklarınızı ve rolleri benimle paylaşırsanız arkadaşşa döneyim.

(.....), (.....) için olur mu?

Tşk."

(.....):

"(.....) çok işimize yarayabilir, (.....) da iyi ancak Etiya'da olduğundan almaya çalışırsak yeni başlayan iş ilişkimiz bozulabilir..

(.....)"

- (122) **Bulgu 37** KAFEİN tarafından Pışmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 24.11.2017 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen "RE: (.....) Java

Developer İş Görüşmesi" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Merhaba (.....),

(.....) ile görüştüm. Ekibimizde yer alması uygundur. Etiya'da (.....) yıldır sabit tarafta developer olarak çalışıyor. Sizler için uygun mudur? İyi çalışmalar."

(.....):

"Etiya ile centilmenlik anlaşması yaptık. Şimdilik onlardan adam almamalıyız."

(.....):

"(.....) Bey Merhaba,

Etiyadan bir aday ile görüşme organize edilmiş ancak (.....) tarafından olumsuz dönüş aldığımız için işe alımı yapılmamış. 1 Kişilik hakkımız hala mevcut.

Bu durumda işe alımını gerçekleştirebilir miyiz?"

- (123) **Bulgu 38** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.11.2017-28.11.2017 tarihleri arasında KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen "RE: (.....) Java Developer İş Görüşmesi" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadelerine yer verilmiştir:

(.....) (24.11.2017):

"Merhaba (.....) Bey,

(.....) ile görüştüm. Ekibimizde yer alması uygundur. Etiya'da (.....) yıldır sabit tarafta developer olarak çalışıyor. Sizler için uygun mudur ? İyi çalışmalar"

(.....) (24.11.2017):

"Etiya ile centilmenlik anlaşması yaptık. Şimdilik onlardan adam almamalıyız."

(.....) (24.11.2017):

"Selam (.....) Bey,

İK bize cv'yi iletti ve bir sorun yok dedi , bu seferlik alamaz mıyız."

(.....) (24.11.2017):

"(.....) Bey Merhaba,

Etiyadan bir aday ile görüşme organize edilmiş ancak (.....) tarafından olumsuz dönüş aldığımız için işe alımı yapılmamış. 1 Kişilik hakkımız hala mevcut.

Bu durumda işe alımını gerçekleştirebilir miyiz?"

(.....) (27.11.2017):

"(.....) Bey,

Etiya dan 1 kişi alacaktık ☺ ok değil mi?"

(.....) (27.11.2017):

"Merhaba (.....) hanım,

Yaklaşık 3-4 hafta önce konuştuğumuz ve Etiya'dan almayı planladığımız bir aday vardı ve o gün için bu kişiyi alalım başka almayalım demiştik. Sonradan beni Etiya'dan aradılar ve "bizden bir kişi almışsınız" dediler, ben de siz de bizden almışsınız ama isterseniz bundan sonrası için artık centilmenlik anlaşması yapalım ve bundan sonra birbirimizden almayalım dedim ok dediler.

Şimdi (.....)'nın sorusuna ben net bir cevap veremiyorum. 3-4 hafta önce birini aldıysak artık almayalım, centilmenliği bozmuş oluruz. Eğer o zaman teklif yaptığımız ve Etiya'nın bizden alıyormuşsunuz dediği aday bu ise alabiliriz, sorun olmayacaktır.

Tüm eriler elimde olmadan bu soruya cevap veremiyorum. Ama özeti şu: Etiya'nın 3-4 hafta önce konuştuğumuzda farkına vardığı aday bu ise alabiliriz sıkıntı olmaz, ama bu başka bir adaysa o zaman anlaşmayı biz bozmuş olacağız."

(.....) (27.11.2017):

"(.....) Bey Merhaba,

Biz Etiya'dan kimseyi almadık ☺ görüştük ama olmamıştı. Yani 1 hakkımız var değil mi?"

(.....) (27.11.2017):

"Ne diyeyim bilemiyorum sonuçta evet 1 hakkımız var ama keşke o hakkı zamanında kullanmış olsaydık :)

Bu arkadaş ile temasımız 14 Kasım öncesi mi sonrası mı? Bizim konuşup anlaşmamız 14 Kasım'da çünkü. Sonra papaz olmayalım..)"

(.....) (27.11.2017):

"Aslında çok ihtiyaç yoksa ya da verilmiş bir söz yoksa almasak daha iyi olur. Sonuçta ayda (.....) iş hacmimiz var. Az değil. Biz almayalım ama onlara da almamaları gerektiğini çok net ifade edelim."

(.....) (28.11.2017):

"(.....) Bey,

Hayır bir söz yok biz aramızda 1 kişi alalım denildiği için çalışma yaptık. Konuyu unutuyorum"

- (124) **Bulgu 39** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.12.2017 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Merhaba (.....) hanım, Etiya IK bizden birini almış, bana sözlerini tutmadılar, 2 kişi alabiliriz ciddi olduğumuzu anlamaları lazım."

(.....):

"Bizim dışımızda kimse sözünü tutmuyor☺ kesin 2 kişi alacağım"

(.....):

"Aynen misilleme yapmadan ciddiye almıyorlar. Bu sefer ciddiyetini anlayacaklar.."

- (125) **Bulgu 40** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 28.12.2017 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar" konulu e-posta yazışması aşağıdaki gibidir:

(.....):

"Merhaba Arkadaşlar

(...)

Ayrıca Kafein firmasından bugün itibariyle son 2-3 aday alabileceğiz. Alım yapamadığımız noktaya geldiğinde tekrar güncelleme göndereceğim.

Teşekkürler,"

- (126) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen "alim_yapamadigimiz_firmalar.docx" isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• Kafein (son 2-3 aday alabileceğiz; alım yapamadığımız noktaya geldiğinde burayı tekrar güncelleyeceğim.28.12.2017)

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

- (127) **Bulgu 41** KAFEİN tarafından Pışmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 01.02.2018 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen "RE: (.....)" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Merhaba (.....),

(.....)'de tester olarak görev yapmakta olan (.....)'un Ocak sonu itibari ile PO'su bitti ancak henüz para bulamadılar o nedenle geri çekebiliriz. Parasını almış durumdayız. İleride ihtiyaç olursa yine bakarız.

Bilgilerinize,

(.....)"

(.....):

"(.....),

(.....) ile bugün konuştuk istifa etti, bende kabul ettim şuan bir görev veremeyecektim. İhbar süresini de kullanmadı yarın ayrılıyor olacak.

Bilginize,"

(.....):

"Hay Allah iyi çocuktu nereye gidiyor acaba ? Etiya kapmış olabilir bu aralar etrafımızda çok dolaşıyorlar bir hazırlık içindeler."

(.....):

"Bugün Etiya dan (.....) ile toplantı yaptık.

1. Eleman geçişleri durduruldu, bu konuda İK departmanlarına yanımda mail attı.

(...)"

- (128) **Bulgu 42** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 03.02.2018 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

"Etiya da zamlar belli olmuş

Yaprak dökülmeleri başlıyor

Eleman alacaksan tam zamanı

İlk cv geldi

(.....) vardı ya geçen tanıştığın

Devamı haftaya gelir

Senin bütün açık pozisyonları kapatırız"

(.....):

"Etiyadan alamyomusuz uyarı geldi yine anlasma yapmışlar"

- (129) **Bulgu 43** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 06.02.2018 tarihinde KAFEİN çalışanı (.....) ile (.....) çalışanı (.....) arasında gerçekleşen "RE: Test Mühendisi Hk." konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"(.....) Merhaba,

Test mühendisi ilanları için uygun bir arkadaşım var.

CV'si ektedir.

İyi çalışmalar dilerim."

(.....):

"Merhaba (.....),

CV için teşekkür ederim. Ancak Etiya müşterimiz olduğu için centilmenlik anlaşmamız nedeniyle orada çalışan adayları değerlendiremiyoruz.

(...)"

- (130) **Bulgu 44** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 16.03.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "Alım Yapamadığımız Firmalar / Güncelleme" konulu e-posta ve ilgili e-postada bulunan "alim_yapmadigimiz_firmalar.docx" isimli Word belgesinde aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR³⁷:

- (...)
- Kafein (onaysız alım gerçekleştiriyoruz.)
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka³⁸ görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (131) **Bulgu 45** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.04.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....)'na gönderilen “RE: Sharepoint Pozisyon Detayları Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,

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

Teşekkürler,
İyi Çalışmalar.”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR³⁹:

- (...)
- Kafein (onaysız alım gerçekleştiriyoruz.)
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka⁴⁰ görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (133) **Bulgu 46** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 21.06.2018 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında geçen “RE: MIS kaynak arayışımız ve (.....)'un yerine replacement” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) hanım Merhaba,

Diğer arkadaşları cc den çıkardım özellikle Etiya dan (.....) e yönlendirmeyi çok öğrenmeseler iyi olur bu konuları biz çalışalım sadece.

(.....) yi (.....) yerine düşünmedik aslında sadece ekip lideri olarak konumladık. Daha çok motive amaçlı aslında.”

(.....):

“(.....) hanım, (.....) ile görüştüm team lead olma beklentisi yok.

İşlerin çok yoğun olduğundan uzun mesaili çalıştığından bu temponun kendisini çok yordugundan bahsetti, onu hızlı adapte olabilecek operatör mobil/fixed know-how'ına da sahip biriyle desteklememiz önemli.

³⁷ Vurgu, belgenin orijinal halinde yer almaktadır.

³⁸ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

³⁹ Vurgu, belgenin orijinal halinde yer almaktadır.

⁴⁰ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

Burada hissettiğim işin içinde bir de rakip firma var, (.....) ismi sanırsam, onlar da işin bir ucundan tutuyor, işi kaptırmamak adına da bu replacement bizim için kritik.

(.....)'u (.....) yerine replacement olarak değerlendirip kendi içimizde (.....), (.....) ve (.....) ile de konuşmuştuk, Firması Etiya olduğu için bu mümkün olmaz (.....) Bey'in (.....) Bey'den özel izin alması gerekir demiştik. Bu pozisyon için başka adaylar da var demiş ve bu şansı kullanmamıştık.

Arkadaşlar konuyu biliyor o nedenle maile eklemekte bir sakınca görmedim.”

(.....):

“Merhaba,

(.....)'nin böyle bir beklentisi vardı bir yanlışı anlaşılma olabilir ben (.....) ile konuşayım tekrar.

Yazılı olmasa bazı konular daha iyi olur.”

- (134) **Bulgu 47** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 23.09.2018 - 24.09.2018 tarihleri arasında KAFEİN çalışanları ile bir ETİYA çalışanı arasında gerçekleşen “Re: Project Mngr Adayı” konulu e-posta yazışması aşağıdaki gibidir:

(.....) (ETİYA) (23.09.2018):

“Merhaba (.....) Bey, Ekteki arkadaş bize başvurdu. Arkadaşlar kendisini beğendi. İzniniz olursa almak istiyoruz. Onayınız var mı? İyi günler”

(.....) (KAFEİN) (23.09.2018):

“Acil geri dönüş rica edeceğim, bizden uzun süredir PM rolü istiyordu, biz sağlayamadık.”

(.....) (KAFEİN) (23.09.2018):

“(.....) yöneticisi onu da ekledim”

(.....) (KAFEİN) (23.09.2018):

“Arkadaşın çalıştığı pozisyon için elimde 2 cv var ben pztesi yöneticisi ile konuşup o cvleri gösteririm ona göre arkadaş a izin veririz Etiya ya salı dönebilirseniz iyi olur İyi çalışmalar”

(.....) (KAFEİN) (24.09.2018):

“(.....), Böyle bir konu direk olarak yöneticisi ile konuşulmaz ve yerine aday önerilmez. (.....) Bey in bana talebi, elemanın bilgisi haricinde olması gereken bir centilmenlik anlaşması sonucudur. Bu durumu zaten sizin kokluyor ve öngörü de bulunuyor olmanız lazım. (Bu arkadaş çok kritik, müşteri bırakmaz, bizde kritik bir iş yapıyor yerini doldurmak uzun süreç alır, vb. gibi) Kaldı ki (.....) zaten bu işi yapmak istemediğinden iş arayışına girmiş durumda. Yani yaklaşık bizden bir yıldır PM rolü talep ediyor ve bizde arkadaşı istediği bir yere konumlandıramadık. Dolayısı ile arkadaşın gitmesine onay vermekte bir sakınca görmüyorum. Yine de durumu bugün saat 11:00 e kadar dediğim perspektiften değerlendiriyor olabilirsiniz. (.....) bey e 12:00 yr kadar geri bildirimde bulunacağımı iletmiştim.”

- (135) **Bulgu 48** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 08.11.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)’a gönderilen “RE: Teknopark Yıllık Brüt Ücret” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,

Sözleşme ile ilgili değişiklik öncesinde pozisyon detaylarını paylaşmak isterim.

Full Stack Developer arayışımız ile ilgil ilan linki aşağıdadır.

(.....)

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

Teşekkürler

İyi çalışmalar”

- (136) İlgili e-postanın eki **olarak** gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- Kafein
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi **mutlaka**⁴¹ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.”

- (137) **Bulgu 49** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 15.11.2018 tarihinde KAFEİN çalışanı (.....) ile İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı arasında geçen “Re: Operasyon Uzmanı & PLSQL Developer Özgeçmiş” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“Merhaba,

Arkadaşım operasyon uzmanı olarak çalışıyor, aynı zamanda plsql developer geçmiş de var. Bu pozisyonlar için değerlendirilmesini rica ederim.”

İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı:

“Etiya’da çalışıyor, centilmenlik anlaşmamız var mı bilmiyorum.”

- (138) **Bulgu 50** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.12.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE:(.....) Poz. Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba,

(.....)’in CV si, başka bir firma tarafından bizden önce gönderilmiş.

(.....) ve (.....) için, Rate bilgisi gönderir misiniz? Ona göre (.....) Bey değerlendirecek.

(.....): (.....) daha önce Kafein de çalışıyor görünüyor, hatta Ekim ayında ayrılmış görünüyor. Bir yerde çalışıyor mu şu an? (.....) da iyi testçi olarak biliniyor.

İyi çalışmalar..

(.....)”

(.....):

“Merhaba (.....),

(.....) i istedikleri gün göndermedik mi ya nasıl geç kalmışız. ☺

(.....) evet kendisi şimdi başka bir yerde ama yeni başladı ve bizde çalışmaya hala istekli ve iki aylık süre içinde olduğu için ve (.....) da bizim firmamız altında çalışmaya sıcak baktığı için şuan ki yerinden ayrılabilceğini belirtti.

Farklı deneyim ve donanımlara göre belli bir skala için belirlediğimiz maaş aralığını bu iki profil için (.....) olarak paylaştım senle.

(.....) ayrıca daha önce gönderdiğim diğer adaylar içinde Teknik mülakat gerçekleştirmek için haber bekliyorum senden, adaylarda benden dönüş bekliyor. Görüşme organizasyonu oluşturma noktasında Oradaki durumu hemen netleştirebilirsek adaylara ona göre dönüş yapacağım.

Sevgiler.

Kolay gelsin”

(.....):

“Kafein’den alamıyoruz (.....), aday yeni girdim çıkarım dese de ☺ Yönetimle bağlantıları var, orada çalışıyorsa çalışma süresine bakmaksızın almıyoruz.”

⁴¹ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

- (139) **Bulgu 51** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında ETİYA çalışanı İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) ile (.....) çalışanı (.....) arasında gerçekleşen "RE: (.....) / Aday Sunum / Senior Java Developer" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....) (17.12.2018):

"(.....) Hanım merhaba,

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

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

İyi çalışmalar,"

(.....) (18.12.2018):

"Merhaba (.....) Hanım,

(.....) Bey Kafein yazılım üzerinden çalışıyor. Kafein alım yapamadığımız firmalar arasında, diğer firmaları da ekte paylaşıyorum. O nedenle (.....)'ı değerlendiremiyoruz. (...)"

- (140) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen "alim_yapamadigimiz_firmalar.docx" isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• Kafein

• (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka⁴² görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)"

- (141) **Bulgu 52** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 09.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

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

(...)"

(.....):

"Bunlar dışında (.....), (.....), (.....) gibi firmalar da var, bunlar artık liste dışı diyeceğim.

İşte hep kalmış

O zamanlar tehlikeliydi

Araştırın demişiz"

(.....):

"şuan alınabilir"

(.....):

"bence de

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

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

(.....):

"diğerleri kalsın"

(.....):

"Ok

⁴² Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

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

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

(.....):
“evet”

- (198) **Bulgu 53** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.04.2019-25.04.2019 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Prensip Anlasmalı Şirketler” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer verilmiştir:

(.....) (24.04.2019):

“Merhabalar,

Prensip anlasmanızın olduğu şirketlerin adlarını paylasabilir misiniz?

Tesekkurler,

(.....)”

(.....) (25.04.2019):

“Merhaba,

Kafein çalışanlarından 2 kadro bulup görüşmelerini yapmıştım fakat prensip anlaşması olduğundan dolayı süreci sonlandırmıştık ☺

Bu sebeple bu bilgiye ihtiyacım var.Mumkun olan ilk uygunda geribildirim yapabilirsiniz sevinirim.

İyi Çalışmalar”

(.....) (25.04.2019):

“Merhabalar (.....) Bey,

Ekte alım yapamadığımız firmaların listesini paylaşıyorum.

İyi çalışmalar.”

- (199) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadığımız_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• Kafein

• (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka⁴³ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (200) **Bulgu 54** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 29.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanı İK İş Ortağı (.....) tarafından (.....) İK Danışmanlığı kurucusu (.....)’ya gönderilen “İşe alım yapamadığımız firma ve okullar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhabalar

(.....) Hanımla konuşmanıza istinaden işe alım yapamadığımız okul ve firma isimlerini ekte bulabilirsiniz.

Teşekkürler.”

- (201) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadığımız_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

⁴³ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- Kafein
- (...)

(202) **Bulgu 55** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 05.03.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) hanım sizin grup toplantınız bugün müydü kusura bakmayın rahatsız ettim. Mail de yolladım buradan da yazayım : (.....)⁴⁴ Etiya'ya geçmiş belki (.....)⁴⁵ de oraya geçiyor olabilir eğer durum böyleyse Etiya üzerinden durdurmamız gerekecektir, çünkü bu durum (.....)'de almayı planladığımız projeleri vurabilir diyecektim. (...)

(203) **Bulgu 56** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 06.07.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları ve İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı arasında geçen “RE:(.....) CV - Test Uzmanı” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“Selam (.....),
(.....) üniversite arkadaşım. Şu an operasyoncu olarak çalışıyor ve orada operasyonel testler yapıyor. Kariyerine test uzmanı olarak devam etmek istiyor. İlgilenirseniz cv'yi ekte iletiyorum.”

(.....):

“Merhaba,
Biz test kaynağı aldık ama belki başka ekibe lazım olabilir diye CV paylaşıyoruz. Teşekkürler.”

İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı:

“(.....) Selam,

Etiya ile anlaşmamız var, birbirimizden eleman alımı yapamıyoruz. Aday Etiya'da çalışıyor, maalesef değerlendiremeyiz. İyi çalışmalar dileriz.”

(204) **Bulgu 57** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.08.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Bu arada dün kafeinci çocukla tekrar konuşmuş

(...)

Kafeinden izin almamız lazım dedim

Aramızda bir konuşuş (.....) da yine teyid alıp ilerleyelim”

(.....):

“tamamdır nasıl yapalım yine (.....) bey mi konuşacak resmi teklif olmasın diye Sonra ok derse çocuk kafeine mi sorulacak”

(.....):

“Aynen”

(...)

(.....):

“Cevap geldi. ihtiyacımız var teklif yapmayın demişler”

⁴⁴ Bahse konu kişinin KAFEİN'de Developer pozisyonunda çalışmış (.....) olduğu ifade edilmiştir.

⁴⁵ Bahse konu kişinin KAFEİN'de Developer pozisyonunda çalışmış (.....) olduğu ifade edilmiştir.

- (205) **Bulgu 58** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 21.08.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “(.....)” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“Merhaba Arkadaşlar, Birkaç hafta evvel Etiya bizim (.....) için aramızdaki centilmenliğe dayanarak bizden izin istedi ve arkadaş için izin vermedik. Onlar da alımdan vaz geçtiler. (.....) biliyor konuyu) Bu sefer biz (.....)’ya teklif yapmışız ve maalesef Etiya’danmış şimdi onlar bana biz sizden izin almadan almadık ama siz bize sormadan (.....)’e kanca atmışsınız diyorlar. Bu durumda (.....)’ü geri bırakmamız gerekecek. 😊
Ya da belki (.....) verirsek (.....) alabilir miyiz diye sorabiliriz.”

(.....):

“Merhaba (.....) Bey, (.....) ile teyitleştım, (.....) ekiplerinden teklif gitmedi (.....) için. BYS için (.....) görüşmüştü ama olumsuzdu. Test otomasyon için bana da önermişti; CV’si bize uygun değildi, görüşmedim. Başka ekipten teklif gitmediyse görüşme yapıldığı için öyle diyor olabilirler mi?”

(.....):

“(.....) bizde başladı mı acaba, Etiya ile sorun oldu aramızda ???”

(.....):

“(.....) bey merhaba, Bizde bir (.....) var 2 ay once (.....) projesinde başladı ama bu arkadaşımız zaten işsizdir ve Etiya ile hiçbir alakası yok Burada ya isim soy isim benzerliği var yada ciddi bir yanlış anlaşılma var, (.....) ve (.....) bahsettiği kişide zaten bizde şuan çalışan (.....)”

(.....):

“(.....) Selam

Cv yi paylaş istersen (.....) Bey ile aynı kişi mi?”

(.....):

“Merhaba, Bizim görüştüğümüz (.....) etiya'dan değildi.(.....) için (.....) hatta bana da danışmıştı. Sizin görüşme nasıl geçti diye. Beğenmiştik ama farklı bir adayla ilerlemiştik o dönem. CV'yi de ekledim”

(.....):

“Başka eleman aldık galiba isim karışmış olabilir.”

- (206) **Bulgu 59** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.09.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) selam yazabilirmisin”

(...)

(.....):

“Dün çalışmamız (.....)den gelen bir cv vardı (.....), (.....) beyin (.....) ekibine alalım diye bana yönlendirmişsiniz (.....).

Bu aday (.....) yılından beri etiyada çalışıyor gözüküyorda

Değerlendirmeden önce tekrar size danışmak istedim”

(.....):

“Çok iyi yaptın

Mail atım”

(.....):

“(.....) hanım selam

(.....) şokasyon şrojesine asay arıyorum biraz zor bir pozisyon:/

(.....)de iyi bir aday buldum ama değerlendirme şansımız olabilir mi?

Onlar da zamanında bizim bir çalışmamızı (.....) sunmuşlardı biraz buna güvenerek soruyorum aslında :D”

(.....):

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

- (207) **Bulgu 60** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 16.10.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadelere yer verilmiştir:

(.....):

“(.....) tarafındaki mimar rolü için elime bir arkadaşın cvsi geldi.
(.....) yıldır etiya da çalışıyor. Kesin etiya dan çıkacak çıkmak istiyor.
Ya bize gelecek ya başka firmaya gidecek.
Etiya daki yöneticisi ile konuşursa ve onay alırsa bizimle görüşmek için değerlendirebilir miyiz?”

(.....):

“Selam. Onay alırsa olur tabii”

- (208) **Bulgu 61** KAFEİN tarafından Pışmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 19.10.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

KAFEİN Çalışanı:

“(.....) için (.....) uygun olabilir dedi
(.....) etiya daki yöneticisinden izin alırsa biizmlle görüşebilir dedi”
(.....)⁴⁶:

“Bana hiç mantıklı bir istek gibi gelmedi bunu ben (.....) 'e söyleyemem ki oda yöneticisine söyleyemez (.....)'i değerlendirmeyelim ozaman ben kendisine böyle iletirim kafein direk etiyadan alamıyor muş
Onu ben diğer firmaya passlıyım”

- (209) **Bulgu 62** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 26.11.2020 tarihinde aday (.....) ile KAFEİN çalışanı (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında yer verilen ifadeler aşağıdaki gibidir:

(.....):

“(.....) Hanım selamlar nasılsınız, (.....) arayışınızı linkedin de gördüm. Yapılacak iş kısa sürekliliği olan bir iş ise beni değerlendirebilirsiniz. Tşk ler. Saygılarımla
Düzeltilme iş sürekliliği kısa olmayan olacaktı
Daha önce sizinle çalışmıştık, (.....) da 5.5 yıl çalışmıştım.”

(.....):

“Günaydın tabii ki hatırlıyorum
Etiyada çalışıyorsun bizim onlarla centilmenlik anlaşmamız var olası elaman geçişlerinde sormamız gerekiyor maalesef
Sen nasılsın bu arada?”

(.....):

“Tşk ler iyiyim (.....) hanım. Bu iyi olmadı. Bu durumda şuan bu teklifi yapmak mantıklı değil. (.....) birkaç kişi ayrıldı ve birkaç kişi daha nın hemen ayrılmasını istemeyeceklerdir. Bu durumda anlaşma yapmayan bir firma arayışına devam. Açık konuşmanız için çok çok teşekkür ederim. İyi çalışmalar.”

- (210) **Bulgu 63** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.12.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “5G Java Search Hk.” konulu e-postanın eki

⁴⁶ Bahsi geçen kişinin soyadı bulgunun orijinalinde yer almamaktadır.

olarak paylaşılan “alim_yapamadığımız_firmalar.docx” isimli Word dosyasında aşağıdaki liste yer almaktadır:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- Kafein
- (...)

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

- (211) **Bulgu 64** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.01.2021 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “FW: Java - (...) cvleri” konulu e-posta yazışmasında görüşme yapılması planlanan adaylara ilişkin hazırlanmış tabloda adaylardan biri için aşağıdaki ifadelere yer verilmiştir:

“(....)– Aday alım yapamadığımız firmalardan olan Kafein aracılığıyla (...)’da çalışıyor, o sebeple aranmadı”

- (212) **Bulgu 65** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.01.2021 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Re: New application: Principal Business Analyst from (...)” konulu e-posta aşağıdaki gibidir:

(....):
“(....) Selam,
Ekte ilettiğim aday Linked in üzerinden yayınladığımız Principle BA ilanımıza başvurmuş. Normalde centilmenlik anlaşmamız gereği Kafein’den alım yapmıyoruz, ama cv sizden gelince (...) Bey⁴⁷’den onay alarak ilerleyebiliyormuşuz.
Aday telko tecrübeli ve şu anda doğrudan (...) projesinde çalıştığı için bir sana danışmak istedik. Değerlendirmek isteyeceğin bir aday mı?
Teşekkürler,
İyi çalışmalar dilerim.”
(....):
“Selam,
Daha önce baya sorun çıkmıştı. (...) a bir danışayım.”

- (213) **Bulgu 66** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 03.02.2021 tarihinde KAFEİN çalışanı (...) ile (...) çalışanı (...) arasında gerçekleşen “RE: (...) CV” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(....):
“Test için bi fiyat alır misin”
(....):
“(....) merhaba,
(....) şu an etiya’da çalışmaya devam ediyor. Maalesef Etiya ile centilmenlik anlaşmamız var, alım yapamıyoruz.”
(....):
“Tamamdır”

- (214) **Bulgu 67** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.03.2021 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Team Lead, Software QA adaylar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadelere yer verilmektedir:

⁴⁷ ETİYA’dan elde edilen bulgulardan bahsi geçen kişinin ETİYA CTO’su (...) olduğu anlaşılmaktadır.

(.....):

"Merhaba arkadaşlar,

Yazılım Test Takım Lideri arayışımız hem yurtiçi hem yurtdışı projelerinde devam etmektedir.

Min 7 yıl deneyimli manuel test takım lideri ve otomasyon test takım lideri arıyoruz.

Manuel test takım lideri (.....) projesi için, Otomasyon test takım lideri (.....) projesi için gereklidir. Yurtdışı projesi için özellikle takım lideri için ingilizce akıcı bir şekilde gerekmektedir.

Ekteki adayları search ettim db kayıtları kontrol edilerek IK görüşmesi org etmenizi rica edeceğim. Ayrıca kariyernet üzerinde 2 adayın basvursuu olmus onların da db kayıtları kontrol edilerek ik görüşmesi organize edilmesini rica edeceğim.

Alım yapamadığımız firmalara dikkat ederek Kafein- (.....)- (.....) da hala çalışan 1-2 kişi gördüm ancak istifa sürecini başlatan kişiler olabiliyor, hala devam ediyorsa değerlendiremediğimizi söylersiniz.

(.....)'ın linkedinde team lead basvursu var ancak deneyimi 7 yıl değil, 4 yıl olduğu için senior olarak ingilizcesi ileri seviye ise otomasyonda yer aldıysa değerlendirilebilir.

İyi çalışmalar"

- (215) **Bulgu 68** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.11.2020-23.03.2021 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "FW: Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar Güncelleme" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (25.11.2020):

"Selam arkadaşlar,

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

(...)

(...)

(...)

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

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

Bilgimize."

(.....) (09.02.2021):

"Merhaba Arkadaşlar

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

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

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

Sevgiler,"

(.....) (23.03.2021):

"Merhaba Arkadaşlar

Alım yapamadığımız firmalara "(.....)" eklendi. Sözlü bir centilmenlik anlaşması imzalandı o nedenle karşılıklı olarak alım yapamayacağız.

Listeyi ortakta güncelledim. Ekte de paylaşıyorum.

Sürecinizde (.....)da çalışan bir adayınız varsa bilginize,

İyi çalışmalar"

(.....) (23.03.2021):

"Şükürler olsuuuun alamayacaklar daha da ☺"

- (216) İlgili e-posta yazışmasında gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- Kafein
- (...)

Aşağıdaki firmalardan alım yapabiliriz, ama çok almayalım 1-2 tane alalım. Kontrollü gidelim. Örneğin 2 tane aldıktan sonra biraz ara verelim, 1.den sonra 2.yi alırken de konuşalım, aradan zaman geçmesi iyi olur. Bunun için bu firmalardan adayları değerlendirdiğiniz zaman teklif öncesinde/teklif mailinde (.....)’yı ayrıca bilgilendirmeniz iyi olur.

1. (...)
2. (...)
3. (...)

- (217) **Bulgu 69** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 26.03.2021 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) bu eleman işe yarar mı 😊)

Dili çok iyi ☺”

KAFEİN Çalışanı:

“(.....) selam ise yarayabilirdi ama bizim etiya ile centilmenlik anlaşılmamız var aday alamıyoruz maalesef ☹”

- (218) **Bulgu 70** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 30.04.2021 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “YNT: Rol Arayışları Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“Günaydın Kızlar,

(.....) ve (.....)’yı bilmiyorum ama bana yine java bakar mısınız? Özellikle mikroservis bilen lazım ☺ Ekte kaynak talepleri yine iletiyorum. Bir de geçen seferden ulaşamadığınız açmayan adaylara tekrar dönün isterseniz. Umarım güzel adaylar çıkar ☺

(.....) da fullstack java developer lazım angular bilmeseyse de react vs herhangi bi önyüz teknolojisinde deneyimli olması lazım ve deneyimi yüksek adaylara gidelim”

(.....):

“Merhabalar,

Java Developer Aday raporu ektedir. Aday çıkaramadım ama searche devam edeceğim.”

E-postanın ekinde olduğu anlaşılan “Java Developer – 30.04.2021.xlsx” isimli Excel dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

İsim Soyisim	Tel No	Mail	Açıklama
(...)	(...)	(...)	(...)
(.....)	(...)	(...)	Etiya’da çalışıyor. Yasaklı Firma (!)
(...)	(...)	(...)	(...)

- (219) **Bulgu 71** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 05.05.2021 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"bir şey soracaktım kafeinden bazı firmalara geçiş yasakmış bunlar hangi firmalar birde ne kadar süre için bu geçerli ilerleyen süreçte ters bir durum yaşamamak adına soruyorum selam nasılsınız"

(.....):

"Çok teşekkür ederim iyiymiz siz nasılsınız
Şöyle aslında o firmalar zaten başvuru yapsanız dahi sizi aramaz ya da sürece sokmaz anlaşmamız olduğu için
Birçok firma var etiya bunlardan biri
Ama müşterilerimiz (.....) gibi buralara geçiş yapıyorsunuz
Kafein engellemiyor"

- (220) **Bulgu 72** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 13.08.2021 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen "RE: (.....) – java developer" konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmiştir:

(.....):

"Selam (.....),

(.....) için değerlendirir miyiz bir bak istersen?"

(.....):

"Selam (.....),

ETİYA yasaklı şirket oradan alamıyoruz :/"

- (221) **Bulgu 73** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 20.09.2021 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen "RE: (.....) CV" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Merhaba (.....) Hanım,

(.....) Bey bir cv iletmış ama aday geçen ay Etiya'da işe başlamış deneme süresinde şu an, değerlendirme şansımız var mı?"

(.....):

"Selam

Yeni başlamış görüş ☺"

- (222) **Bulgu 74** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.11.2021 tarihinde KAFEİN çalışanı (.....) tarafından İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e gönderilen "(.....) Etiya Kaynakları" konulu e-posta aşağıdaki gibidir:

(.....):

"Merhaba (.....), (.....) sözleşmesinde Kafein ve Etiya vardı. (.....)'den (.....) aradı. Etiya ile sözleşmeyi sonlandırmışlar. Etiya'nın kaynaklarını da Kafein'e almak istiyorlar. Ben de Etiya ile olan centilmenlik antlaşmamızdan bahsettim. (.....), Etiya ile görüştüklerini bize geçişte sorun olmayacağını ilettiler. (.....) 2 kaynak varmış. Siz de uygun görürseniz, İK'mız (.....) beklentisini arayıp öğrenebilir mi? (.....)
Teşekkürler, İyi Çalışmalar"

- (223) **Bulgu 75** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 07.01.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"(.....) selam Etiya'dan birilerini alabiliyor muyduk?

Etiya"

(.....):

"selam (.....) yok etiya da yasaklı"

- (224) **Bulgu 76** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 10.01.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“...size bişey danışacaktım, normak de etiya yasaklı firmalar arasında ama şu an çözüm mimari pozisyonunda çok az aday çıkıyor☹ linkedinden ilan yayınladım etiya’dan uygun bir aday da başvurmuş tabi aramadım belki ücret beklentisi de yüksektir ama böyle roller de istisnamız olabiliyor mu?”

(.....):

“Olur kaza yapalım☺ bir konuş önce Durumu değerlendirelim”

- (225) **Bulgu 77** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 24.01.2022 tarihinde KAFEİN çalışanı (.....) ile (.....) çalışanı (.....) arasında gerçekleşen “RE: Eski (.....) çalışanları hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) merhaba,
Bize ilettiğin eski (.....) çalışanlarıyla ilgili bilgiler aşağıdaki gibidir. Farklı alanlara kaymış kişileri de değerlendiremedik.”

Ad-Soyad	Açıklama
(...)	(...)
(.....)	Etiya’da çalışıyor centilmenlik anlayışmamız gereği arayamadık.
(...)	(...)

- (226) **Bulgu 78** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.02.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında paylaşılan “Personel Alımı Yasak Olan Firmalar” adlı PDF dosyasının içeriğine aşağıda yer verilmektedir:

...
Etiya
...

- (227) **Bulgu 79** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 08.02.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Etiya çalışanı CV” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,
Eski çalışanımız (.....) eşinin CVsini iletti, şu an Etiya’da çalışıyor. (.....) test mühendisi rolü için CV uygun gözüküyor, iletişime geçebilir miyiz?”

(.....):

“Kaza olmuş:)) olursa gizlesin”

(.....):

“Tamamdır ☺ teşekkürler”

- (228) **Bulgu 80** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.03.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“(.....) Hanım Merhaba, (.....) Bey ile bugün konuşurken (.....) tecrübeli adaylara ihtiyacı olduğunu öneri olarak (.....), Etiya gibi firmalara bakabileceğimizi iletti. Etiya

centilmenlik nedeniyle yasaklı firma bakmıyoruz dedim ama süreçte aday olduğunu paylaşıp teyit alabileceğimi söyledi. Etiya konusunda nasıl ilerleyelim?"

I.3.4. ETİYA – NETAŞ Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (229) **Bulgu 81** NETAŞ'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 12.02.2021 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen "FW: Etiya İşe Alımları Hk." konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer verilmiştir:

(.....):

"Merhaba,

ETİYA İnsan Kaynakları Direktörü (.....) hanım'la olan telefon görüşmemiz üzerine sizlerden bir konu hakkında bilgi almak istiyorum J (.....) hanım, bir süre önce ETİYA CEO'su (.....) Bey ile (.....)⁴⁸ bey arasında, ETİYA çalışanlarından, Netaş'a işe alım yapılmaması konusunda sözlü onay aldıklarını ancak son zamanlarda özellikle İzmir lokasyonuna, çalışanlarından işe alım yapıldığını iletti. Bu sözlü anlaşma ile ilgili, yakın zamanda ya da önceden sizlere ulaşan bir bilgi var mıdır?

İyi çalışmalar,"

(.....):

"(.....)cum selam,

Bende bir bilgi yok.

İyi çalışmalar,

(.....)"

- (230) **Bulgu 82** NETAŞ'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 15.03.2021 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen Microsoft Teams yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Arkadaşlar selam, 2020 yılı başından itibaren Etiya' dan account' larımıza kaç kişi aldık, rica etsem yazar mısınız?

az önce İK Direktörleri ile konuştum

(.....) Bey, "sizden alamayacağız" demiş vakti zamanında GM'lerine. Dedim bizim bilgimiz yok.

ve ekledim, "bu tabi karşılıklı olur" diye

ancak öncesinde sizlerle doublecheck etmek isterim. Sanıyorsam İzmir'e özellikle çok almışız. Anlaşmaya yanşamayabiliriz de, ancak bu durumda bilakis bize sarar, kanca atarlar"

(.....):

"(.....) selam, benim tarafta Etiya'dan alım yok."

(.....):

"Selamlar, işe alımlarımızda transfer ettiğimiz firma ile ilgili tuttuğumuz bir veri yok ama takvime etiya yazıp arattığımda 23 aday karsıma çıktı, hic biri ile ilerlememişiz.

Bu şekilde filtreden kacmış ve Etiya'dan aldığımız birileri var mıdır ezberimden bilemedim."

(.....):

"Benim bir kontrol etmem lazım

Etiya yakın zamanda benim direktörlüğümünden alım yaptı

Bu şekilde bir anlaşma olaksa karşılıklı olması gerekir, aynı fikirdeyim

İşe alınan adaylara tek tek bakmamız gerekecek firma bilgi verilerini tuttuğumuz bir data yok"

(.....):

"Linkedin'den baktığımızda (.....), (.....), (.....) (bizden de Turkcell'e geçmiş), (.....), (.....), (.....), (.....) (bizden de Turkcell'e geçmiş), (.....) (stajyer), (.....), (.....), (.....), (.....)"

(.....):

⁴⁸ Bahse konu kişinin NETAŞ CEO'su (.....) olduğu değerlendirilmektedir.

"Hepsi benim ☺"

(.....):

"12 kişi, 2020 öncesi de var da dikkate almadım, Etiya'ya sağlam girmişiz. peki Etiya'yı kapsam dışında tutarsak zorlanır mısın Burcu, illa ki anlaşacağız diye bir şey yok"

(.....):

"Aslında zorlanabiliriz çünkü Telekom tarafı için kısıtlı firma var
Biz alım yapmasak x şirketi alım yapacak
Sektör çok hareketli
Sadece bir süre alım yapmayız
Zaman koymak için"

(.....):

"anlaşmıyoruz dersek onlar da kasıtlı almaya başlarlar, o şekilde düşünelim ama. bizden kasıtlı alırlar"

(.....):

"Evet oda var maalesef
en azından bir süre alım yapmayız"

(.....):

"Innova'nın geçen sene çalışanlarımızı yüksek para vererek alıyorsunuz dediği mailden sonra ilk defa bir şirket bizimle uzlaşma yolu arıyor, demek ki o kadar da kötü değiliz diye yorumlamak istiyorum :)

(...)

peki o halde, ben yılsonunda gözden geçirmek ve karşılıklı geçerli olmak üzere 2021 yılsonuna kadar Etiya'dan alım yapmayacağız şeklinde (.....) Hanım'a 'sözel' geri döneceğim, herkes için ok midir?"

(.....):

"Çok istekli olmamakla birlikte evet diyeceğim"

- (231) **Bulgu 83** NETAŞ'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.03.2021 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

"Biliyor musunuz Etiya HR Direktörü "siz bizden 13-14 kişi aldınız, biz sizden çok daha az, belki 3-4, dolayısıyla bir miktar marjımız olsun" deyince sert çıktım, "milat bugün ise ya eşzamanlı karşılıklı başlar veya biz yokuz" şeklinde bir dialog geçti aramızda, tırıs tırıs kabul etti, konuşmadan hissettim ki kafalarında bizden alacakları 7-8 kişiyi bile arka planda belirlemişler, anlaşılamamış olsaydık..."

(.....):

"Öfff çok iyi cevap vermişsiniz, bunun pazarlığını mı yapacağız..
Ya olur ya olmaz..."

(.....):

"Gerçekten şaka gibiler
Biz teklif ve sürecimizde olan birçok adayı şuan çektik, bu şekilde taleple gelmeleri hoş değil zaten"

(...)

El altından 1 kişi bile alırlarsa o zaman bizde dönüşü sağlarız."

(.....):

"bir kişi dahi alırlarsa anlaşma manlaşma yok
ben benzer şekilde müşterimiz olmayan ancak çok kişinin geçtiği diğer firmalarla da anlaşma zemini yoklamaya çalışacağım"

(...)

- (232) **Bulgu 84** NETAŞ'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.03.2021 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen *Microsoft Teams* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Arkadaşlar selam, Etiya'dan yılsonuna kadar işe alım yapmıyoruz, bilginize..."⁴⁹

- (233) **Bulgu 85** NETAŞ'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.03.2021 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen *"RE: Etiya Sözleşme Süreci Hakkında"* konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"(.....) Bey Merhaba,

Etiya ile olan sözleşme süreci ile ilgili olarak;

Şu an süreçleri devam eden ve müşteri tarafında görüşme gerçekleştirecek adaylarımız mevcut.

Teknik ekipten bu adayların görüşmelerini iptal etme ve süreçlerini durdurma isteği geliyor.

• Bu adaylar ile nasıl devam edelim? Görüşme süreçleri devam ederse ve müşteri adayı onaylar ise sonraki aşamalarda problem yaşayabiliriz.

• Görüşmeleri iptal edeceksek centilmenlik anlaşması gereği süreçlerini durdurduğumuzu adaylara belirtelim mi?

Yardımcı olabilirsiniz çok sevinirim J

Teşekkürler,

İyi çalışmalar dilerim.

(.....)"

(.....):

"(.....) merhaba,

En az bu yılın sonuna kadar (Aralık' ta durumu tekrar değerlendireceğiz) Etiya' dan herhangi bir işe alım yapmayacağız.

Centilmenlik anlaşması ile ilgili adaylara bilgi vermemiz doğru olmaz, "pozisyon hold' a alındı, içeriden kapatıldı" vb farklı bir neden belirtebiliriz.

İyi çalışmalar,

(.....)"

(...)

- (234) **Bulgu 86** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 19.03.2021-22.03.2021 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen *"RE: Netaş"* konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadelere yer verilmiştir:

(.....) (19.03.2021):

"Merhab (.....)

Netaş İK ile görüştüm. Bu konuda centilmenlik anlaşması yapalım dedi sözlü olarak.

Onlar da bizden almayacaklar bundan sonra, biz de onlardan almayacağız.

Bilgine."

(.....) (19.03.2021):

"(.....) selam

Ptesiye kadar (.....)dan bu konuyla ilgili yorum gelmemiş olursa bu şekilde ilerleriz.

Konuşuruz."

(.....) (22.03.2021):

"Selam (.....)

Yarın NETAŞ'tan aday alamayacağımızı, aynı şekilde onların da bizden aday alamayacağını, sözlü bir centilmenlik anlaşması imzaladığımızı ekip ile paylaşır mısınız? Mevcutta devam eden bir aday yoktur heralde.

⁴⁹ Söz konusu ileti, NETAŞ İK Direktörü (.....) tarafından NETAŞ İnsan Kaynakları Birimi çalışanlarına gönderilmektedir.

*İş alım yapamadığımız firmaları da ekleyip ortakta güncellersiniz. 2022de tekrar konuşulacak ve teyit edilecek. İK Direktörü (.....) ile görüşüldü. Dokümanda bunu da yazarsınız.
Teşekkürler.”*

- (235) **Bulgu 87** NETAŞ'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 22.03.2021 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“(.....) selam, sadece sana yazmak istedim. Etiya HR ile açıkçası karşılıklı tehditleşmelerimiz olmadı değil, karşı taraf "siz bizden geçtiğimiz yıl 12-13 kişi aldınız, sizden bize geçenler 3-4, dolayısıyla aradaki farkı kapatıp o şekilde bu anlaşmaya başlayabiliriz" şeklinde tehdit gelince - ki 7-8 kişiyi de hedefledikleri izlenimine ulaştım, görüşmelerini bir yere kadar getirmiş de olabilirler, ben de "böyle bir şey kesinlikle kabul edilemez, bu teklifi yapan öncelikle sizsiniz, ya karşılıklı eş zamanlı başlar veya bu prensipte devam edemeyiz" şeklinde çıktım. Tırıs tırıs kabul ettiler, 18 Mart' ta el sıkıştık, geldiğimiz noktayı riske atamayız, yoksa saldıracaklar, bundan da en çok sizin account'unuz zararlı çıkar..”

(.....):
“Abi (.....) ile konuştum, kalsın teklif çıkmayın. (.....) süreci yönetecek.”

(.....):
“mailini gördüm şimdi, Etiya için Netaş kendi içinde veya farklı bir müşteri projesinde kullanıyor fark etmez, Etiya' dan Netaş' a geçti mi, geçti olur. Dolayısıyla 'for the sake of Netaş' ilerlemek zarar verici olur”
(...)

- (236) **Bulgu 88** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 23.03.2021 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “FW: Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar Güncelleme” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):
“Merhaba Arkadaşlar
Alım yapamadığımız firmalara “Netaş” eklendi. Sözlü bir centilmenlik anlaşması imzalandı o nedenle karşılıklı olarak alım yapamayacağız.
Listeyi ortakta güncelledim. Ekte de paylaşıyorum.
Sürecinizde Netaş da çalışan bir adayınız varsa bilginize,
İyi çalışmalar”
(.....):
“Şükürler olsuuuuun alamayacaklar daha da 😊”

- (237) İlgili e-posta yazışmasında gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“**ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:**

- (...)
- Netaş (2022'de tekrar konuşulacak / İK Direktörü (.....) ile görüşüldü)”

- (238) **Bulgu 89** NETAŞ'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.04.2021 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“(.....) Hanım, bizim de (.....) Bey' in onların CEO' ları ile geçen yıl başlattığı ve onların ricaları üzerine ekipçe devam ettirdiğimiz bir yaklaşımımız var Etiya ile, bilginize..”
(...)

I.3.5. ETİYA – MAGİS Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (239) **Bulgu 90** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.06.2016 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Operasyon CV’ler.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Selam (.....),
Aşağıdaki 2 arkadaş için de bir planlama yapabilir miyiz ?
Teşekkürler,
İyi çalışmalar.
(.....): İstanbul için
(.....): Ankara için ama İstanbul da görüşülecek.”
(.....):
“(.....) Selam,
(.....) çalışıyor gözüküyor. Centilmenlik anlaşması gereğince (.....) çalışan alamıyoruz malesefki. Bu tarz bir kaç firma daha var hatta. Farklı bir durum yoksa, sadece (.....) için görüşme organizasyonu gerçekleştiriyor olurum.
Teşekkürler”
(.....):
“Selam (.....),
(.....) çalışanı (.....) ama o da listed olabilir, sen gene listeyi paylaşırsan sevinirim.
Diğer arkadaşları çağırabiliriz.”
(.....):
“Selam (.....),
Liste ekte, biraz kabarık
İyi Çalışmalar”

- (240) Ekte paylaşıldığı belirtilen Word belgesinde aşağıdaki haliyle bir liste yer almaktadır:

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

- (241) **Bulgu 91** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.11.2017 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Re: İşe Alım Yapamadığımız Firmalar.” konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmiştir:

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

- (242) **Bulgu 92** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.11.2017-28.12.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Bilgilendirme / Alım

Yapamadığımız Firmalar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (14.11.2017):

“Merhaba Arkadaşlar

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

Bilgilerinize.”

(...)

(.....) (28.11.2017):

“Merhaba Arkadaşlar

Tekrar bir güncelleme ile karşınızdayım. ☺ Ekte ve ortakta ilgili doküman bulunuyor.

(...)

Teşekkürler,”

(243) 28.12.2017 tarihli e-postanın ekinde yer alan Word dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• Magis

• (...)

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

(244) **Bulgu 93** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.11.2017-20.11.2017 tarihleri arasında (.....) Hizmetleri Kıdemli Danışmanı (.....) ile ETİYA İK İş Ortağı (.....) arasında gerçekleşen “Re: Anlaşmalı Şirketler” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (18.11.2017):

“Etiya’nın centilmenlik anlaşması olan ya da bizim aday çekemeyeceğimiz firmalarla ilgili bir liste paylaşmanız mümkün müdür acaba?

İyi çalışmalar dileirm.”

(.....) (20.11.2017):

“Merhaba (.....) Bey,

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

İyi çalışmalar”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• Magis

• (...)

(246) **Bulgu 94** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 16.03.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Alım Yapamadığımız Firmalar / Güncelleme” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Selam arkadaşlar,

Alım yapamadığımız firmalar listesinde küçük bir güncelleme yaptım.

(...)

Bilginize.”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR⁵⁰:

- (...)
- Magis
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi **mutlaka**⁵¹ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.”

(248) **Bulgu 95** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.04.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)’na gönderilen “*RE: Sharepoint Pozisyon Detayları Hk.*” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,

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

Teşekkürler,

İyi Çalışmalar.”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- Magis
- (...)

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

(250) **Bulgu 96** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 07.04.2018-09.04.2018 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “*RE: CV*” konulu e-posta yazışması aşağıdaki gibidir:

(.....) (07.04.2018):

“Merhaba (.....),

Bu adayı da (.....) projesi kapsamında değerlendirmek üzere görüşmeye çağırırım.

Teşekkür ederim”

(.....) (09.04.2018):

“Merhaba (.....) Bey,

Bu adayı, Magis firmasında çalışıyor olması ve kendileri centilmenlik anlayışımız olması dolayısıyla maalesef değerlendiremiyoruz.

Bilgilerinize.”

⁵⁰ Vurgu, belgenin orijinal halinde yer almaktadır.

⁵¹ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

- (251) **Bulgu 97** MAGİS'te yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 31.05.2018 tarihinde MAGİS çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Abi selam

(.....)dan bir arkadaş var ama etia üzerinden geliyor

Etiya veya (.....) ile adam almayız diyor bir centilmenlik anlasamamız yok değil mi?"

(.....):

"Yok abi

Adam istiyorsa yolla cv yi"

(.....):

"İstiyor galiba

Tam konuşmadık"

- (252) **Bulgu 98** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 08.11.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)'a gönderilen "RE: Teknopark Yıllık Brüt Ücret" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

"Merhaba (.....) Hanım,

Sözleşme ile ilgili değişiklik öncesinde pozisyon detaylarını paylaşmak isterim.

Full Stack Developer arayışımız ile ilgili ilan linki aşağıdadır.

(.....)

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

Teşekkürler

İyi çalışmalar"

- (253) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen "alim_yapamadigimiz_firmalar.docx" isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• Magis

• (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka⁵² görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)"

- (254) **Bulgu 99** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında (.....) çalışanı (.....) tarafından ETİYA çalışanı (.....)'ya gönderilen "RE: (.....) / Aday Sunum / Senior Java Developer" konulu e-posta yazışmasının ekinde gönderilen "alim_yapamadigimiz_firmalar.docx" isimli Word belgesi aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• Magis

• (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit

⁵² Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi **mutlaka** görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (255) **Bulgu 100** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.04.2019-25.04.2019 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Prensip Anlasmalı Şirketler” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (24.04.2019):

“Merhabalar,

Prensip anlasmanızın olduğu şirketlerin adlarını paylaşılabiliyor musunuz?

Tesekkürler,

(.....)”

(.....) (25.04.2019):

“Merhaba,

(.....) çalışanlarından 2 kadro bulup görüşmelerini yapmıştım fakat prensip anlaşması olduğundan dolayı süreci sonlandırmıştık 😊

Bu sebeple bu bilgiye ihtiyacım var.Mumkun olan ilk uygunda geribildirim yapabilirseniz sevinirim.

İyi Çalışmalar”

(.....) (25.04.2019):

“Merhabalar (.....) Bey,

Ekte alım yapamadığımız firmaların listesini paylaşıyorum.

İyi çalışmalar.”

- (256) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadığımız_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• Magis

• (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi **mutlaka**⁵³ görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (257) **Bulgu 101** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 29.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanı İK İş Ortağı (.....) tarafından (.....) İK Danışmanlığı kurucusu (.....)'ya gönderilen “İşe alım yapamadığımız firma ve okullar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhabalar

(.....) Hanımla konuşmanıza istinaden işe alım yapamadığımız okul ve firma isimlerini ekte bulabilirsiniz.

Teşekkürler.”

- (258) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadığımız_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• Magis

• (...)

⁵³ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

- (259) **Bulgu 102** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 11.10.2019 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen *"RE: Test uzmanı pozisyonu hk."* konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmektedir:

(.....):

"(.....) selam,

Adaylar hakkında özet geçmek isterim;

(...)

2.(.....)– Magis 'de olduğu için centilmentlik anlaşılmamızdan dolayı alım yapamadık.

(...)

13.(.....)– Magis'de bulunuyor , alamıyoruz. (arayıp teyit ettim)

14.(.....)- Magis'de bulunuyor , alamıyoruz. (arayıp teyit ettim)

(...)"

(.....):

"Detaylı bilgilendirme için teşekkürler (.....).

Magis ya da daha başka bir şirket varsa, bunları linkedIn'de filtreleyerek benim maile düşmemesini sağlayabilir misin ?

Onu da yapamıyorsak en azından sen skype görüşmesine bile girmeden elersin.

(.....), istifa ederse hala Etiya'ya grime şansı var, değil mi?

Teşekkürler"

- (260) **Bulgu 103** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.01.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Merhaba (.....) diye bir adayla görüşme ya da teklif olabilir mi?

Magis firmasındanmış, oradan alım yapmıyoruz"

(.....):

"Simdi db den baktım iki tane (.....) var ikisiyle de 2013 de gorusulnus"

- (261) **Bulgu 104** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.12.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen *"5G Java Search Hk."* konulu e-postanın eki olarak paylaşılan *"alim_yapamadigimiz_firmalar.docx"* isimli *Word* dosyasında aşağıdaki liste yer almaktadır:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• Magis

• (...)

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

- (262) **Bulgu 105** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.11.2020-23.03.2021 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen *"FW: Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar Güncelleme"* konulu e-posta yazışmasının ekinde gönderilen *"alim_yapamadigimiz_firmalar.docx"* isimli *Word* belgesi aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• Magis

• (...)

Aşağıdaki firmalardan alım yapabiliriz, ama çok almayalım 1-2 tane alalım. Kontrollü gidelim. Örneğin 2 tane aldıktan sonra biraz ara verelim, 1.den sonra 2.yi alırken de konuşalım, aradan zaman geçmesi iyi olur. Bunun için bu firmalardan adayları değerlendirdiğiniz zaman teklif öncesinde/teklif mailinde (.....)'yı ayrıca bilgilendirmeniz iyi olur.

1. (...)
2. (...)
3. (...)"

I.3.6. ETİYA – EGEMSOFT Hakkında Elde Edilen Bulgular

(263) **Bulgu 106** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.06.2016 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "RE: Operasyon CV'ler." konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):
 "Selam (.....),
 Aşağıdaki 2 arkadaş için de bir planlama yapabilir miyiz ?
 Teşekkürler,
 İyi çalışmalar.
 (.....): İstanbul için
 (.....): Ankara için ama İstanbul da görüşülecek."
 (.....):
 "(.....) Selam,
 (.....) grubundan çalışıyor gözüküyor. Centilmenlik anlaşması gereğince (.....) grubundan çalışan alamıyoruz malesefki. Bu tarz bir kaç firma daha var hatta. Farklı bir durum yoksa, sadece (.....) için görüşme organizasyonu gerçekleştiriyor olurum.
 Teşekkürler"
 (.....):
 "Selam (.....),
 (.....) çalışanı (.....) ama o da listed olabilir, sen gene listeyi paylaşırsan sevinirim.
 Diğer arkadaşları çağırabiliriz."
 (.....):
 "Selam (.....),
 Liste ekte, biraz kabarık
 İyi Çalışmalar"

(264) Ekte paylaşıldığı belirtilen Word belgesinde aşağıdaki haliyle bir liste yer almaktadır:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

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

(265) **Bulgu 107** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 28.12.2016 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "RE: Aramıza Yeni Katılanlar" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
 "Sevgili Etiyalılar,
 28 Aralık 2016 itibarıyla aramıza 1 yeni arkadaşımız katılmıştır.

(.....)'i daha yakından tanımak ve kendisine 'hoş geldin' demek için (.....) üzerinden "(.....)" sayfasını ziyaret edebilirsiniz !
İyi Çalışmalar"

(.....):

"(.....) Merhaba,

(.....) Egemsoft çalışanıydı, Etiyaya nasıl aldık?

Geçen hafta egemsoft tan birini almak istedim ama egemsoft olduğu için onay verilmedi yönetim tarafından.

(.....) ile ilgili süreci öğrenebilir miyim."

- (266) **Bulgu 108** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.11.2017 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "Re: İşe Alım Yapamadığımız Firmalar." konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

"Merhaba (.....),

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

Çok teşekkürler..

• (...)

• (...)/Egemsoft (Yalnızca Test pozisyonları için alım yapamıyoruz)

• (...)"

- (267) **Bulgu 109** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.11.2017-28.12.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (14.11.2017):

"Merhaba Arkadaşlar

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

Bilgilerinize."

(...)

(.....)(28.11.2017):

"Merhaba Arkadaşlar

Tekrar bir güncelleme ile karşınızdayım. ☺ Ekte ve ortakta ilgili doküman bulunuyor.

(...)

Teşekkürler,"

- (268) 28.12.2017 tarihli e-postanın ekinde yer alan Word dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• (...)/Egemsoft (Yalnızca Test pozisyonları için alım yapamıyoruz)

• (...)

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

- (269) **Bulgu 110** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.11.2017-20.11.2017 tarihleri arasında (.....) Hizmetleri Kıdemli Danışmanı (.....) ile ETİYA İK İş

Ortağı (.....) arasında gerçekleşen “Re: Anlaşmalı Şirketler” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (18.11.2017):

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

(.....) (20.11.2017):

“Merhaba (.....) Bey,
Daha önce sizinle listeyi paylaştım gibi hatırlıyordum kusura bakmayın lütfen. Ekte bulabilirsiniz.
İyi çalışmalar”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- (...)/Egemsoft (Yalnızca Test pozisyonları için alım yapamıyoruz)
- (...)

(271) **Bulgu 111** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 16.03.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Alım Yapamadığımız Firmalar / Güncelleme” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Selam arkadaşlar,
Alım yapamadığımız firmalar listesinde küçük bir güncelleme yaptım.
(...)
Bilginize.”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR⁵⁴:

- (...)
- (...)/Egemsoft (Yalnızca Test pozisyonları için alım yapamıyoruz)
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi **mutlaka⁵⁵** görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.”

(273) **Bulgu 112** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.04.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)’na gönderilen “RE: Sharepoint Pozisyon Detayları Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,
Ekte ilettiğiniz adaylar daha çok sistem destek tarafında görev almış. Bizim aradığımız profil sharepoint yazılımcı olarak görev alacaktır. Sharepoint 2013 Platform, Infopath ve SQL bilgisine sahip kişileri değerlendiriyoruz. Birde ekte alım yapamadığımız şirketleri paylaşıyorum. Son iş tecrübesinin bu şirketlerden biri olmaması gerekiyor. (.....).
İlettiğim son güncellemelerle birlikte tekrar aday paylaşımınızı bekliyorum.
Teşekkürler,

⁵⁴ Vurgu, belgenin orijinal halinde yer almaktadır.

⁵⁵ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

İyi Çalışmalar.”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- (...)/Egemsoft (Yalnızca Test pozisyonları için alım yapamıyoruz)
- (...)

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

(275) **Bulgu 113** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 02.08.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Alım Yapamadığımız Firmalar Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Selam (.....),

Ekte alım yapamadığımız firmalarla ilgili bir doküman iletiyorum. Güncellememiz gereken bir şey var mı sence? Bazıları hk sen yorum yapabilirsin sanırım.

Egemsoft’tan sadece test pozisyonları için alım yapamıyoruz yazıyor listemizde. Biz de pperasyon pozisyonu için Egemsoft’ta yazılım destek pozisyonunda çalışan bir aday çağırmışız görüşmeye. Aday bize mail atmış Egemsoft’ta çalışıyorum gelemeyeceğim görüşmeyi iptal edelim diye. Bu kişiyi de değerlendiremez miyiz?

Teşekkürler.”

(.....):

“Selam (.....),

Müşterilerden yani (.....) ve (.....) dan bize danışarak almaya devam edebiliriz. Kesin almayalım demiyorum daha önce yaptıklarımız gibi teklif öncesi mutlaka bizim üzerimizden soralım müşteriye.

(.....)dan alabiliriz, listeden çıkartalım.

(.....)dan alabiliriz ama (.....) projesinde ise müşteriye sormakta fayda olur.

Diğerleri kalabilir aynı şekilde.

Egemsoft daki aday gelemiyorum demiş ama yine de ısrarcı mı olacağız tam anlamadım?

İyi Çalışmalar.”

(.....):

“Selam (.....),

Bilgi için teşekkürler.

Konuştüğümüz gibi Egemsoft’tan test harici pozisyonları alıp alamadığımızla ilgili senden dönüş bekliyorum. Adayın görüşmesi yarın ve mailinde yöneticisine bize görüşmeye geleceğini söylediğini, onun verdiği bilgi doğrultusunda gelmekten vazgeçtiğini yazmış, ekte iletiyorum. Konuyu gün içinde netleştirebilirsek çok iyi olur.

(...)

Teşekkürler.”

(.....):

“Selam (.....), (...)

Egem soft için de ancak sorarak alabiliriz.

Yönetici ya da satış müdürünün irtibatını verip konuşmamıza izin verirse ben arayıp konuşabilirim. Normalde onlardan kaynak alıyoruz ve aramızda ticari ilişki var. Ama yöneticisi ya da account manager kabul ederse alabiliriz.

İyi Çalışmalar.”

(.....):

“Selam (.....),

Adaya durumla ilgili açıklama yaptım. Yönetici veya account managerla da görüşme yapabileceğimizi söyledim ancak aday üzerine 3 yeni projenin geçtiğini söyledi. Bu nedenle süreçten çekilmek istediğini söyledi. Görüşme iptal edildi. Bilgine.”

- (276) **Bulgu 114** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 08.11.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)’a gönderilen “RE: Teknopark Yıllık Brüt Ücret” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,
Sözleşme ile ilgili değişiklik öncesinde pozisyon detaylarını paylaşmak isterim.
Full Stack Developer arayışımız ile ilgili ilan linki aşağıdadır.

(.....)

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

- (277) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• (...)/Egemsoft (Yalnızca Test pozisyonları için alım yapamıyoruz)

• (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi **mutlaka**⁵⁶ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.”

- (278) **Bulgu 115** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında (.....) çalışanı (.....) tarafından ETİYA çalışanı (.....)’a gönderilen “RE: (.....) / Aday Sunum / Senior Java Developer” konulu e-posta yazışmasının ekinde gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• (...)/Egemsoft (Yalnızca Test pozisyonları için alım yapamıyoruz)

• (...)

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

- (279) **Bulgu 116** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 21.03.2019 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Test Adaylar Hk.” isimli e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Selam (.....),
Öncelikle desteğin için teşekkürler

⁵⁶ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

Adaylar gayet uygun, bir tek (.....)'ı Egemsoft'ta çalıştığı için eledim. Ordan alım yapamıyoruz.”

- (280) **Bulgu 117** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.04.2019-25.04.2019 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Prensip Anlasmalı Şirketler” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (24.04.2019):

“Merhabalar,
Prensip anlasmanızın olduğu şirketlerin adlarını paylaşabilir misiniz?
Teşekkürler,

(.....)”

(.....) (25.04.2019):

“Merhaba,
(.....) çalışanlarından 2 kadro bulup görüşmelerini yapmıştım fakat prensip anlaşması olduğundan dolayı süreci sonlandırmıştık 😊
Bu sebeple bu bilgiye ihtiyacım var.Mumkun olan ilk uygunda geribildirim yapabilirseniz sevinirim.

İyi Çalışmalar”

(.....) (25.04.2019):

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

- (281) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadığımız_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• (...) / Egemsoft (Görüşme aşamasında (.....)'ya soralım)

• (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka⁵⁷ görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (282) **Bulgu 118** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 29.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanı İK İş Ortağı (.....) tarafından (.....) İK Danışmanlığı kurucusu (.....)'ya gönderilen “İşe alım yapamadığımız firma ve okullar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhabalar

(.....) Hanımla konuşmanıza istinaden işe alım yapamadığımız okul ve firma isimlerini ekte bulabilirsiniz.

Teşekkürler.”

- (283) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadığımız_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• (...) / Egemsoft (Görüşme aşamasında (.....)'ya soralım)

• (...)

⁵⁷ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

(284) **Bulgu 119** EGEMSOFT'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.09.2019 tarihinde EGEMSOFT çalışanları ile ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "Egemsoft Adayı Hk." konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler geçmektedir:

(.....) (ETİYA):

"Ali Bey merhaba,

Ekteki aday Egemsoft'ta çalışıyor. Kendisi (.....)'e bir arkadaşı vasıtasıyla CV'sini iletmış.

(.....)'de analist pozisyonu için bir ön görüşme yapmış. Aday ile ilgili görüşü olumlu.

Süreci ilerletebilmek adına onayınızı rica ederim."

(.....) (ETİYA):

"Selam,

Nasılsınız?

Aşağıdaki konu için görüşünüzü rica ediyorum."

(.....) (EGEMSOFT):

"(.....) Bey

Merhabalar, ben iyiyim çok olağan dışı bir durumumuz yok, standart boğuşma devam ediyor. Siz de iyisinizdir inşallah.

Bugünlerde en önemli konumuz personel. (.....)a taahhüt ettiği Test Analiz pozisyonu için uygun personel bulamadığı için, (.....) yönlendirmesi ile ve bizim istemeden de olsa onayımız ile bizim personelleri kendi bünyesine alarak bu pozisyonları doldurma yoluna gidiyor. Bizim 6 adet tecrübeli ve (.....) tarafından pozisyon için uygun görülenler personelimiz ile işe alım görüşmelerine başladı. Biz sizin bizden istemiş olduğunuz Test mühendisliği pozisyonlarından 1 tanesi için bile uygun personel bulamadık. Velhasıl bugünlerde daha fazla kan kaybı olmasın istiyoruz. Birkaç ay zamana ihtiyacımız var. Eğer sizin için çok çok önemli değil ise, bizim tercihimiz sizin iş teklifi yapmamanız.

Umarım bu yaklaşım önerim sizin planlarınızı çok olumsuz etkilemez.

İyi günler dilerim"

(.....) (EGEMSOFT):

"(.....) Bey Merhaba,

Aşağıdaki önceki mesajı yazmak durumunda kaldığım için biraz rahatsız oldum, bu konuları nasıl çözmeliyiz diye biraz daha düşündüm.

Benim temel çıkış noktam, yetişmiş elemanı mümkün olduğunca kaybetmemek⁵⁸ yönünde, ancak ticari koşullar buna her zaman elvermiyor. Eğer personelde bir hareketlenme var ise hiç olmaz ise, bu personel bünyede kalmalı düşüncesindeyim. Burada bünye derken yaptığımız işi, işbirliklerimizi kastediyorum. Netice olarak (.....)de aynı amaca beraber ulaşmaya çalışıyoruz. Sizin ekip ve/veya bizim ekip başarılı olur ise netice alınabiliyor.

Bu çerçevede bu hususa ortak bir çözüm yaratılabiliriz belki.

Size müracaat eden veya sizin uygun göreceğiniz arkadaşlar olur ise;

İlk tercihimiz; zaman planı bizim kontrolümüzde olmak üzere, (mesela en geç 3 ay gibi bir tanım ile), sizin ile var olan Test Hizmeti Sözleşmemize hizmet kapsamı ilave edilerek bu hususun çözülmesi. Eğer bu yaklaşım sizin için uygun olmaz ise, yine zamanlamanın bizim kontrolümüzde olacağı bir personel transferine sıcak bakabiliriz.

Size bu hususu telefon ile anlatmak istedim, ama müsait değildiniz, umarım yazarak yeterince ifade edebilmişimdir.

Yorumlarınızı bekliyorum.

Teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim."⁵⁹

⁵⁸ Belgenin orijinalinde "kaybetmek" ifadesi yer almakla birlikte söz konusu ifadenin sehven yazıldığı değerlendirilmektedir.

⁵⁹ İlgili e-posta silsilesi (.....) tarafından bazı EGEMSOFT ve (.....) çalışanlarına iletilmektedir.

- (285) **Bulgu 120** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 15.04.2020 tarihinde ETİYA İK İş Ortağı (.....) tarafından (.....)⁶⁰ çalışanı (.....)'e gönderilen "RE: Adaylar Hk." konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"(.....) merhaba,(...)

Ekte ilettiğiniz adaylar için görüşüm şu şekilde;Aday 1: Egemsoft'dan alım yapamıyoruz.

Daha önce iletmıştim bir dosya ordan ulaşabilirsiniz o bilgiye.

(...)

Bilginize,

İyi çalışmalar"

- (286) **Bulgu 121** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.12.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "5G Java Search Hk." konulu e-postanın eki olarak paylaşılan "alim_yapamadığımız_firmalar.docx" isimli Word dosyasında aşağıdaki liste bulunmaktadır:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• (...) / Egemsoft (Görüşme aşamasında (.....)'ya soralım)

• (...)

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

- (287) **Bulgu 122** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.11.2020-23.03.2021 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "FW: Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar Güncelleme" konulu e-posta yazışmasının ekinde gönderilen "alim_yapamadığımız_firmalar.docx" isimli Word belgesi aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• (...) / Egemsoft (Görüşme aşamasında (.....)'ya soralım)

• (...)"

- (288) **Bulgu 123** EGEMSOFT'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 11.02.2022 tarihinde ETİYA Yazılım Kalite Güvence Müdürü (.....) tarafından EGEMSOFT Teknolojiden Sorumlu Başkan (.....) ve EGEMSOFT çalışanı (.....)'na gönderilen "(.....)-Etiya Kadrosuna Geçiş Hk." konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Merhabalar,

Sizlerle de anlaştığımız üzere (.....)ın Etiya kadrosuna geçiş işlemlerini başlatacağız.

Burada sizin de zarar görmemeniz adına (.....) yerine gelecek olan kaynak işe başlayana kadar Egemsoftta kalmaya devam edecek.

Yarın replace için önerdiğiniz (.....) ile görüşme yapacağız. Eğer başarılı bulursak (.....)n Etiya kadrosuna geçişi (.....) ise (.....) projesine başlaması için birlikte gün belirleyebiliriz. Teşekkürler."

(.....):

"Merhaba (.....) Bey,

Teşekkürler bilgi için.

⁶⁰ Yapılan incelemede teşebbüs unvanının (.....) olduğu anlaşılmıştır.

Bilgisi için (.....)'ı da ekliyorum.

İyi çalışmalar,”

(.....):

“Merhaba (.....) Bey,

Biraz önce de belirttiğim gibi biz şartlarımızı zorlayarak (.....)'a revize bir teklif yaptık ama onu da kabul etmedi.

Biz de Etiya ile görüşebileceğini ve anlaşır sa ayrılabilceğini söyledik kendisine.

Yani siz (.....)'ın Etiya İK ile görüşme sürecini başlatabilirsiniz. Umarım anlaşabilirsiniz.

Maalesef Etiya ile sözleşmemizin mevcut şartlarının, güncel enflasyonun %50'lere geldiği noktada revize edilmesi gerekiyor. Aksi taktirde (.....)'ın replacement'ı için kıdemli test mühendisi verme şansımız yok. (.....) gibi junior test uzmanlarımızdan vermek tek çaremiz olabilir ama o noktada da (.....) elimizdeki en uygun opsiyondur, o da kabul görmedi.

İyi çalışmalar,

(.....)”

(.....):

“Merhaba (.....) Bey,

(.....) aradı ve Etiya ile anlaşacağını söyledi.

(.....) akşamı itibariyle istifa ve işten çıkış işlemlerini başlattık.

Dolayısıyla (.....) gününden itibaren resmen Etiya kadrosunda çalışmaya başlayabilir.

Hayırlı olsun.

İyi akşamlar,

(.....)”

(.....):

“(.....) bey merhaba,

Surecin basından itibaren verdiginiz destekler için çok teşekkür ediyorum.”

I.3.7. ETİYA – İ2İ Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (289) **Bulgu 124** İ2İ'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.03.2017-15.03.2017 tarihleri arasında İ2İ çalışanları ile (.....) çalışanı (.....) arasında gerçekleşen “Re: İ2İ'nin iş yaptığı firmalar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (14.03.2017):

“Merhaba (.....) Hanım

Aşağıda İ2İ'nin iş yaptığı veya partner olarak çalıştığımız firma isimlerini belirttim, bu firmaları görüşmelerinizden eleyebilirsiniz.

· (.....)

· Etiya

· (.....)

Teşekkürler

(.....)”

(.....) (14.03.2017):

“(.....) Bey merhaba,

Öncelikle bugünkü keyifli toplantımız, ayırdığınız vakit ve her şeyden önce işbirlikçi yaklaşımınız için çok teşekkür ederiz.

Detaylar aldık. Yarın öğlene kadar size istemiş olduğunuz değişikliklerle yeni sözleşmemizi yönlendireceğim. Bununla birlikte görüşme için onay verdiğiniz cv ler ile iletişime geçip detaylarını ileticeğim. Yeni grup adayları sizlere aktarmadan öncesinde mükerrer aday listesinde alabilirsem çok sevinirim.”

(.....) (15.03.2017):

“Selam (.....)

(.....) Kaynakları için temasa geçtiğimiz adayların listesini ve açıklamalarını (.....) hanıma iletebilir misin?”

- (290) **Bulgu 125** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.11.2017 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Re: İşe Alım Yapamadığımız Firmalar.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....),

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

Çok teşekkürler..

• (...)

• i2i

• (...)

- (291) **Bulgu 126** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.11.2017-28.12.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....)(14.11.2017):

“Merhaba Arkadaşlar

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

Bilgilerinize.”

(...)

(.....)(28.11.2017):

“Merhaba Arkadaşlar

Tekrar bir güncelleme ile karşınızdayım. ☺ Ekte ve ortakta ilgili doküman bulunuyor.

(...)

Teşekkürler,”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• i2i

• (...)

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

- (292) **Bulgu 127** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.11.2017-20.11.2017 tarihleri arasında (.....) Hizmetleri Kıdemli Danışmanı (.....) ile ETİYA İK İş Ortağı (.....) arasında gerçekleşen “Re: Anlaşmalı Şirketler” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (18.11.2017):

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

(.....) (20.11.2017):

"Merhaba (.....)Bey,
Daha önce sizinle listeyi paylaştım gibi hatırlıyordum kusura bakmayın lütfen. Ekte bulabilirsiniz.
İyi çalışmalar"

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

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- i2i
- (...)"

- (293) **Bulgu 128** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 16.03.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "Alım Yapamadığımız Firmalar / Güncelleme" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
"Selam arkadaşlar,
Alım yapamadığımız firmalar listesinde küçük bir güncelleme yaptım.
(...)
Bilginize."

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

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR⁶¹:

- (...)
- i2i
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi **mutlaka**⁶² görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)"

- (295) **Bulgu 129** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.04.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)'na gönderilen "RE: Sharepoint Pozisyon Detayları Hk." konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
"Merhaba (.....)Hanım,
Ekte ilettiğiniz adaylar daha çok sistem destek tarafında görev almış. Bizim aradığımız profil sharepoint yazılımcı olarak görev alacaktır. Sharepoint 2013 Platform, Infopath ve SQL bilgisine sahip kişileri değerlendiriyoruz. Birde ekte alım yapamadığımız şirketleri paylaşıyorum. Son iş tecrübesinin bu şirketlerden biri olmaması gerekiyor. (.....).
İlettiğim son güncellemelerle birlikte tekrar aday paylaşımınızı bekliyorum.
Teşekkürler,
İyi Çalışmalar."

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

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- i2i
- (...)

⁶¹ Vurgu, belgenin orijinal halinde yer almaktadır.

⁶² Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

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

- (297) **Bulgu 130** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 08.11.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)'a gönderilen “RE: Teknopark Yıllık Brüt Ücret” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,
Sözleşme ile ilgili değişiklik öncesinde pozisyon detaylarını paylaşmak isterim.
Full Stack Developer arayışımız ile ilgil ilan linki aşağıdadır.

(.....)

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

Teşekkürler
İyi çalışmalar”

- (298) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• i2i

• (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi **mutlaka**⁶³ görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (299) **Bulgu 131** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında ETİYA çalışanı İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) ile (.....) çalışanı (.....) arasında gerçekleşen “RE: (.....) / Aday Sunum / Senior Java Developer” konulu e-posta yazışmasının ekinde gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• i2i

• (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi **mutlaka**⁶⁴ görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (300) **Bulgu 132** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.04.2019-25.04.2019 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Prensip Anlaşmalı Şirketler” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....)(24.04.2019):

⁶³ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

⁶⁴ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

"Merhabalar,
Prensip anlasmanızın olduğu şirketlerin adlarını paylasabilir misiniz?
Tesekkurler,

(.....)"

(.....) (25.04.2019):

"Merhaba,

(.....) çalışanlarından 2 kadro bulup görüşmelerini yapmıştım fakat prensip anlaşması olduğundan dolayı süreci sonlandırmıştık 😊

Bu sebeple bu bilgiye ihtiyacım var. Mümkün olan ilk uygunda geribildirim yapabilirseniz sevinirim.

İyi Çalışmalar"

(.....) (25.04.2019):

"Merhabalar (.....) Bey,

Ekte alım yapamadığımız firmaların listesini paylaşıyorum.

İyi çalışmalar."

- (301) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen "alim_yapamadigimiz_firmalar.docx" isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• i2i

• (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka⁶⁵ görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)"

- (302) **Bulgu 133** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 29.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanı İK İş Ortağı (.....) tarafından (.....) İK Danışmanlığı kurucusu (.....)'ya gönderilen "İşe alım yapamadığımız firma ve okullar" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Merhabalar

(.....) Hanımla konuşmanıza istinaden işe alım yapamadığımız okul ve firma isimlerini ekte bulabilirsiniz.

Teşekkürler."

- (303) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen "alim_yapamadigimiz_firmalar.docx" isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• i2i

• (...)"

- (304) **Bulgu 134** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.12.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "5G Java Search Hk." konulu e-postanın eki olarak paylaşılan "alim_yapamadigimiz_firmalar.docx" isimli Word dosyasında aşağıdaki liste yer almaktadır:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

⁶⁵ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

- i2i

- (...)

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

(305) **Bulgu 135** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 21.12.2020-28.12.2020 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Re: LinkedIn Senior Technical Analyst başvuru hk” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(...)(21.12.2020):

“(...)merhaba,

Sadece 24 başvuru vardı, yabancı uyruklu adayları değerlendiremiyoruz. Uygun olabilecek adayları iletmekteyim. Bir adayın (...)hala çalıştığına dair bilgi var eğer uygun görürsen (...)devam edip etmediğini öğrenmem gerekir. HR olarak adayları değerlendirirken alım yapamadığımız okullar ve şirketler bulunmakta, (...)onlardan biridir.. (...)’ın kariyernet üzerinde Business Analysis pozisyonumuza başvurusu vardı. Desteğin için teşekkürler”

(...)

(...)(22.12.2020):

“(...)selamlar,

(...)Java için teknik görüşme yapacak başka bir ekiple o yüzden onunla iletişime geçmedik.

(...)- (...)çalışmaya devam ediyor, alım yapamıyoruz maalesef.

(...)ile bugün 13.30 da görüşeceğim.

(...)ile yarın görüşme yapacağım.

(...)başka bir yerle anlaşmış, iş arayışı bitmiş.

(...), (...), (...)aranmadı, (...)’l düşünür müsün?

Ayrıca bugün Test pozisyonu için (...)ile görüştüm, teknik analist olarak aslında ilerlemek istediğini söyledi, 2 yıl 3 aydır tam zamanlı deneyimi birde staj ve part time süreci var onları da ekleyince toplam deneyimi 2 yıl 11 ay yapıyor hatta aralık ayını bitirmek üzereyiz 3 yıl olarak düşünebiliriz. Şuanda (...)k civarı rakam alıyor ancak 4 aydır 3 kişilik bir ekibin yönetimindeymiş hem tittle hem yeni yıl zammıyla (...)k ya çıkacağını bu ay sonunda alacağı maaşda göreceğini ilettili. (...)k ve üzeri olacak şekilde değerlendiriyor ama esneme payıda bulunmaktadır. Scrum metodolojisi ile agile çalışıyor, kod okuma konusunda tecrübeli, hem iletişimi hem teknik tarafı güçlü bir aday diyebilirim. Yarın öğleden önce müsait olabileceğinden de bahsetti. Görüşmek ister misin?

Teşekkürler,

İyi çalışmalar”

(...)

(...)(22.12.2020):

“Selam,

(...)kaynak alamadığımı bilmiyordum.

(...)ile görüşebilirim, Perşembe olur bana.”

(...)

(...)(28.12.2020):

“Selam (...),

(...)kim tanıyor muyuz? (...) programında çalışmış görünüyor da ☺ Eski Etiyalı olabilir mi? Şuan (...)’de imiş, alamıyoruz diye biliyorum.

(...)iyi profil, (...)’de çalışıyor, doğrudan alamıyoruz diye biliyorum.

Bir de (...). Bu 3ü ile görüşebiliriz şartlara göre.”

(.....) (28.12.2020):

“(.....)selamlar,

(.....)ile kendi sistemimizde herhangi bir bilgiye ulaşamadım. (.....)’den maalesef alım yapamıyoruz.

(.....)de kendi bünyesinde çalışanlar ile görüşme yapabiliyoruz teklif aşamasına gelirse ilgili kişilerle iletişime geçiyoruz yarın hem (.....)hem (.....)ile görüşeceğim. Kariyernet üzerinde gelen 5 başvuru var sadece 1 kişi en uygun olabilecek bir profil. Onun da CV’sini iletmekteyim. Çok farklı profiller başvurduğu için yönlendirmiyorum. Linkedinde de (.....)başvurdu.

Bu arada (.....)’ın linkedin profilinde i2i ‘da çalıştığı yazıyor i2i üzerinden Kanada projesinde çalışmış olabilir, alım yapamadığımız firmalardan biri kendisi. (.....)’da iyi bir profile benziyor değerlendirmek ister misin?

Teşekkürler

İyi çalışmalar”

(...)

- (306) **Bulgu 136** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.11.2020-23.03.2021 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “FW: Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar Güncelleme” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....)(25.11.2020):

“Selam arkadaşlar,

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

(...)

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

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

Bilgimize.”

(.....) (09.02.2021):

“Merhaba Arkadaşlar

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

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

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

Sevgiler,”

(.....) (23.03.2021):

“Merhaba Arkadaşlar

Alım yapamadığımız firmalara “(.....)” eklendi. Sözlü bir centilmenlik anlaşması imzalandı o nedenle karşılıklı olarak alım yapamayacağız.

Listeyi ortakta güncelledim. Ekte de paylaşıyorum.

Sürecinizde (.....)da çalışan bir adayınız varsa bilginize,

İyi çalışmalar”

(.....)(23.03.2021):

“Şükürler olsunuuuun alamayacaklar daha da ☺”

- (307) İlgili e-posta yazışmasında gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- i2i
- (...)

Aşağıdaki firmalardan alım yapabiliriz, ama çok almayalım 1-2 tane alalım. Kontrollü gidelim. Örneğin 2 tane aldıktan sonra biraz ara verelim, 1.den sonra 2.yi alırken de konuşalım, aradan zaman geçmesi iyi olur. Bunun için bu firmalardan adayları değerlendirdiğiniz zaman teklif öncesinde/teklif mailinde (.....)’yı ayrıca bilgilendirmeniz iyi olur.

1. (...)
2. (...)
3. (...)

I.3.8. ETİYA – ARGELA Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (308) **Bulgu 137** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.06.2016 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Operasyon CV’ler.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Selam (.....),

Aşağıdaki 2 arkadaş için de bir planlama yapabilir miyiz ?

Teşekkürler,

İyi çalışmalar.

(.....): İstanbul için

(.....): Ankara için ama İstanbul da görüşülecek.”

(.....):

“(.....) Selam,

(.....) çalışıyor gözüküyor. Centilmenlik anlaşması gereğince (.....) çalışan alamıyoruz maalesefki. Bu tarz bir kaç firma daha var hatta. Farklı bir durum yoksa, sadece (.....) için görüşme organizasyonu gerçekleştiriyor olurum.

Teşekkürler”

(.....):

“Selam (.....),

(.....) çalışanı (.....) ama o da listede olabilir, sen gene listeyi paylaşırsan sevinirim.

Diğer arkadaşları çağırabiliriz.”

(.....):

“Selam (.....),

Liste ekte, biraz kabarık

İyi çalışmalar”

- (309) Ekte paylaşıldığı belirtilen Word belgesinde aşağıdaki haliyle bir liste yer almaktadır:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)

- Argela ((.....), aday mükemmel değil ise çok fazla dokunmuyoruz.)

- (...)

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

- (310) **Bulgu 138** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.11.2017 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Re: İşe Alım Yapamadığımız Firmalar.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki bulunmaktadır:

(.....):

"Merhaba (.....),

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

Çok teşekkürler..

• (...)

• Argela ((.....), aday mükemmel değil ise çok fazla dokunmuyoruz.)

• (...)"

- (311) **Bulgu 139** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.11.2017 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Merhaba Arkadaşlar

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

Bilgilerinize."

(...)

I.3.9. ETİYA – INNOVA Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (312) **Bulgu 140** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 05.06.2017 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "RE: Aday Referansı" konulu e-posta yazışmasında yer verilen ifadeler aşağıdaki gibidir:

ETİYA İK:

"Merhaba,

Yönlendirdiğiniz CV için teşekkür ederiz. Bazı firmalar/kurumlar ile yapmış olduğumuz centilmenlik anlaşması kapsamında bu firmalarda/kurumlarda çalışan adayları maalesef değerlendiremiyoruz. Innova 'da bu firmalardan bir tanesi olduğu için (.....)'ı şu an için değerlendirememekteyiz. Yönlendirmiş olduğunuz CV'yi ileride değerlendirmeye alabilmek adına veritabanımıza kaydetmiş bulunuyoruz. İlginiz için teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

İnsan Kaynakları"

(.....):

"Merhaba,

Aday 8 ay staj yapmış. Stajı bitmiş. Yine de mi değerlendiremiyoruz.

İyi çalışmalar."

ETİYA İK:

"Merhaba (.....),

Adayın özgeçmişinde İş Tecrübesi ve Stajlar bölümünde Şubat 2017- Devam ediyor şeklinde not düşülmüş. Bu nedenle sana böyle bir dönüş gerçekleştirmiş bulunmaktayız. Eğer aday şu an çalışmıyorsa bu şekilde veritabanımızı güncelliyor ve güncel özgeçmiş sende rica ediyor olacağız.

Teşekkür eder,

İyi çalışmalar dileriz."

(...)

- (313) **Bulgu 141** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.11.2017 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "Re: İşe Alım Yapamadığımız Firmalar." konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Merhaba (.....),

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

Çok teşekkürler..

- (...)
- Innova
- (...)"

- (314) **Bulgu 142** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.11.2017-28.12.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....) (14.11.2017):

"Merhaba Arkadaşlar

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

Bilgilerinize."

(...)

(.....) (15.11.2017):

"(.....)den alım yapamıyoruz ☹

(.....) sadece (.....) cileri alabiliyoruz. Diğer pozisyonlarda ihtiyaç olduğunu düşünürseniz aday bazında konuşacağız.

Bilginize."

(...)

(.....) (28.11.2017):

"Merhaba Arkadaşlar

Tekrar bir güncelleme ile karşınızdayım. 😊 Ekte ve ortakta ilgili doküman bulunuyor.

(...)

Teşekkürler,"

- (315) 28.12.2017 tarihli e-postanın ekinde yer alan Word dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- Innova
- (...)

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

- (316) **Bulgu 143** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.11.2017-20.11.2017 tarihleri arasında (.....) Hizmetleri Kıdemli Danışmanı (.....) ile ETİYA İK İş Ortağı (.....) arasında gerçekleşen "Re: Anlaşmalı Şirketler" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (18.11.2017):

"Etiya'nın centilmenlik anlaşması olan ya da bizim aday çekemeyeceğimiz firmalarla ilgili bir liste paylaşmanız mümkün müdür acaba?

İyi çalışmalar dileirm."

(.....) (20.11.2017):

"Merhaba (.....) Bey,

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

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- Innova
- (...)

(318) **Bulgu 144** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 16.03.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “*Alım Yapamadığımız Firmalar / Güncelleme*” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

*“Selam arkadaşlar,
Alım yapamadığımız firmalar listesinde küçük bir güncelleme yaptım.
(...)
Bilginize.”*

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR⁶⁶:

- (...)
- Innova
- (...)

****Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka⁶⁷ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.”*

(320) **Bulgu 145** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.04.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)’na gönderilen “*RE: Sharepoint Pozisyon Detayları Hk.*” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

*“Merhaba (.....) Hanım,
Ekte ilettiğiniz adaylar daha çok sistem destek tarafında görev almış. Bizim aradığımız profil sharepoint yazılımcı olarak görev alacaktır. Sharepoint 2013 Platform, Infopath ve SQL bilgisine sahip kişileri değerlendiriyoruz. Birde ekte alım yapamadığımız şirketleri paylaşıyorum. Son iş tecrübesinin bu şirketlerden biri olmaması gerekiyor. (.....).
İlettiğim son güncellemelerle birlikte tekrar aday paylaşımınızı bekliyorum.
Teşekkürler,
İyi Çalışmalar.”*

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- Innova
- (...)

****Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si*

⁶⁶ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

⁶⁷ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi **mutlaka** görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (322) **Bulgu 146** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 02.08.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Alım Yapamadığımız Firmalar Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Selam (.....),

Ekte alım yapamadığımız firmalarla ilgili bir doküman iletıyorum. Güncellememiz gereken bir şey var mı sence? Bazıları hk sen yorum yapabilirsin sanırım.

(...)

Teşekkürler.”

(.....):

“Selam (.....),

Müşterilerden yani (.....) Innova, (.....), (.....) ve (.....) dan bize danışarak almaya devam edebiliriz. Kesin almayalım demiyorum daha önce yaptıklarımız gibi teklif öncesi mutlaka bizim üzerimizden soralım müşteriye.

(.....) dan alabiliriz, listeden çıkartalım.

(.....)dan alabiliriz ama (.....) projesinde ise müşteriye sormakta fayda olur.

Diğerleri kalabilir aynı şekilde.

(.....)daki aday gelemiyorum demiş ama yine de ısrarcı mı olacağız tam anlamadım? İyi Çalışmalar.”

(...)

- (323) **Bulgu 147** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.08.2018 tarihinde ETİYA ve INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Aday Bilgilendirmesi Hk” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadelere yer verilmiştir:

(.....) (INNOVA):

“Merhaba (.....) Hanım,

Telefonda bahsetmiş olduğum durum üzere (.....)’ı bünyemize almayı planlıyoruz.

Bilgi olarak sizlerle paylaşımda bulunmak istedim.

SAYGILARIMLA

İYİ ÇALIŞMALAR”

(.....) (ETİYA):

“(.....) Selam,

Dün ki konuyla ilgili tarafıma iletilen maili seninle paylaşıyorum. İşten ayrılan (.....)

hakkında bize bilgi vermek istemişler. Centilmenlik anlaşması gereği, işten ayrılmış

olsada. Herhangi birşey yapmama gerek var mı?

Ayrılma Tarihi	Ayrılma Tipi	Ayrılma Nedeni	Ayrılma Nedeni (Detaylı Açıklama)	Gittiği Şirket
6.07.2018	İstifa	Özel Yaşam / İş Dengesi (Fazla Mesai)		(.....)

Teşekkürler.”

(.....) (ETİYA):

“(.....)’e bak Temmuz başında (.....)’ye gitmiş şimdi Innovaya ☺

Bir şey yapmaya gerek yok (.....)cim.”

- (324) **Bulgu 148** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 08.11.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)’a gönderilen “RE: Teknopark Yıllık Brüt Ücret” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,
Sözleşme ile ilgili değişiklik öncesinde pozisyon detaylarını paylaşmak isterim.
Full Stack Developer arayışımız ile ilgili ilan linki aşağıdadır.

(.....)

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

Teşekkürler

İyi çalışmalar”

- (325) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• Innova

• (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka⁶⁸ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (326) **Bulgu 149** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında (.....) çalışanı (.....) tarafından ETİYA çalışanı (.....)’ya gönderilen “RE: (.....) / Aday Sunum / Senior Java Developer” konulu e-posta yazışmasının ekinde gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• Innova

• (...)

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

- (327) **Bulgu 150** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.12.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Aday CV’ler Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....)cim,

Ekteki adayları pozisyonumuz için değerlendirebilir misin?

Not: (.....) isimli aday Innova’ da görünüyor ancak ayrılmış olma ihtimali var. Olumlu dersin öncelikle telefonda durumunu soracağım. Biliyorsun centilmenlik anlaşmamız dolayısıyla alım yapamadığımız firmalardan birisi Innova.

İyi çalışmalar dilerim”

- (328) **Bulgu 151** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 04.02.2019 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “YNT: Innova Centilmenlik Anlaşması Hk.” konulu e-posta yazışması aşağıdaki gibidir:

⁶⁸ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

(.....):

“Merhaba (.....),
Biliyorsunuz biz hiçbir şekilde özellikle İnnova’ dan alım yapmıyor, aday pozisyonumuza ne kadar uygun olursa olsun kendisi ile irtibata bile geçmiyoruz. Daha bugün bizim 2 ayı dolmamış olan bir çalışanımızı çekmişler. Üstelik yöneticisi de oldukça memnun idi kendisinden. Hal böyle olunca anlaşma tek taraflı işliyor gibi maalesef. Eğer anlaşmanın hükmü kalmadıysa bilgi verebilir misin? Bu doğrultuda bizde İnnova çalışanlarını pozisyonlarımız doğrultusunda değerlendirelim.
Teşekkürler,
İyi çalışmalar dilerim.”

(.....):

“Selam (.....),
Personelin ismini de belirtir misin? Konuşacağım innova yönetimi ile.
İyi Çalışmalar.”

(.....):

“Selam (.....),
Adı (.....), bugün istifaen çıkışını yapmak durumunda kaldık.
Teşekkürler.”

- (329) **Bulgu 152** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.04.2019-25.04.2019 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Prensip Anlasmalı Şirketler” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (24.04.2019):

“Merhabalar,
Prensip anlaşmamızın olduğu şirketlerin adlarını paylasabilir misiniz?
Tesekkurler,
(.....)”

(.....) (25.04.2019):

“Merhaba,
(.....) çalışanlarından 2 kadro bulup görüşmelerini yapmıştım fakat prensip anlaşması olduğundan dolayı süreci sonlandırmıştık 😊
Bu sebeple bu bilgiye ihtiyacım var.Mumkun olan ilk uygunda geribildirim yapabilirseniz sevinirim.
İyi Çalışmalar”

(.....) (25.04.2019):

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

- (330) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- Innova
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi **mutlaka**⁶⁹ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.”

- (331) **Bulgu 153** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 29.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanı İK İş Ortağı (.....) tarafından (.....) İK Danışmanlığı kurucusu (.....)’ya

⁶⁹ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

gönderilen “İşe alım yapamadığımız firma ve okullar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhabalar

(.....) Hanımla konuşmanıza istinaden işe alım yapamadığımız okul ve firma isimlerini ekte bulabilirsiniz.

Teşekkürler.”

- (332) İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- Innova
- (...)

- (333) **Bulgu 154** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 27.08.2019 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: CV Hakk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“Merhaba Abilerim,

Sözlü olarak bahsettiğim arkadaşın cv’si ektedir. Daha önce innova da çalışıyordu ancak yarın istifa edecek .

Bilginize..”

(.....):

“Selam (.....),

Arkadaşı görüşmeye çağırabilir misin?

İyi çalışmalar.”

(.....):

“Selam (.....),

Aday Innova da çalışıyor, bu şirketten alım yapamıyoruz.

Teşekkürler.”

- (334) **Bulgu 155** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.11.2019-19.11.2019 tarihleri arasında INNOVA Kampanya ve Portal Uygulama Yöneticisi (.....), İşe Alım Müdürü (.....) ve (.....)⁷⁰ çalışanı IT Recruiter (.....) arasında gerçekleşen “Re:Soa Developer Adayı hk.” konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmiştir:

(.....) (18.11.2019):

(.....) Merhaba, Soa Developer pozisyonunuza istinaden ekte bulunan aday değerlendirmelerinize sunarım. Adayı uygun bulmanız durumunda görüşmenizi hızlıca organize edebilirim. Teşekkür ederim. Sevgiler,”

(.....) (19.11.2019):

(.....) Selam, Aday uygun gözüküyor, görüşebiliriz. Fakat Etiya bizim off limitimizde olabilir. Ayrıca şu an çalıştığımız ve pozisyonun görev alacağı projede alt yüklenicimiz Etiya. Aktif olarak bu alanda (.....)’a iş yapan Etiya, (.....), (.....) gibi firmalar’dan aday alınması pek hoş karşılanmayabilir hem firma hem (.....) tarafından (Özel bir centilmenlik anlaşmamız yok ise bana göre sorun yok). Ufak bir bilgi olsun. (.....) Selam Etiya firmasından aday alabiliyor muyuz Innova’ya? Bir engel var mı? Teşekkürler. Saygılarımla,”

(.....) (19.11.2019):

(.....) Merhaba, Etiya’dan ne yazık ki aday alamıyoruz. İyi çalışmalar.”

⁷⁰ Dosya kapsamında yapılan araştırma sonucunda teşebbüs unvanının (.....) olduğu ve teşebbüsün faaliyetleri arasında dış kaynak personel temininde bulunduğu anlaşılmıştır.

- (335) **Bulgu 156** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.11.2019 tarihinde INNOVA İşe Alım Müdürü (.....) ve (.....) çalışanı *IT Recruiter* (.....) arasında gerçekleşen *WhatsApp* konuşmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Size soa’cı arıyorum ☺”
(.....):
“Yaa evet gördüm yazacaktım bende :D
Bebeğim bu arada biz direkt liste paylaşmıyoruz
Off limit firmalar için
Ama genel olarak etiya olmuyo”
(.....):
“Peki (.....) bey’in yazdığı diğer firmalar oluyo muu”
(.....):
“Bide (.....) bordrolular
Olmuyo”
(.....):
“Aaa”
(.....):
“Evet
(.....)fa farklı firma üzerinden çalışıyo oluyo”
(.....):
“Of pozisyon beni çok zorluyo”
(.....):
“Orada rakibimiz var çünkü
Tahmin edebiliyorum
(.....) sorun yok
(.....) için de”
(...)

- (336) **Bulgu 157** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 28.04.2020-29.04.2020 tarihlerinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “*RE: Merkezi Envanter Projesi JAVA Kaynak İht.*” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“(.....)’im selam ☺
Sana bulabildiğim CV’leri iletıyorum. Sende inceleyip bana feedback verirsen çok mutlu olurum. Bugün anlattıkların çerçevesinde yapmaya çalıştım umarım içlerinde işimize yarayacak CV’ler mevcuttur.
(.....) bana daha çok .Net’ci geldi. Daha önceden İnnova’da kısa bir çalışması bulunuyor. Sevgiler,”
(.....):
“(.....)im Selam,
Öncelikle ellerine sağlık, cv’ler gayet güzel☺ Bazı cv’ler ile ilgili yorumlarımı iletıyorum sende bu doğrultuda cv'lere tekrar bakabilirsin.
(.....): Junior ve (.....) ücret skalası çok yüksek, Junior olmasına rağmen beklentisine yetişemeyebiliriz.
(.....): Etiya’da çalıştığı için paylaşamayız. Centilmenlik anlaşmamız olduğu için kesin karar varmış□
(.....): Dediğin gibi .Net’çi☺
(.....): Kısa süreli çalışmış ve zaman aralıkları fazla yeterli olmayacaktır bizim için.
(.....): Junior bir aday bize şuan için uygun olmayacaktır.
(.....) ve (.....): Bu ikisi de Frontend Developer, cv'lerine bakarsan Angular, React, Javascript gibi önyüz teknolojilerini kullanmışlar hep. Bunları (.....) ile paylaşacağım çünkü güzel cv'ler.”

- (337) **Bulgu 158** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 19.06.2020 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasına aşağıda yer verilmiştir:

(.....):
“(.....)
(.....)ye dönmüşsün ama
O çocuk etiyadan
Yani görüşme organize edemeyeceğiz
Etiya ile centilmenlik anlaşmamız var
Sana skypetan da yazdım ama o sırada çevridışı oldun görmedin galiba”
(.....):
“omggg o zaman (.....) beye yazayım”

- (338) **Bulgu 159** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 19.06.2020 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “*RE: Proje Yönetim Uzmanı Adayları hk.*” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“(.....) Bey merhaba,
Etiya ile aramızda olan centilmenlik anlaşması nedeniyle adayın görüşmesini iptal etmek durumundayız. Anlaşma gereğince çalışanlarını almamız durumunda tazminat ödememiz gerekiyor.
Bilgilerinize,
İyi çalışmalar,”

- (339) **Bulgu 160** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 12.07.2020-15.07.2020 tarihleri arasında ETİYA Çözüm Destek Uzmanı (.....) ile INNOVA İşe Alım Uzmanı (.....) arasında gerçekleşen “*Re: İş başvurusu hk.*” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (12.07.2020):
“Merhabalar,
Yazılım Geliştirme Uzmanı arayışınız için başvuruda bulunmak istiyorum.
Tercih etmiş olduğunuz kriterlerde;
Bilgisayar Mühendisiyim, Sql ve Pl/SQL konularında tecrübeliyim fakat Java, Spring, Hibernate ve JavaEE konularıda tecrübeli değilim. Soap ve Rest web servislerinde de deneyimliyim.
İnternet üzerinden dersler alarak Java üzerinde ilerlemeye çalışıyordum fakat çalışmakta olduğum firmada işlerin yoğunlaşması ve daha fazla sorumluluk almam nedeni ile Sql ve Pl/SQL üzerinde yoğunlaşmam gerekti.
Belirtmiş olduğunuz kriterler içerisinde en önemli kriterin benim tecrübesiz olarak belirtmiş olduğum alanların olduğunun farkındayım fakat öğrenmeye aç biri olarak elimden gelenin en iyisi yapmaya hazırım. Aşağıda iletecek olduğum linkten LinkedIn adresime ulaşabilirsiniz. Daha detaylı bilgi edinmek isterseniz ayrıca CV'mi size iletebilirim.
[https://www.linkedin.com/in/\(.....\)](https://www.linkedin.com/in/(.....))
Teşekkürler,
İyi Çalışmalar Dilerim.”

(.....) (15.07.2020):
“(.....) Bey Merhabalar,
Öncelikle ilginiz için çok teşekkür ederim. Fakat mevcutta çalışmakta olduğunuz Etiya firması ile Innova arasındaki centilmenlik anlaşması sebebiyle başvuru aracılığıyla dahi olsa aday görüşmesi yapamadığımız için ne yazık ki size olumlu dönüş yapamıyorum. İyi ve sağlıklı günler dilerim.”

(...)

- (340) **Bulgu 161** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.11.2020-23.03.2021 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "FW: Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar Güncelleme" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....) (25.11.2020):

"Selam arkadaşlar,

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

(...)

(...)

(...)

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

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

Bilgimize."

(.....) (09.02.2021):

"Merhaba Arkadaşlar

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

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

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

Sevgiler,"

(.....) (23.03.2021):

"Merhaba Arkadaşlar

Alım yapamadığımız firmalara "(.....)" eklendi. Sözlü bir centilmenlik anlaşması imzalandı o nedenle karşılıklı olarak alım yapamayacağız.

Listeyi ortakta güncelledim. Ekte de paylaşıyorum.

Sürecinizde (.....)da çalışan bir adayınız varsa bilginize,

İyi çalışmalar"

(.....) (23.03.2021):

"Şükürler olsunuuuun alamayacaklar daha da ☺"

- (341) İlgili e-posta yazışmasında gönderilen "alim_yapamadigimiz_firmalar.docx" isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

• (...)

• Innova

• (...)

Aşağıdaki firmalardan alım yapabiliriz, ama çok almayalım 1-2 tane alalım. Kontrollü gidelim. Örneğin 2 tane aldıktan sonra biraz ara verelim, 1.den sonra 2.yi alırken de konuşalım, aradan zaman geçmesi iyi olur. Bunun için bu firmalardan adayları değerlendirdiğiniz zaman teklif öncesinde/teklif mailinde (.....)'yı ayrıca bilgilendirmeniz iyi olur.

1. (...)

2. (...)

3. (...)”

- (342) **Bulgu 162** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.12.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “5G Java Search Hk.” konulu e-postanın eki olarak paylaşılan “alim_yapamadığımız_firmalar.docx” isimli Word dosyasında aşağıdaki liste yer almaktadır:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

- (...)
- Innova
- (...)

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

- (343) **Bulgu 163** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 21.12.2020-28.12.2020 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Re: LinkedIn Senior Technical Analyst başvuru hk” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....)(21.12.2020):

“(.....) merhaba,

Sadece 24 başvuru vardı, yabancı uyruklu adayları değerlendiremiyoruz. Uygun olabilecek adayları iletmekteyim. Bir adayın Innovada hala çalıştığına dair bilgi var eğer uygun görürsen Innovada devam edip etmediğini öğrenmem gerekir. HR olarak adayları değerlendirirken alım yapamadığımız okullar ve şirketler bulunmakta, Innova’da onlardan biridir.. (.....)’in kariyer net üzerinde Business Analysis pozisyonumuza başvurusu vardı.

Desteğin için teşekkürler”

(...)

(.....) (22.12.2020):

“(.....) selamlar,

(.....) Java için teknik görüşme yapacak başka bir ekiple o yüzden onunla iletişime geçmedik.

(.....)– Innovada çalışmaya devam ediyor, alım yapamıyoruz maalesef.

(.....) ile bugün 13.30 da görüşeceğim.

(.....) ile yarın görüşme yapacağım.

(.....) başka bir yerle anlaşmış, iş arayışı bitmiş.

(.....), (.....), (.....) aranmadı, (.....)’l düşünür müsün?

Ayrıca bugün Test pozisyonu için (.....) ile görüştüm, teknik analist olarak aslında ilerlemek istediğini söyledi, 2 yıl 3 aydır tam zamanlı deneyimi birde staj ve part time süreci var onları da ekleyince toplam deneyimi 2 yıl 11 ay yapıyor hatta aralık ayını bitirmek üzereyiz 3 yıl olarak düşünebiliriz. Şuanda (.....)k civarı rakam alıyor ancak 4 aydır 3 kişilik bir ekibin yönetimindeymiş hem tittle hem yeni yıl zammıyla (.....)k ya çıkacağını bu ay sonunda alacağı maaşda göreceğini ilettili. (.....)k ve üzeri olacak şekilde değerlendiriyor ama esneme payıda bulunmaktadır. Scrum metodolojisi ile agile çalışıyor, kod okuma konusunda tecrübeli, hem iletişimi hem teknik tarafı güçlü bir aday diyebilirim. Yarın öğleden önce müsait olabileceğinden de bahsetti. Görüşmek ister misin?

Teşekkürler,

İyi çalışmalar”

(...)

(.....) (22.12.2020):

“Selam,

Innova'dan kaynak alamadığımızı bilmiyordum.

(.....) ile görüşebilirim, Perşembe olur bana.”

(...)

(.....) (28.12.2020):

“Selam (.....),

(.....) kim tanıyor muyuz? (.....) programında çalışmış görünüyor da © Eski Etiyalı olabilir mi? Şuan (.....)'de imiş, alamıyoruz diye biliyorum.

(.....) iyi profil, (.....) çalışıyor, doğrudan alamıyoruz diye biliyorum.

Bir de (.....). Bu 3ü ile görüşebiliriz şartlara göre.”

(.....) (28.12.2020):

“(.....) selamlar,

(.....) ile kendi sistemimizde herhangi bir bilgiye ulaşamadım. (.....)'den maalesef alım yapamıyoruz.

(.....)de kendi bünyesinde çalışanlar ile görüşme yapabiliyoruz teklif aşamasına gelirse ilgili kişilerle iletişime geçiyoruz yarın hem (.....) hem (.....) ile görüşeceğim. Kariyernet üzerinde gelen 5 başvuru var sadece 1 kişi en uygun olabilecek bir profil. Onun da CV'sini iletmekteyim. Çok farklı profiller başvurduğu için yönlendirmiyorum. Linkedinde de (.....) başvurdu.

Bu arada (.....)'ın linkedin profilinde (.....)'da çalıştığı yazıyor (.....) üzerinden Kanada projesinde çalışmış olabilir, alım yapamadığımız firmalardan biri kendisi. (.....)'da iyi bir profile benziyor değerlendirmek ister misin?

Teşekkürler

İyi çalışmalar”

(...)

- (344) **Bulgu 164** INNOVA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 31.12.2020 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “(.....) ile konuşma” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“ya kuşum bir şey sorsam, Etiya ya dokunamıyoruz demiş (.....) da, listelerde yok ismi? dokunabilir miyiz emin olamadım :/”

(.....):

“evet canım onlara dokunamıyoruz”

(.....):

“tamamdır bebeğim teşekkür ederim”

- (345) **Bulgu 165** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.03.2021 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Team Lead, Software QA adaylar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadelere yer verilmiştir:

(.....):

“Merhaba arkadaşlar,

Yazılım Test Takım Lideri arayışımız hem yurtiçi hem yurtdışı projelerinde devam etmektedir.

Min 7 yıl deneyimli manuel test takım lideri ve otomasyon test takım lideri arıyoruz.

Manuel test takım lideri (.....) projesi için, Otomasyon test takım lideri (.....) projesi için gereklidir. Yurtdışı projesi için özellikle takım lideri için İngilizce akıcı bir şekilde gerekmektedir.

Ekteki adayları search ettim db kayıtları kontrol edilerek İK görüşmesi org etmenizi rica edeceğim. Ayrıca kariyernet üzerinde 2 adayın başvurusu olmuş onların da db kayıtları kontrol edilerek ik görüşmesi organize edilmesini rica edeceğim.

Alım yapamadığımız firmalara dikkat ederek (.....)- (.....)- Innova da hala çalışan 1-2 kişi gördüm ancak istifa sürecini başlatan kişiler olabiliyor, hala devam ediyorsa değerlendiremediğimizi söylersiniz.

(.....)'ın linkedinde team lead basvursu var ancak deneyimi 7 yıl değil, 4 yıl olduğu için senior olarak ingilizcesi ileri seviye ise otomasyonda yer aldıysa değerlendirilebilir. İyi çalışmalar”

- (346) **Bulgu 166** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 19.03.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....)⁷¹:
“(.....), birde offlimit firmalar var, (.....)da çalışan ve etiya da çalışan adaylara dokunamıyoruz, benim pozisyonlar özelinde özellikle (.....) uygun oluyor, bilginize :)”
(...)
(.....):
“(.....) selam :)
(İşe Almama Taahhüd_İ... isimli .xlsx uzantılı dosya paylaşılmış)
İşe Almama Taahhüdümüzün olduğu firmaları attığımız dosyada bulabilirsiniz”

- (347) **Bulgu 167** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 10.05.2021-25.05.2021 tarihleri arasında INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: (.....) Personel Teklifi” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (10.05.2021):
“Arkadaşlar bu işe eğilme laızm malum etiyadan ciddi bir personel bize gelecke.”
(.....) (11.05.2021):
“Merhaba (.....) Bey,
Çalışanların cvlerine, aldıkları rakam bilgilerine ve beklentilerine (iş görüşmesi yapılması gerekir.) Etiya’nın bu durum ile ilgili bilgi e onayı var mıdır, İnnova olarak Etiya ile centilmenlik anlaşmamız var. Çalışanları devren almayacağımız ile ilgili de bilgi ve onaylarının olması gerekir. Bu bilgileri siz bize sağladıktan sonra 1-2 hafta gibi bir sürede gerekli aksiyonları alabiliriz. Geriye kalan 15 kişinin alımını da siz bize isterleri ilettikten sonra kurum ile de iletişime geçerek planlayabiliriz.
Teşekkürler”
(.....) (18.05.2021):
“Etiya ile (.....) görüştüğünde süreci yakın zamanda netleştireceklerini belirtmiş. 15 Personel (.....) üzerinde mevcutta çalışıyormuş.
Gelişmeler hakkında bilgi paylaşılacağız.
İyi çalışmalar
(...)
Merhaba (.....),
Yarın 15:00 sonrası ya da Perşembe uygunluğun olursa Etiya ve (.....) ile konu hakkında bir toplantı yapılmasını planlıyoruz.
Dönüşüne göre organize edebiliriz.
İyi çalışmalar,”
(.....) (25.05.2021):
“(.....) merhaba,
Yarın saat 15:00 uygundur bizim için.
Teşekkürler,”

- (348) **Bulgu 168** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 02.07.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında geçen “FW: Adayların Durumu” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“(.....) selam,
Yeşil ile renklendirdiklerimi paylaşabilir misin?”

⁷¹ Çalışanın isim ve soyisim bilgisi belgelerde mevcut değildir.

Aday	Not
(.....)	Paylaşılabilir
(.....)	Beklentisi fazla
(.....)	(.....) çalışıyor dokunamıyoruz.
(.....)	(.....) çalışıyor dokunamıyoruz
(.....)	Paylaşılabilir
(.....)	Ulaşılamadı
(.....)	Paylaşılabilir
(.....)	Beklentisi fazla
(.....)	Etiya dokunamıyoruz.
(.....)	Ulaşılamadı

- (349) **Bulgu 169** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 06.07.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: SAP PY Aday Sunumu” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):
 “(.....) Bey merhaba,
 Adayların durumlarını aşağıda güncellemek isterim;

Sunulma Tarihi	Aday	Süreç Bilgisi	Not	
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
5.07.2021	(.....)	CV sunuldu	Etiya ilana başvuru olduğu vakit, iletişime geçmemize engel değil ancak aday yeni iş değiştirmiş.	Bu durumda bu adayı da geçiyoruz.
05.07.2021	(.....) ⁷²	(...) Cv Sunuldu	(...) Etiya off-limit mi? Değilse görüşebiliriz. SAP tecrübesi sınırlı olsa PY tecrübesi iyi görünüyor.	(...)

- (350) **Bulgu 170** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.09.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
 “Kızlar etiyadan adam alabilirsiniz”
 (.....):
 “Ptesine bu kadar güzel haber Zor bulunur <3”
 (...):
 (.....):
 “Adamlar çatır çatır alıyo bizden Çok göze batmadan bizde alalım ya Bu grup arasında kalsın ama bu bilgi ☺”

⁷² Aynı tablo farklı açıklamalar ile farklı tarihlerde gönderilmiştir.

- (351) **Bulgu 171** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.12.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “Ynt:(.....)-Özgeçmiş” konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmiştir.

(.....):

“(.....) Bey merhaba, Aday (.....) projesinde ve centilmenlik anlaşılmamız olan Etiya firmasında çalışmaktadır. Eğer mutlaka alalım noktasındaysanız Etiya İK ile görüşmemiz, icazet almamız gerekecektir, adayın da bu süreçten zarar görmemesi adına sizin görüşünüzü alarak ilerlemek isteriz. Nasıl ilerleyelim, ne dersiniz? Teşekkürler,”

(.....):

“ben duruma bakayım haber edeyim.”

- (352) **Bulgu 172** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.12.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “Conversation with (.....)” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) normalde yasaklı ama bulaşabilir miyiz etiya falan gibi”

(.....):

“(.....) başvuru mu biz mi bulduk”

(.....):

“ben bulmuş olabilirim :)”

(.....):

“başvuru yaptırsak :)”

(.....):

“bence :) olur :)”

(.....):

(.....):”

- (353) **Bulgu 173** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 22.06.2021-15.02.2022 tarihleri arasında INNOVA Satın Alma Kıdemli Uzmanı (.....) ile ETİYA Muhasebe Müdürü (.....) arasında gerçekleşen “Re: Cbox SDLC Teklifi” konulu e-posta⁷³ yazışmasına aşağıda yer verilmiştir:

(.....) (22.06.2021):

“Merhaba (.....) Hanım, Hizmet Satın Alma ve Ek Protokole dair sözleşmelerimiz ekte, sizler içinde uygunsa imza sürecine geçebiliriz. Teşekkürler.”

(.....) (22.06.2021):

“Merhaba (.....) Bey, İnceleyip dönüş sağlayacağım. İyi çalışmalar.”

(.....):

(...)

(.....) (20.12.2021):

“Merhaba (.....),

⁷³ E-posta’da INNOVA Kampanya ve Portal Uygulama Yöneticisi (.....), İK Organizasyon ve Geliştirme Müdürü (.....) ve diğer INNOVA çalışanları yer almaktadır.

İşe almama Taahhüd ile ilgili çerçeve de yer alan madde için; eğer proje sonunda kaynağı innova kadrosuna almayı iş kolu olarak düşünülüyorsa, İK için içinde uygunda karşılıklı işe alma maddesi ekleyebiliriz. Etiya bildiğim kadarıyla çok fazla yoğun olarak çalıştığımız bir tedarikçi değil.

Teşekkürler.”

(.....) (20.12.2021):

“Selam (.....),

Şu an için böyle bir düşüncemiz yok. İleride ne olur bilmiyoruz.

Saygılarımla,”

(.....) (29.12.2021):

“(.....) merhaba,

Sözleşme ile ilgili yorumlarımı (.....)’e ilettim. Sözleşmede bahsettiğin centilmenlik anlaşması nedir? Bizde böyle bir anlaşma yok; bu yönlendirmeyi hangi bilgiye istinaden yapıyoruz?

(.....): Bu maddedeki yorumum hatalı olabilir. Sadece İK ile kaynak görüşmelerimizde Etiya’dan bir kaynak gelince, aramızda kaynak alış veriş olmuyor bilgi kalmıştı aklıma o açıdan yorum yapmıştım. Resmi bir bilgi yok bende. Yorumumu yok sayabilirsiniz, eğer bu durum eksik/hatalı ise.

Firmanın sözleşme ile ilgili dönüşünü incelediğimde çalışmanın 2022 yılında da devam edeceğini gördüm. Bu konuda net bir yönlendirme alabilir miyiz? Kaynak devam edecek mi? Devam edilecek ise 2022 maliyetleri konusunda firma ile bizim görüşmemiz gerekiyor.

(.....): 2022 de devam edeceğiz. 2022 için henüz görüşmedik. Etiya, geçen sene bu konuda (.....) fiyatlarının netleşmesini beklemişti. Görüşme başlatabiliriz sizler/(.....)’ler üzerinden.

Bundan sonraki dönemde benzer şekilde kaynak ihtiyaçlarınız olması durumunda talebinizi bize iletmenizi bekliyoruz. Freelance süreçlerini yaklaşık 2 yıldır İK olarak Satınalma ile ortak yürütüyoruz. Bu kapsamda alınacak tüm kaynakların maliyetleri için İK onayının olması gerekiyor; aksi halde SAS onayları tamamlanmayacağı için firmaya ödeme yapılamayacak.

(.....): 2018’den beri Etiya ile adam/gün olarak fiyat alıp hizmet alınıyordu bu proje özelinde. Bu sene başına (.....), (.....) içi 6 kaynak SDLC talep etti. 1 tanesi için biz de know-how olmadığı için Etiya ile Haziran ayı ortasında adam/ay olarak Satın Alma üzerinden teklif/sözleşme süreci başlatılmıştı dedike hizmet olması için. Burada biz firmadan 1 adam/ay(20AG) destek alıyoruz, hizmet için bir veya birden fazla kişi çalışıyor. Alt yüklenici olarak bu süreçler sizden geçiyorsa, sizlerin onayı ve satınalmanın süreci işletmesi bize uygun. Satınalma’dan bize böyle bir uyarı gelmedi sürece girdiğimizde.

Sözleşme kapsamında kiralanan çalışanın bilgilerini bize iletebilir misiniz? Sürecin en başında (Haziran 2021’de) çalışanın imzaladığı Bilgi Güvenliği ve Gizlilik taahhütnamelerini de iletmenizi bekliyoruz. Çalışanın SAP’ye kayıtlanması gerekiyor. Benzer şekilde bu kapsamda çalışan bir çalışanın Innova ile ilişkisinin kesilmesi durumunda da yine İK İş Ortağı’na bilgi vermeniz gerekiyor ki sistem çıkışları yapılabilir.

(.....): Minimum 2 kişi çalışıyor(Tasarım+Dev). Birincil kişinin bilgilerini iletmemiz yeterli mi? Taahhütname konusunda bilgim yok. Satınalma ve Proje yönetimi’nden bilgi rica ederim varsa.

Genel olarak freelance sürecimiz ile ilgili detay bilgi almak isterseniz bu konuda İK İş Ortağınız (.....) sizi bilgilendirebilir.

(.....): Genel olarak freelance süreçleri ile ilgili detay bilgi almak isterim. Çünkü bu konuda bende olan ve kalan bilgi uzun zamandır, bu tür işlerin İş Kolu tarafından yürütülmesi gerektiği, İK’nın bu işlere bakmadığı yönünde idi.

Teşekkürler.”

(...)

(.....) (15.02.2022):

“Merhaba (.....),

Tedarikçiden geri dönüş geldi. Değişen bir şey göremedim açıkçası. 2022 için bence farklı bir tedarikçi ile ilerleyelim, herhangi bir yol alamıyoruz Etiya tarafında.

**3.1.15 için İK Birimiz düşüncesi çok net, fakat tedarikçide geri adım atmıyor. Mutabık kalamıyoruz.*

Tedarikçi cezalara üst limit ile sınırlandırmak istiyor Hukuk birimizin sıkıntı yaşanmaması adına cezalara limit eklemek istemiyor. Mutabık kalamıyoruz.

7.8 Mutabık kalamıyoruz.

Teşekkürler.”

(...)

- (354) **Bulgu 174** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.02.2022 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “Etiya İşe Almama Taahhüdü Hakkında” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Selamlar (.....) Hanım,

‘Taraflar arasında işgücü teminin sınırlandırılması anlamına gelmemek kaydıyla, tarafların birbirlerinin personellerine işe alım teklifi yapmak istediklerinde öncelikle diğer tarafın İnsan Kaynaklarına bildirecek ve onayını talep edecektir. Aynı şekilde işçiden karşı tarafa gelecek tekliflerde de yine birbirleri insan kaynaklarına bildirerek onay talep edeceklerdir.

İlgili tarafın insan kayn’akları onaylamadığı ve ya onaya sunulmadığı takdirde işe alım gerçekleşir ise işe alan taraf diğer tarafa yetiştirme ve know-how bedeli olarak geçiş yapan personelin 3 aylık ücreti bedeli ödemekle mükelleftir.’

Maddeyi bu şekilde düzenleyeli. İhtiyacımız olduğundan en esnek bu hale getirebildik.

Etiya yine itiraz eder ise yapabileceğimizin pek bir şey kalmıyor.

Aslında madde rekabet kurulu açıklaması aşağıdadır.

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

İyi çalışmalar”

(.....):

“(.....) Bey merhaba

Düzenlediğimiz hali ile maddeyi sözleşmeye ekleyebiliriz.

Teşekkürler”

I.3.10. PIA – KAFEİN Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (355) **Bulgu 175** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 22.12.2015 tarihinde KAFEİN İnsan Kaynakları tarafından PIA çalışanı (.....)’a gönderilen “Re: Kafein Yazılım Test Uzmanı Pozisyonu hk” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

KAFEİN İnsan Kaynakları:

“(.....) hnm merhaba,

Şu anda Gsm sektöründe bulunan (.....) firması için (.....) sisteminde test deneyimi olan bir Test uzmanına ihtiyacım bulunmaktadır, yeni iş fırsatlarına açık mısınız?

Teşekkürler”

(.....):

“Merhabalar,

Şu an Pia şirketinde (.....) firmasının application test tarafında çalışıyorum. Sanıyorum 2 şirket arasında centilmenlik sözleşmesi bulunuyor.

Teşekkürler,İyi Çalışmalar

(.....)”

- (356) **Bulgu 176** PIA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 08.06.2021 tarihinde PIA çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

"Bir arkadaş daha var 2,5 yıllık
Fena değil

(.....) fullstack , her yerde kullanılır"

(.....):

"Ben aslında e commerce mid level olur mu diye sordum microservice bilgisi var
sanıyorum (.....) in Ama kafein de çalışıyor diye centilmenlik durumuna uymayabilir
falan dendi Onu netleştirecek (.....) Bey"

(.....):

"Tamamdır, microservice biliyor
Ön yüz bilgisi de iyi
React biliyor"

(.....):

"Evet umuyorum herhangi bir tarafa olur (.....)"

I.3.11. İ2İ – KAFEİN Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (357) **Bulgu 177** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.03.2017 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Is analist pozisyonu için oneri.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Selam (.....),
Ekteki "CV" bizim (.....)'den geldi. Kefil olduğuna göre, bence gayet iyidir.
İ2İ ile aramızda bir centilmenlik var mı bilmiyorum ama bizim aradığımız "business
analyst" rolü için deneyelim lütfen(bu arada, müşteri (.....) mi, başkası mı?)

(.....)"

(.....):

"Selamlar,
İ2İ dan eleman almıyoruz."

- (358) **Bulgu 178** İ2İ’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.03.2017-15.03.2017 tarihleri arasında İ2İ çalışanları ile (.....) çalışanı (.....) arasında gerçekleşen “Re: İ2İ’ın iş yaptığı firmalar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....) (14.03.2017):

"Merhaba (.....) Hanım
Aşağıda İ2İ’ın iş yaptığı veya partner olarak çalıştığımız firma isimlerini belirttim, bu
firmaları görüşmelerinizden eleyebilirsiniz.

· (...)

· Kafein

· (...)

Teşekkürler

(.....)"

(.....) (14.03.2017):

"(.....) Bey merhaba,
Öncelikle bugünkü keyifli toplantımız, ayırdığınız vakit ve her şeyden önce işbirlikçi
yaklaşımınız için çok teşekkür ederiz.
Detaylar aldık. Yarın öğlene kadar size istemiş olduğunuz değişikliklerle yeni
sözleşmemizi yönlendireceğim. Bununla birlikte görüşme için onay verdiğiniz cv ler ile
iletişime geçip detaylarını ileticeğim. Yeni grup adayları sizlere aktarmadan öncesinde
mükerrer aday listesi alabilirsem çok sevinirim."

(.....) (15.03.2017):

"Selam (.....)

(.....) Kaynakları için temasa geçtiğimiz adayların listesini ve açıklamalarını (.....)
hanıma iletebilir misin?"

(...)

- (359) **Bulgu 179** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.03.2017 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “FW: Centilmenlik "CV"lerimiz” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“(.....) selam,

Geçen (.....)’da konuştuğumuz “alengirli” üç arkadaşın “CV”lerini, derli toplu olması açısından bir kez daha paylaşıyorum...

Alengirli olmalarının nedeni, (.....) ve İ2i çalışanı olmaları. Ancak hepsi, zaten ayrılmaya karar vermiş durumlar ve o aşamaya gelindiğinde, ayrılış süreçlerini kendileri yönetecekler.”

(...)

• (.....): Bizim (.....)’den geliyor ve çok destekliyor. İ2i ile ayrılış niyetin paylaşmış zaten. Yine (.....) başta olmak üzere, bizim ilgili ekiplerde olur bence.

Merci,

(.....)”

- (360) **Bulgu 180** İ2i’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.06.2017-15.06.2017 tarihleri arasında İ2i çalışanları arasında gerçekleşen “Re: Çalışan Referansı ile CV Paylaşımı” konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmiştir:

(.....)(13.06.2017):

“Merhaba,

Çalışan referansı ile CV gönderimi kapsamında (.....) arkadaşımızın CV'sini ekte paylaşıyorum.

İyi Çalışmalar.”

(.....) (15.06.2017):

“Merhaba (.....),

Kafein firması ile yapmış olduğumuz anlaşma çerçevesinde karşılıklı çalışan almamayı taahhut ettik. Bu sebeple (.....) i maalesef değerlendirmeye alamayacağız.

Bilgilendirmek istedim

iyi çalışmalar,

(.....)”

- (361) **Bulgu 181** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 15.08.2017 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “Genesis ADM (.....) Developer(expert) adayı –iş teklifi” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) selam,

Telefonda ilettiğim gibi aşağıdaki arkadaşımı, birkaç seneden beri iletişimde olduğumuz ve farklı projelerde ilgilendiğimiz bir kardeşimiz.

(.....).

(.....) bilgisi , deneyimi ve (.....) ortamını tanıması nedeniyle -İ2i çalışanı olmasına rağmen- EN HIZLI şekilde teklif geçip, “hiring” sürecini başlatmanı rica ediyorum. İ2i ile aramızdaki centilmenlik anlaşmamızı unutun lütfen. Bana atabilirsiniz topu.

Maaş beklentisi “(.....)” ama esneme payı mutlaka vardır. Senin performansına güveniyoruz.

Biraz “title” takıntıları oluyor bu arkadaşların. İsmi “(.....)”, seviyesini de “expert” diyebilirsiniz.

Başlangıç tarihinin de “olabildiğince erken” olmasını istiyoruz.

Efendi, sevimli, iyi bir çocuk. Bakalım. Hayırlı olsun.

(.....)”

- (362) **Bulgu 182** i2i'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 11.04.2018 tarihinde i2i çalışanları arasında gerçekleşen "Fwd: Yeni çalışma arkadaşı" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Selamlar,

(.....) arkadaşımın CV si ektedir.

En son çalıştığı yer Kafein olduğu için ilk yaklaşımın şirket ve sizler tarafından nasıl olabileceğini tahmin ettiğim için konuyu önce (.....) Abi ye ilettim, Kafein şirketinin proje bitişi nedeni ile kendilerinin işten çıkarttığı bir arkadaşım bu yüzden şansı olabileceğini düşündüm, kendisine kefilim.

Gerisi sizlerin takdirine kalmış, desteğiniz için şimdiden teşekkürler"

- (363) **Bulgu 183** i2i'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.05.2018 tarihinde i2i çalışanları arasında geçen "Re: CANIM SIKKIN" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

"Buraya (.....) i koysaydık iyi olurdu diye birden bire aklıma geldi. Kadın Kafein de (.....) için işe başlamış :(

Bence dışarıdan zarar etmeyi bile goze alarak bu işi yapacak en iyi adamı bulup getirelim. Ben anlasam ve yoğun olmasam yardımcı olmaya calısırım. Ya da şöyle şöyle yap dedigin birseyler varsa yapmaya calısayım.."

(...)

(.....):

"Abi benim fikrim (.....) ile konusalım gelirse tum (.....) işlerinin patronu yapalım :)"

(.....):

"Daha once de soylemistin bence super fikir. Bu yangını sondurmez ama daha cok yangın çıkar sonrası için iyi olur."

(.....):

"Kadın şu an Kafein de çalışıyor. Gelirse OK, ama (.....) ile ters düşmeyelim"

- (364) **Bulgu 184** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen "i2i - Centilmenlik anlaşması" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....)(17.12.2018):

"(.....) Hanım günaydın

i2i'dan (.....)'ın CV sini iletmiştim bizim ekip için ancak i2i ile olan anlaşmamız nedeniyle süreci ilerlemedi.

(.....) üzerinden süreci işletmemiz mümkün müdür?

Syg."

(.....) (17.12.2018):

"(.....) bey,

Böyle şeylere yazılı cevap vermekten hoşlanmadığım için olumsuz döndüm. Siz ilerleyin dersiniz ilerleriz."

(.....) (18.12.2018):

"Doğru yanıt

Teşekkürler,"

- (365) **Bulgu 185** i2i'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 11.01.2019 tarihinde i2i çalışanları arasında gerçekleşen "Re: HR Gelen CVler." konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"(.....) selam

yorumlarımı yazıyorum, sen güncel listeyi tekrar paylaşabilir misin, benim yorumlarımı da dahil ederek”

Adı Soyadı	Yaş	Mezuniyet	(....) Yorum	Tecrube	Referans	Görüşme Tarihi
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(....)	(....)	(....)	kafeinden ayrılmış 1-2 ay önce - görüşmeyelim	(....)	(....)	
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)

- (366) **Bulgu 186** i2i’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 21.06.2019 tarihinde i2i çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Deneme Süreleri Hk.” konulu e-posta aşağıda yer almaktadır:

(...)

(....):

“Aynı CV ler de olabilir bunun içinde :) Sen bir bakıver.. Kafein de çalışan, (....) çalışanlar varsa onları çağırma.”

(....):

“(....) Abi Merhaba,

Göndermiş olduğunuz cvleri topladım. Aşağıdaki arkadaşlarla daha önce görüşme organize edilmiş ve olumsuz dönüş yapılmış.”

(...)

- (367) **Bulgu 187** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 28.05.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “BYS - Senior Java Developer” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(....):

“i 2i’den aktarım alırken “(....)” ve “(....)” 2 developer’ı beğenmişim. Bu arkadaşlar i2i’da bir pozisyona yerleştirilemediyse, Kafein’e alma şansımızı olabilir mi? i 2i ile aramızda centilmenlik anlaşması olabilir diye size sormak istedim.”

(....):

“Selam, Evet var özel onay almak gerekir sanırım (....) Bey nasıl yapalım? İyi Çalışmalar,”

- (368) **Bulgu 188** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.02.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında paylaşılan “Personel Alımı Yasak Olan Firmalar” adlı PDF dosyasının içeriğine aşağıda verilmiştir:

...
i2i
...

I.3.12. INNOVA – AKGÜN Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (369) **Bulgu 189** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 26.05.2021 tarihinde INNOVA İşe Alım Müdürü (....) tarafından gönderilen “FW: (....).pdf” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(....):

“Kuzum selam,

İhtiyacın var mı işimize yarar mı sence? Eşi Finans, İş zekası ve Otomasyon Uyg. Ekibinde çalışmaya başlayacak ama eşini alırsak süresiz outsource olur. Akgün

Yazılım'da offlimit aslında ama çocuk zaten iş arıyormuş bide outsource olursa sorun olmaz heralde😊
Bilgine,
Sevgiler.”

- (370) **Bulgu 190** INNOVA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 02.07.2021 tarihinde INNOVA çalışanı İşe Alım Kıdemli Uzmanı (.....) tarafından gönderilen “RE: Adayların Durumu” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):
“(.....) selam,
Yeşil ile renklendirdiklerimi paylaşabilir misin?”

Aday	Not
...	...
(.....)	Akgün'de çalışıyor dokunamıyoruz
...	...

- (371) **Bulgu 191** INNOVA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 12.07.2021 tarihinde İşe Alım Müdürü (.....) tarafından INNOVA çalışanı (.....)'e gönderilen “(.....) Ücret Çalışması” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“(.....) merhaba, Adayı bu haftaki (.....) onay listesine ekleyeceğim ancak onayı gelene kadar (.....) üzerinden teklif iletteceğiz. Off limit firmalardan Akgün Yazılım'da çalışıyor ama evlilik sebebiyle ayrılacağı için sorun olacağını düşünmüyorum. Teşekkürler, Sevgiler.”

I.3.13. INNOVA – ARGELA Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (372) **Bulgu 192** INNOVA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 05.07.2019 - 16.07.2019 tarihleri arasında ARGELA Ankara İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ile INNOVA İşe Alım Grup Yöneticisi (.....) arasında gerçekleşen “(.....) Geçiş Müsadesi” konulu e-posta yazışmalarında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....) (05.07.2019):

“(.....) Selamlar,

Biraz önce yüz yüze görüştüğümüz gibi (.....)'in firmamıza yapmış olduğu başvurunun ilerlemesi ve Argela'ya geçişi konusunda şirketlerimiz aramızdaki centilmenlik anlaşması gereği sizlerin müsaadenizi rica ederiz.

Bize aktarıldığı kadarıyla (.....)'in bölümünün değiştiğini ve bu değişiklikten kaynaklı aktif bir iş arayışı olduğunu bilmekteyiz. (.....) iş arayışında olduğu bilgisini hem eski yöneticisi hem de yeni yöneticisi ile paylaştığını aktardı. Eğer sizin için sorun teşkil etmeyecek ise (.....)'un başka bir firmaya geçmesi yerine Argela'ya katılmasını arzu etmekteyiz.

Konu ile ilgili değerlendirmenizi ve onayınızı rica ederim.”

(.....) (16.07.2019):

(.....) merhaba,

Konuyu değerlendirdik, çalışanın haklarında paralellik içermesi açısından özlük haklarında herhangi bir değişiklik olmaması koşuluyla devri uygundur.

Teşekkürler,

Selamlar,”

- (373) **Bulgu 193** ARGELA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 22.07.2019 tarihinde ARGELA İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından iş başvurusunda bulunan (.....)'e gönderilen “Argela Teknoloji İş Teklifimiz_(.....)” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Sayın (.....) merhaba,

İlk önce Şirketimize gösterdiğiniz ilginiz için çok teşekkür ederiz.

Sizinle yapmış olduğumuz görüşmelerimizin ve değerlendirmelerimizin sonucu olumlu gelişmiş olup, ekteki koşullardaki iş teklifini gönderiyoruz.

Ekteki teklifimizin size özel olduğunu ve içeriğinin hem Argela çalışanları hem de diğer üçüncü şahıslar ile paylaşılmaması gerektiğini önemle hatırlatırız.

Sormak istediğiniz herhangi bir soru varsa lütfen bizi telefonla aramaktan veya mail göndermekten çekinmeyiniz.

Hazırlık yapmanız açısından, ekte işe giriş için gerekli evrakları da iletmemekteyim.

İş sözleşmeniz işe başlandıktan sonra imzalanacaktır.

Sizi de Argela ailemizde görmekten memnun olacağımızı tekrar belirtmek isteriz.

Hayırlı olması dileklerimizle, Saygılarımızla."

I.3.14. INNOVA – İ2i Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (374) **Bulgu 194** İ2i'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.05.2016 tarihinde İ2i çalışanları arasında gerçekleşen "RE: CV ler" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Selam Arkadaslar,

(.....) ile beraber Kariyer.net den CV lere baktık. Ekte ayıkladıklarımız var. Bir kez daha kontrol edip (.....) a gönderebilirsiniz.

iyi çalışmalar,

(.....)"

(.....):

"selam (.....) abi,

innova ve (.....) ile centilmenlik antlaşmamız yok ise (.....) ile yaptığımız değerlendirmeye istinaden aşağıdaki adayları arayabiliriz.

en kısa zamanda görüşebiliriz ben işlerimi ayarlarım.

ok dersen (.....) görüşmeleri başlatır :)

- (...)

- (.....)- innova

- (...)

(.....):

"Bence gorusun..."

(.....):

"(.....)ım top sende ☺"

- (375) **Bulgu 195** İ2i'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 11.01.2019 tarihinde İ2i çalışanları arasında gerçekleşen "Re: HR Gelen CVler." konulu e-posta yazışmasında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

(.....):

"(.....) selam

yorumlarımı yazıyorum, sen güncel listeyi tekrar paylaşabilir misin, benim yorumlarımı da dahil ederek"

Adı Soyadı	Yaş	Mezuniyet	(.....) Yorum	Tecrube	Referans	Görüşme Tarihi
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(.....)		(.....)	innova da çalışıyor, görüşmeyelim	(.....)	(.....)	
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)

- (376) **Bulgu 196** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.03.2019-23.05.2019 tarihleri arasında INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “İ2i Systems – İşe Almama Taahhüdü” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (25.03.2019):

“Merhabalar,

(.....)’da başladığımız (.....) Projesi’nde partner olarak İ2i Systems ile birlikte çalışıyoruz. Stratejik olarak da İ2i Systems ile birlikte bu ürünü yurt içinde/dışında pazarlama hedefimiz var (.....)’daki proje sonrasında. Bu bağlamda, başlangıç olarak (.....) projesi için İ2i Systems ile aramızda 4 yıllık bir sözleşme üzerinde çalışıyoruz. Bu sözleşmede kapsamında da 4 yıllık proje süresi +1 yıl boyunca karşılıklı işe almama taahhüdü vereceğiz. Bu taahhüdün sizin tarafınızdan da değerlendirilip, uygunluğu konusunda bilgi vermenizi rica ediyorum

Teşekkürler

(.....)”

(.....)⁷⁴:

“Selam,

Bu konuda geri dönüşünüzü rica ediyorum. İ2i genellikle Telco sektöründe ve yoğunlukla faturalandırma ve ücretlendirme konularında ürünleri olan (.....) kişilik bir firma. Ortaklık anlamında üst yönetim nezdinde de hedeflerimiz bulunmakta. Stratejik bir partner olarak işe almama taahhüdü vermekte bir sorun görmüyoruz biz. Sizin de onayınızla sözleşme sürecine devam edebileceğiz ve sizden de içeride ilgili tedbirleri almanızı bekleyeceğiz.

Teşekkürler

(.....)”

(.....) (03.04.2019):

“Merhaba (.....),

Yoğun mail trafiği sebebiyle sana geri dönüş yapmayı atlamışım. Kusura bakma lütfen. İşe almama taahhütnamesi ile ilgili olarak değerlendirme yaparken, firmanın çalışan ölçeği, potansiyel aday alma durumumuzu gözönünde bulunduruyoruz.

Sağlıklı değerlendirme yapabilmek adına, mailinde belirttiğin “Ortaklık anlamında üst yönetim nezdinde de hedeflerimiz bulunmakta” ve “sizden de içeride ilgili tedbirleri almanızı”

İfadeleri ile ilgili biraz daha detay bilgi alabilir miyiz?

Teşekkürler”

(.....) (03.04.2019):

“(..)

“sizden de içeride ilgili tedbirleri almanızı”: Bu sizin İ2i’i off-limit firma listesine sokmanız aslında © Sözleşmeye uygun davranabilmek için ileride işe alımlarda sıkıntı olamsın diye uyguladığımız sizin kendi süreciniz

Teşekkürler

(.....)”

(.....) (03.04.2019):

“(..)

Öneri olarak, tüm çalışanları kapsamı yerine, proje kapsamında görev alan çalışanlar olarak sınırlama yapılabilmesi mümkün olabilir mi?

Ne dersiniz?

teşekkürler”

(...)

⁷⁴ İlgili e-postanın (.....) tarafından hangi tarihte iletildiği, bulgunun orijinalinde tarih bilgisinin yer almaması nedeniyle tespit edilememiştir.

(.....)⁷⁵:

“Selam (.....):

Sözleşmelerde artık işe almama taahhüdü koymadığınızı belirtmiştin. Biz de İ2i ile son kez konuşarak tamamen kaldırıyoruz, çok ısrar ederlerse proje çalışanlar ile sınırlandırıyoruz. Son kez uygunluk hakkında onayınızı rica ediyorum

Teşekkürler

(.....)”

(.....) (23.05.2019):

“Merhaba (.....),

Sözleşmelerde artık işe almama taahhüdü koymamak gibi alınan bir karar söz konusu değil.

Bu maddenin konulup/konulmamasına karar vermeden önce, bu konuyu birlikte değerlendirmemiz gerekiyor.

Son dönemde, bu madde sözleşme içerisinde standart olduğu için, bizimle netleştirilmeden direkt müşteriye gönderilen sözleşmelere ilişkin durumlar yaşandı

Sonrasında bizden görüş istenince de müşteri tarafında bu durumu yönetmekte zorlanılan durumlar oldu diye biliyorum.

Bu sebeple, işe almama taahhüdü maddesi konulmasını öngördüğünüz müşterileri değerlendirirken,

- Firmanın çalışan sayısı/büyüklüğü
- Bizim için potansiyel adayların olduğu/aday bulabildiğimiz veya bizden çalışan transfer edebilme riski yüksek bir firma olup olmadığı
- Öngörülen sözleşme süresinin ne kadar olduğu (off-limit olma süresi –tüm çalışanların mı yoksa projede görev alan çalışanların mı off-limit kapsamına alınıp alınmayacağı) durumlarını gözönünde bulundurarak karar vermek daha sağlıklı olur.

Off-limit firma sayısı ne kadar yüksek olur ise, bizim de aday bulabileceğimiz kaynak sayısı azalıyor⁷⁶.

Bu durumu gözeterek, off-limit kararının verilmesi daha uygun olacaktır.

Teşekkürler

PS:CC'ye (.....) de ekliyorum.”

(.....) (23.05.2019):

“Selam,

‘Biz de İ2i ile son kez konuşarak tamamen kaldırıyoruz, çok ısrar ederlerse proje çalışanları ile sınırlandırıyoruz’

Teşekkürler

(.....)”

(.....) (23.05.2019):

“Merhaba (.....),

Mailinde ‘Sözleşmelerde artık işe almama taahhüdü koymadığınızı belirtmiştin.’ ifadesinin yanlış bir anlaşılmaya sebebiyet vermemesi için tekrar detaylandırma ihtiyacı duydum.

Son mailinde (.....) Bey ile son değerlendirmeniz sonrası en uygun olabilecek kararı alınız diye belirtmiştim.

(.....) bey ile değerlendirmenizi yaptıysanız, bizim için de aşağıdaki kararınız uygun olacaktır.

teşekkürler”

(.....) (23.05.2019):

⁷⁵ İlgili e-postanın (.....) tarafından hangi tarihte iletiliği, bulgunun orijinalinde tarih bilgisinin yer almaması nedeniyle tespit edilememiştir.

⁷⁶ Vurgu belgenin orijinalinde yer almaktadır.

“(.....) ile değerlendirmiştik, (.....)’in belirttiği şekilde ilerleyebiliriz.”⁷⁷

- (377) **Bulgu 197** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.03.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(....)

Kızlar bir i2i firmasında çalışanlara dokunamıyoruz dimi”

(.....):

“Ben dokunmuyorum ama :(“

(.....):

“(....)

Bende mi dokunmayayım dersin :(((

(.....):

“(....)

(.....)i2i dan birini alamazsın gibi bir anlaşmamız yok aslında ama ücret paketleri çok yüksek onların”

- (378) **Bulgu 198** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 10.08.2021 tarihinde *Skype* uygulaması üzerinden INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen konuşmada aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“kuzenin i2i’da :/

oradan adam alamıyoruz”

(.....):

“ya :(centilmenlik anlaşması mı var

sağlık olsun”

(.....):

“evet maalesef :(“

I.3.15. INNOVA – INSPIRIT Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (379) **Bulgu 199** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 26.11.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında geçen *WhatsApp* konuşmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“INSPIRIT ile anlaşmamız yoktu en son ama sonrasında durumda değişiklik oldu mu?

Orda çalışan biriyle görüşebilir miyiz”

(.....)⁷⁸:

“(.....)ben bu firmayı daha önce hiç duymadım”

(.....)⁷⁹:

“(.....) anlaşıldı sonradan”

I.3.16. INNOVA – KAFEİN Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (380) **Bulgu 200** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 09.07.2019 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

⁷⁷Yazışmada sözü edilen sözleşme, 01.02.2019 tarihinde yürürlüğe girmek üzere 30.09.2019 tarihinde imzalanan “Hizmet Verme-Alt Yüklenici Sözleşmesi” olup herhangi bir çalışan ayartmama maddesine yer verilmediği görülmektedir.

⁷⁸ Çalışanın isim ve soyisim bilgisi belgelerde mevcut değildir.

⁷⁹ Çalışanın isim ve soyisim bilgisi belgelerde mevcut değildir.

(.....):

“(.....) merhaba, biz innovadan adam alabiliyor muyuz?”

(.....):

“Maalesef”

- (381) **Bulgu 201** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 12.05.2020 - 14.05.2020 tarihlerinde arasında INNOVA İşe Alım Kıdemli Uzmanı (.....), İşe Alım Uzmanı (.....) ve İşe Alım Grup Yöneticisi (.....) arasında gerçekleşen “RE:Personel Talebi / Sunucu Sistemleri” konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmektedir:

(.....) (12.05.2020):

“(.....) Hanım Merhaba,

(.....) Bey’in ilettiği aday Kafein firmasında çalışıyor. Adayın bize kendi başvurusu var, centilmenlik anlaşması gereği bu firmadan alım yapmıyoruz diye biliyorum. Konuyla ilgili beni bilgilendirir misiniz? Sizin onayınıza göre adayla iletişime geçmiş olacağım. Teşekkürler, İyi çalışmalar dilerim.”

(.....) (12.05.2020):

“Arkadaşlar Merhaba,

Hukuk / Satınalma ekipleri ile durumu teyit edebilir misiniz? Sözleşmemizde işe almama taahhüdümüz var mı?

Teşekkürler”

(.....) (14.05.2020):

“(.....) Hanım,

Konu ile ilgili görüştük, ilerde sıkıntı yaşamamak için tedarikçiden onay alınması gerekiyormuş.

“Sözleşmenin aşağıya alıntıladığımız “İşe Almama Taahhüdü” başlıklı 4. maddesinde Kafein personelinin işe alınması sebebi ile son brüt maaşının 4 katı kadar ceza ödeyeceğimizi değerlendiriyoruz. Ceza ödenmesinin önüne geçmek için bir ek protokol ile sözleşme tadil edilerek madde tamamen kaldırılmalı veya en azından Kafein’den bu personelin işe alınması işlemine muvafakat ettiklerine ve söz konusu cezadan feragat ettiklerine ilişkin yazılı bir beyan alınmalıdır.”

Şeklinde görüş iletiler, onay alarak süreci ilerletelim mi yoksa başka adaylar bakalım mı?

İyi çalışmalar,”

(.....) (14.05.2020):

“Merhaba (.....), Farklı adaylar bakalım. Teşekkürler,”

- (382) **Bulgu 202** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.05.2020 - 14.05.2020 tarihlerinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Kafein Adayı Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (13.05.2020):

“Merhaba,

İşe alım sürecimize dahil olmak isteyen bir aday Kafein firmasında çalışıyor.

Adayın bize kendi başvurusu var, centilmenlik anlaşması gereği bu firmadan alım yapabiliyor muyuz? Sözleşmemizde işe almama taahhüdümüz var mı teyitleşmek istedim?”

(.....) (13.05.2020):

“Merhaba (.....),

Tedarikçiden onay alınması gerekir. İlerde sıkıntı yaşarız.

Teşekkürler.”

(.....) (14.05.2020):

“Merhaba (.....),

(.....) de iletti zaten. Sözleşmenin aşağıya alıntıladığımız “İşe Almama Taahhüdü” başlıklı 4. maddesinde Kafein personelinin işe alınması sebebi ile son brüt maaşının 4 katı kadar ceza ödeyeceğimizi değerlendiriyoruz. Ceza ödenmesinin önüne geçmek için bir ek

protokol ile sözleşme tadil edilerek madde tamamen kaldırılmalı veya en azından Kafein'den bu personelin işe alınması işlemine muvafakat ettiklerine ve söz konusu cezadan feragat ettiklerine ilişkin yazılı bir beyan alınmalıdır.

İyi çalışmalar,

** "Taraflar, Proje'de yer alan diğer tarafın bu Sözleşme kapsamında görevlendirdiği kişilerden herhangi birine ve/veya Proje'de yer alan diğer tarafın herhangi bir personeline doğrudan ve/veya dolaylı ve/veya bir kişi ve kurum aracılığıyla doğrudan ve/veya dolaylı olarak işe alma teklifi yapmamayı ve Proje'de yer alan diğer tarafın personelerinden gelecek böyle bir teklifi kabul etmemeyi taahhüt eder. Bu taahhüt işbu Sözleşme süresi ve Sözleşme'nin bitiminden itibaren 2 yıl süresince geçerlidir. Bu taahhüdün ihlali halinde ihlali yapan taraf diğerine ilgili çalışanın ilgili taraftaki son brüt maaşının 4 katı kadar ceza ödemeyi Kabul eder."

- (383) **Bulgu 203** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.08.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

"(.....) bey günaydın

Innovadan 1 adayla görüşsek olurmu"

(.....):

"Bence yapmayalım (.....) hanım, daha dün İK Direktörleri beni aradı tanışmak istediğini söyleyerek iş geliştirme anlamında samimi bir görüşme yaptık haftaya tekrar görüşeceğiz bu ara bize çok yakın davranıyorlar."

(.....):

"Tabii ki"

- (384) **Bulgu 204** INNOVA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 22.12.2020 tarihinde INNOVA çalışanı (.....) ile (.....) çalışanı (.....)'e arasında gerçekleşen "(.....) Yerine Kaynak Arayışı Hk" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"(.....) Bey Merhaba,

(.....) ile ilgili olarak ne yazık ki süreci devam ettiremeyeceğim. Ek olarak paylaştığım Özgeçmiş, benim ekibim içinde bulunmuş ve birlikte çalışma fırsatı yakaladığımız bir arkadaşım.

Kendisi şuan doğum iznini kullanıyor, mart başında ise süreci sonlanacak. Kafein bordrosunda çalıştığımız bir arkadaşım. Kendisini Innova kadrosundan almak istiyorum. Onay süreçleri ile ancak tamamlanacaktır.

Bu konuda süreci ilerletebilir miyiz?

(.....)."

(.....)⁸⁰:

"(.....) Bey merhaba,

Kafein firmasıyla Innova arasında bir centilmenlik anlaşması bulunuyor. Bu nedenle ilettiğiniz CV'deki adayı Innova

bordrosuna almamız⁸¹ mevcut durumda mümkün değildir. Ancak uygun bulmanız durumunda, adayı Kafein üzerinden kiralayabiliriz."

(...)

⁸⁰ INNOVA Analiz ve Test Grup Yöneticisi

⁸¹ İlgili ifadenin "almamız" yerine sehven "almamız" şeklinde yazıldığı değerlendirilmektedir.

- (385) **Bulgu 205** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 11.02.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Size bir soru uzman arkadaşlarım 😊😊😊

Kafeinden alım yapamıyoruz ya, başvuru olsa bile mi alamıyoruz

Hiç böyle bir süreciniz oldu mu?”

(.....):

“Başvuru olursa olur

Anlaşmamız yok zaten”

(.....):

“Harikaa”

(.....):

“Aaaa gerçekten miii

Ay harika bi bilgi”

- (386) **Bulgu 206** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 12.07.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında geçen “*Yasaklı Firmalar_Okullar*” konulu e-postanın eki olarak gönderilen “*İşe Almama Taahhüd _ İlk Firmaları.xlsx*” Excel dosyasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

Firmalar	Çerçeve Hizmet Satın Alma
(...)	(...)
Kafein	İşe almama Taahhüd Maddesi Yok. Kafein personel geçişlerine olumsuz bakıyor
(...)	(...)

- (387) **Bulgu 207** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.07.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında geçen “*Off limit firma listesi*” konulu e-postanın eki olarak gönderilen “*Off limit-Alım Yapılamayan Firmalar_2018_revize.d.x.lsx*” Excel dosyasında sırasıyla aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

Firmalar	Çerçeve Hizmet Satın Alma
(...)	(...)
Kafein	İşe almama Taahhüd Maddesi Yok. Kafein personel geçişlerine olumsuz bakıyor
(...)	(...)

- (388) **Bulgu 208** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 12.10.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “(.....) size *Skype Kurumsal* ile bir ileti gönderdi-INN-2021-04167-Genişbant Kaynak İhtiyacı - 2 Analist” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(..)

(.....)’ı (.....) için paylaşmıştık orası için olmadı mı? sana yeniden (.....)’den mi geldi cv yoksa sen mi oraya yönlendirdin”

(.....):

“(.....) için dönüş gelmedi

bende vardı onların arasından bulup ilettim daha önce bu yılın başlarında da (.....)nun talebi için değerlendirmeye almışız ama kafeine geçmiş diye müşteriye ileymeden süreci sonlandırmışız

mevcut durumda kafeinde çalışan kaynaklara dokunmama gibi bir kısıtımız yok değil mi?

cv’sinde (.....)’da çalıştığı yazıyor”

(.....):
 “kafeinde (.....) projelerindekilere dokunamıyoruz
 bir sorun olmaz herhalde
 ama adayın haberi var mı yeniden”

(.....):
 “olmaz”

(...)
 (.....):
 “bordrosu (.....)'da ise sorun olur mu?”
 (.....):
 “benim bildiğim sorun olmaz”

- (389) **Bulgu 209** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.10.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında geçen “Alım Yapılamayan Firmalar Listesi” konulu e-postanın eki olarak gönderilen “Off limit-Alım Yapılamayan Firmalar_2018_revize.d.xlsx” Excel dosyasında sırasıyla aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

Firmalar	Çerçeve Hizmet Satın Alma
(...)	(...)
Kafein	İşe almama Taahhüd Maddesi Yok. Kafein personel geçişlerine olumsuz bakıyor
(...)	(...)

- (390) **Bulgu 210** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 27.12.2021 tarihinde INNOVA İnsan Kaynakları ve İdari İşler Direktörü (.....) ile İşe Alım Müdürü (.....) arasında gerçekleşen “Kafein hedef firma olacakmış ☺” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
 “Kafein offlimit listemizde yer alıyor ama alalım dersiniz seve seve☺”
 (.....):
 “Girelim sorun yok, emir büyük yerden geldi☺”

- (391) **Bulgu 211** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 31.01.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):
 “(.....) hanım size bugün çok soru soru sordum ama bir sorum daha olacak
 (.....) projesi için iyi derece de ingilizce bilen bilen .net developer arıyoruz. Innova firmasından bir aday bana linkedinden yazdı arayışım var diye. Ulaşabilir miyim?
 Innova yasaklı firma sayıldığı için sormak istedim”
 (.....):
 “Ben duymadım ulaş☺”

- (392) **Bulgu 212** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.02.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında paylaşılan “Personel Alımı Yasak Olan Firmalar” adlı PDF dosyasının içeriğine aşağıda verilmektedir:

...
Innova
...

- (393) **Bulgu 213** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.02.2022 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Ara Katman Operasyon

Uzmanı / Kıdemli Uzmanı Talebi” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....)⁸²:

“(.....) bey merhaba,

Ara Katman Operasyon Uzmanı / Kıdemli Uzmanı talebiniz için ekli adayı değerlendirmenize sunarım.

Sizin için de uygunsa hızlıca görüşme planlamak isterim.

Saygılarımla,”

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,

(.....)'ın CV'si uygun. Şu anda Kafein üzerinden (.....)'da Test Support ekibinde çalışıyor.

Siz (.....)'la görüşmeyi yaptınız mı? ben de burdaki yöneticisi ile görüşebilirim.

Teşekkürler”

(.....):

“Merhaba (.....) bey,

Kendisiyle telefonda görüştüm pozisyonu değerlendirmek istiyor. (.....)'de görev aldığını bilmiyordum ben. Dilerseniz biz önce pozisyon için görüşelim, uygun bulmanız halinde yöneticiyle görüşmek daha iyi olabilir.

Uygun zamanlarınızı iletebilerseniz hemen organize edeyim.

Saygılarımla,”

(.....)⁸³:

“Canım kafeinde çalışanlara dokunamıyoruz.

Hem de (.....) projesinde bizim için sakıncalı bir durum olacaktır.

Bilgine,”

(.....):

“(.....) Aralık sonu gibi (.....) gruptan yazmıştı alın diye, sonrasında bu aday özelinde (.....)'le konuştuk başvuru olduğu için pek sıkıntı olmaz gibi noktasındayız. Yarın bir görüşelim duruma göre bakacağız yine ☺”

I.3.17. INNOVA – KALE Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (394) **Bulgu 214** KALE’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.01.2020-29.01.2020 tarihleri arasında INNOVA Satına Alma Müdürü (.....) tarafından KALE Üretim Kalite Sorumlusu (.....)’a gönderilen “RE: KALE - (.....) Bakım 2020 sözleşmesi hakkında” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (03.01.2020):

“(.....) Bey merhaba,

Ekte sizinle (.....) projemiz için yapacağımız hizmet ve gizlilik sözleşmelerimiz yer alıyor. Görüşleriniz sonrasında imza sürecini başlatıyor olacağız.

İyi çalışmalar”

(...)

“(.....) Bey merhaba,

Ekte güncel sözleşme yer alıyor. Yarın öğleden sonra birlikte değerlendirebiliriz.

Teşekkürler”

- (395) E-postanın ekinde yer alan “Yazılım Bakım ve Kaynak Hizmet Satın Alma Altyüklenicilik Sözleşmesi_Kale-Final - 10.01.2020_HUKUK_13.01.2020” isimli Word dosyasında “3.1.20. İŞE ALMAMA TAAHHÜDÜ” başlığında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

⁸² INNOVA İşe Alım Uzmanı

⁸³ INNOVA İşe Alım Kıdemli Uzmanı

“Taraflar, diğer Taraf’ın bu Sözleşme kapsamında görevlendirdiği kişilerden herhangi birine doğrudan ve/veya dolaylı ve/veya bir kişi ve kurum aracılığıyla doğrudan ve/veya dolaylı olarak işe alma teklifi yapmamayı ve diğer Taraf’ın personelinden gelecek böyle bir teklifi kabul etmemeyi taahhüt eder. Bu taahhüt işbu Sözleşme süresi ve Sözleşme’nin bitiminden itibaren 1 yıl boyunca geçerlidir. Bu taahhüdün ihlali halinde ihlal eden Taraf diğer Taraf’a ilgili çalışanın son brüt maaşının 4 katı kadar ceza ödemeyi kabul eder.”

- (396) E-posta yazışmasının devamında (.....) tarafından gönderilen “Yazılım Bakım ve Kaynak Hizmet Satın Alma Altyüklenicilik Sözleşmesi_Kale-Final - 29.01.2020 anlaşılan” isimli Word dosyasında “3.1.18. İŞE ALMAMA TAAHHÜDÜ” başlığında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

“Taraflar, diğer Taraf’ın bu Sözleşme kapsamında görevlendirdiği kişilerden herhangi birine doğrudan ve/veya dolaylı ve/veya bir kişi ve kurum aracılığıyla doğrudan ve/veya dolaylı olarak işe alma teklifi yapmamayı ve diğer Taraf’ın personelinden gelecek böyle bir teklifi kabul etmemeyi taahhüt eder. Bu taahhüt işbu Sözleşme süresi ve Sözleşme’nin bitiminden itibaren 1 yıl boyunca geçerlidir. Bu taahhüdün ihlali halinde ihlal eden Taraf diğer Taraf’a ilgili çalışanın son brüt maaşının 4 katı kadar ceza ödemeyi kabul eder.”

- (397) **Bulgu 215** KALE tarafından sunulan 01.01.2020 yürürlük tarihli “Hizmet Satın Alma Alt Yüklenici Sözleşmesi”nin 3.1.18. maddesi aşağıdaki gibidir:

“İŞE ALMAMA TAAHHÜDÜ; Taraflar, diğer Taraf’ın bu Sözleşme kapsamında görevlendirdiği kişilerden herhangi birine doğrudan ve/veya dolaylı ve/veya bir kişi ve kurum aracılığıyla doğrudan ve/veya dolaylı olarak işe alma teklifi yapmamayı ve diğer Taraf’ın personelinden gelecek böyle bir teklifi kabul etmemeyi taahhüt eder. Bu taahhüt işbu Sözleşme süresi ve Sözleşme’nin bitiminden itibaren 1 yıl boyunca geçerlidir. Bu taahhüdün ihlali halinde ihlal eden Taraf diğer Taraf’a ilgili çalışanın son brüt maaşının 4 katı kadar ceza ödemeyi kabul eder.”

- (398) **Bulgu 216** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.12.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “Conversation with (.....)” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):
 “(.....) kale yazılım normalde yasaklı
 ama bulaşabilir miyiz
 (.....) falan gibi”
 (.....):
 “(.....) başvuru mu
 biz mi bulduk”
 (.....):
 “ben bulmuş olabilirim :)”
 (.....):
 “başvuru yaptırarak :)”
 (.....):
 “bence :)
 olur :)”

I.3.18. INNOVA – KALİTTE Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (399) **Bulgu 217** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 30.11.2016 tarihinde KALİTTE Yazılım Uzmanı (.....) ile INNOVA Kıdemli Proje Yöneticisi (.....), Grup Yöneticisi (.....) ve Kıdemli İnsan Kaynakları İş Ortağı (.....) arasında gerçekleşen “Başvuru hakkında” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) Bey merhaba;

Uzun zamandır görüşemedik. Umarım iyisinizdir. Beni soracak olursanız (.....)da innovanın görevine devam ediyorum. Buraya ekip arkadaşları ve proje olarak alıştım. Sizden bir ricam olacaktı. ben İnnova’nın yazılım uzmanı ilanına başvurduğum ve sizi referans vermek istiyorum. Sonuçta İnnova daha kurumsal, bildiğim ekip arkadaşları ve sizin gibi iyi yöneticilerin bulunduğu bir firma. Dış kaynak olarak verdiğim hizmeti, İnnova’nın bir çalışanı olarak vermek daha güven verecektir. İlginiz için teşekkür ederim. İyi çalışmalar.”

(.....):

“(.....) Hanım,

Aşağıdaki konuda nasıl ilerleyeceğimizi size danışmak istedim (.....) gayet başarılı bir yazılımcı ve uyumlu bir çalışma arkadaşı. İyi çalışmalar.”

(.....):

“Merhaba (.....)

Referans konusu kişisel bir konu, o kısma senin karar vermen daha doğru olur.

Yalnız Kalititeden birini firmayla resmi bir süreç işletmeden transfer edebileceğimiz konusunda emin değilim, (...)”

- (400) **Bulgu 218** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 12.02.2020 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “Off Limit-Alım Yapılamayan Firmalar_Son.xlsx” konulu e-posta yazışmasının ekinde gönderilen Excel dosyasının iki ayrı sayfasının içeriği aşağıdaki gibidir:

	Alım Yapılamayan Firmalar	(...)	(...)	(...)
	Kalitte Yazılım			

- (401) **Bulgu 219** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.06.2020 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “Yasaklı Firma ve Okullar” konulu e-posta yazışmasının ekinde gönderilen Excel dosyasının iki ayrı sayfasının içeriği aşağıdaki gibidir:

	Alım Yapılamayan Firmalar	(...)	(...)	(...)
	Kalitte Yazılım		(...)	

- (402) **Bulgu 220** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 12.07.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “Yasaklı Firmalar_Okullar” konulu e-posta yazışmasının ekinde gönderilen Excel dosyasının iki ayrı sayfasının içeriği aşağıdaki gibidir:

	Alım Yapılamayan Firmalar	(...)	(...)	(...)
	Kalitte Yazılım		(...)	

- (403) **Bulgu 221** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.07.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “Off limit firma listesi” konulu e-posta yazışmasının ekinde gönderilen Excel dosyasının iki ayrı sayfasının içeriği aşağıdaki şekildedir:

	Alım Yapılamayan Firmalar	(...)	(...)	(...)
	Kalitte Yazılım		(...)	

- (404) **Bulgu 222** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.10.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “*Alım Yapılamayan Firmalar Listesi*” konulu e-posta yazışmasının ekinde gönderilen *Excel* dosyasının iki ayrı sayfasının içeriği aşağıdaki gibidir:

	Alım Yapılamayan Firmalar	(...)	(...)	(...)
	Kalitte Yazılım		(...)	

I.3.19. INNOVA – NETAŞ Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (405) **Bulgu 223** NETAŞ’ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.08.2016 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen “*RE: Önemli Bilgi*” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Kızlar,merhaba

İşe alımlarda dikkat edeceğimiz şirketlerin isimlerini yazıyorum. Son 6 ayda işe aldığımız adaylardan bu şirketlerde çalışmış olanların listelerini çıkarıp bana iletin lütfen.

(...)

Inova

(...)

Bu maili aldıktan sonra notlarınızı alıp silin lütfen.

Teşekkürler,”

(.....):

“Günaydın,

Son 6 ayda yok ama bilgi olması açısından paylaşıyorum. Geçen hafta solution architect olarak başlayan (.....)’ın eski iş tecrübesi: Innova Bilişim Çözümleri A.Ş. Oct. 2009 – April 2012

Senior Solution Architect.

(.....) da Kasım 2015’te bize başlamadan evvel Innova’daydı.

Bilgilerinize.”

(...)

- (406) **Bulgu 224** NETAŞ’ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.09.2017 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen “*FW: Adaylar*” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Linkedin de dolaşırken aşağıdaki kişileri gördüm. Profilleri bir incelesene, yarın konuşuruz.

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)”

(.....):

“İyi Çalışmalar,

(.....)”

(.....):

“Innova da bu kişiler®”

- (407) **Bulgu 225** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 16.04.2020 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Bilgi Teknolojileri (Network Collaboration)- (.....)” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“(.....) selam,

Çalışanlarımızı Netaş’a kaybediyoruz. ☹️ Aşağıda (.....) gelen teklif var. Bizim verdiğimiz maaşın çok üzerinde hemde. Netaş nasıl oluyorda (.....) şirketinden patır patır adam çekiyor. Ve bu adamı tekrar (.....) işinde kullanıyor. Aklım almıyor. (.....)den hiç mi korkmuyor, çekinmiyorlar? (.....) İK politikamız bu kadar esnek mi? Yaptırımlarımız olmuyor mu? Merak ettiğim için soruyorum. Bu yaptıkları kanunsuz değil mi? Aynı iş ve görev tanımına teklif veriyorlar. Sana bir danışmak istedim.

(...)”

(.....):

“(.....) merhaba,

(...)”

Netaş konusuna gelecek olursa karşılıklı yaptığımız anlaşmalarda ya da centilmenlik çerçevesinde karşılıklı adam almama maddemiz olmadığı noktada ne yazık ki almasını yasal olarak engelleyemeyiz ☹️

Yerine bakacağımız pozisyonun profillerini bizimle paylaşabilir misiniz hızlıca?”

- (408) **Bulgu 226** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 28.04.2020-21.05.2020 tarihleri arasında INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “ihtarname_Haksız Rekabet_ İnnova (002)” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (28.04.2020):

“(.....) Merhaba,

Beşiktaş 6.Noterliği açılmış, ekte Netaş’a ait adresli versiyonu iletiyorum. Noter’e iletebileceğimiz şekilde yazılması konusunda yardımcı olabilir misin?

Teşekkürler,”

(.....) (28.04.2020):

“(.....) merhaba,

Ekli hali ile gönderilebilir.

Gönderdikten sonra hukuk arşivde muhafaza edebilmemiz adına bir suretini pdf olarak bizimle de paylaşabilir misiniz?

Bir de bu konu ile ilgili olarak giden çalışanlarımız iş sözleşmesinde buna engel bir madde düzenlemesi yok mu?

Eğer yok ise bundan sonraki sözleşmelerde yer alması için bir metin çalışabiliriz, sözleşme örneğini paylaşabilirsiniz.

Teşekkürler

İyi çalışmalar”

(.....) (21.05.2020):

“(.....) merhaba,

Bu ihtarname 5 Mayıs 2020’de tebliğ edilmiş, henüz bize ulaşan bir cevap ya da ihtarname bulunmuyor.

Sizin tarafa gelirse bizimle de paylaşmanızı rica ederiz.”

- (409) Yukarıda yer verilen yazışmada değinilen ihtarnameye NETAŞ’ta yapılan yerinde incelemede elde edilmiş olup içeriği aşağıdaki gibidir:

“I. AÇIKLAMALAR

Sayın Muhatap;

1. Tarafımıza iletilen bilgiler doğrultusunda müteakip defalar mevcut çalışanlarımıza yüksek ücret teklif ederek, bizle olan iş sözleşmelerinin sonlandırılmasına neden olduğunuz ve teklif yapılan kişileri bünyenizde istihdam ettiğiniz öğrenilmiştir.

2. Tarafınızca yapılan bu eylem ticaret hayatında iktisadi rekabeti korumaya matuf hüsniyet anlayışıyla bağdaşmamaktadır. Şöyle ki yüksek ücret teklif ettiğiniz ve ayartarak bünyenize dahil ettiğiniz eski çalışanlarımızın yetkinliklerinin arttırılması için sektöre özel eğitimler verilmekte dolayısıyla verilen bu eğitimler aynı zamanda Şirketimize bir maliyet doğurmaktadır. Zira ayartılan çalışanlarımız işinde yetişmiş, uzman ve bilgi ve yetenekli kişiler olup, yerine yeni birini istihdam etmek Şirketimize ayrıca ilave maliyetler de doğurmaktadır.

3. Bilinmelidir ki ayartılan bu çalışanlar Şirketimizin üretim ve ticari sırlarına da matuf kişilerdir. Dolayısıyla tarafınızca dürüstlük kuralına aykırı olarak yapılan bu eylem Şirketinize haksız bir rekabet gücü yaratma çabasından ibarettir.

4. Yapılan bu ayartma eylemleri nedeniyle Şirketimiz ticari faaliyetleri ve ekonomik menfaatleri zarar görmüştür. Bu nedenle zarar nedeniyle oluşan tazminat taleplerimize ilişkin haklarımızı saklı tutuyoruz.

5. Belirtilen sebepler ile Şirketimiz çalışanlarına yönelik olarak gerçekleştirdiğiniz haksız rekabet içeren eylemlerinize son vermenizi aksi takdirde yasal yollara başvuracağımızı ihtar ederiz.

II. SONUÇ ve TALEP

6. Yukarıda açıklanan ve izah edilen işbu nedenler ile, uğranılan zararlar nedeniyle hak ve taleplerimiz ile tüm yasal haklarımız saklı kalmak üzere;

- Çalışanlarımıza yüksek ücret vererek yaptığınız ayartma nedeniyle oluşan Haksız rekabete yönelik eylemlere son vermenizi,
- Aksi yönde ve Haksız Rekabet içeren eylemler nedeniyle Müvekkil Şirket nezdinde doğabilecek her türlü zararın tazmini amacıyla hukuki ve ayrıca cezai yollara başvuru hakkımızın saklı olduğunu tarafınıza bildiririz. 28.04.2020”

(410) **Bulgu 227** NETRD’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 05.05.2020 tarihinde NETAŞ⁸⁴ çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Innova İhtarname- Haksız rekabet” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (NETAŞ):

“Arkadaşlar,

Son 6 aydır Innovadan kimleri aldık. Listeleyip bana gönderirmisiniz lütfen. Bilginiz dahilinde olan onların bizden aldıkları kişileride yazarsanız sevinirim.

Konu acil ve süreli.

Teşekkürler,

(.....)”

(...)

(.....) (NETAŞ):

“Arkadaşlar selam,

Aşağıdaki kişilere bakar mısınız rica etsem, işe alınmamış olabilirler veya son iş yerleri Innova olmayabilir?

P.S: Bu kişiler All CVs database’ imizde Innova diye arattığımda hit edenler.

Bu arada (.....)ten sonra Netaş’ ın da yüksek rekabet koşulları öneren bir firma olarak gösterilmesi / addedilmesi sanıyorsam önemli bir algıyı da yıktı, paylaşacağımız bir anekdot.”

(.....) (NETAŞ):

“Kesinlikle aynı fikirdeyim ama yüksek ücret ile işe alıyormuşuz durumuna nasıl ulaştılar anlayamadım. Kontrol ediyorum geriye dönük ama 2020 yılı içerisindeki 50 küsur işe alımımız içinde İnnovalı bir işe alımımız yok. Aşağıdaki listeden de kontrol ettiğimde;

(Aday Linki Paylaşılmış)

İşe aldığımız kişiler ama son işyerleri Innova görünüyor

(.....)– (.....) projesine yeni alındı daha işe başlamadı.

(.....) de (.....) projesine alındı. (.....)

⁸⁴ E-posta silsilesinde NETAŞ ve NETRD çalışanları geçmekte ise de ilgili tarihte iki teşebbüs aynı ekonomik bütünlük içerisinde yer almaktadır.

(Aday Linki Paylaşılmış) Gibi isimler yakın tarihte görüştüğümüz ama **Yüksek ücret beklentisinden ötürü ilerleyemediğimiz adaylar.**

Şuan bir iki hafta içindeki aktif görüşme sürecinde olduğumuz adaylar.

Bana göre işe alımını gerçekleştirememiş olsak da bir çok çalışanına dokundugumuz aradığımız için içeride olay olmuştur. Bu arada buraya yazmadığım ama senin listened çıkan, görüşmeye gelmeyi Kabul etmeyen ayrıca kişiler de olabilir.

Her halukarda ilettikleri ihtarnamenin hiç bir yaptırımı veya etkisi olmayacağını düşünüyorum. Biz de bizden sürekli işe alan tüm şirketlere gönderelim o zaman..

Selamlar,

(.....)"

(.....) (NETAŞ):

"(.....) selam,

Teşekkürler. İnnova ölçüsüz ilerlemiş diye düşünüyorum, (.....)' in dahi bizden 30+ kişiyi aldığı dönemde 1-2 kere email ile uyarılmış ve sonrasında yazılı bir ihtar göndermiştik. Günün sonunda serbest piyasa, biz dahi (.....)'e ciddi bir yaptırımımızın olamayacağını düşünüyorduk o dönem.

Bu ihtarname ile bizi sıkıntıya sokacak bir durum göremiyorum. Belki bir karar alınır ve İnnova ile bir centilmenlik anlaşması yapılır. O zaman İnnova' dan gelecek adayları dikkate almayız. Bu da geleceğe dair olur.

O halde son 6 ayda İnnova' dan (.....)' ye iki kişi aldık (birisi başladı, diğeri başlayacak), 1 kişi reddetti, 3 kişi ile halihazırda temastayız gibi düşünebilir miyiz, tüm Teknoloji gruplarına dair farklı bir eklemeniz yoksa?

Tam tersi, bir gol atmak üzere, İnnova' ya kaybettiğimiz, oraya giden ex-çalışanlarımız oldu mu, onu paylaşmanızı rica edebilir miyim? Demek isterim ki sizden 2 kişi almakla birlikte 5 kişi kaybetmişiz..

P.S: Benim listeyi çok dikkate almayın, sizlere yardımcı olması ve isim çağrıştırması için derlemiştim. İnnovasyon kelimesi geçenler, son iş yeri İnnova olmayanlar, son 6 ayda işe almadıklarımız ve hatta işe almadıklarımız tabi ki göz ardı edilecektir.

İyi çalışmalar," (...)

(.....) (NETAŞ):

"Tamamdır, ben '(.....) projesine işe alındı' notunu alttaki grupla yorumlamıştım, son işyerleri İnnova olmayanlar üstteki gruptaymış, mail içinde ben yanlış görmüşüm.

Ben bu durumda son 6 ay Teknoloji gruplarına son iş yeri İnnova olan kimseyi işe almadık şekliyle geri dönüyorum. Kaybettiklerimizi de bilahare yazarsanız sevinirim.

İhtarname için de endişe duymaya gerek olmadığını düşünüyorum, tedarikçimiz değil, müşterimiz değil, aramızda centilmenlik anlaşması vs yok, dışarıdan x bir firma, bilakis rakibimiz. Ben inanıyorum ki aldıklarımızdan çok kaybettiğimiz vardır.

Bununla birlikte şirket "evet, İnnova' dan almayın" şeklinde 'politik nedenlerle' bir karar alırsa, o durumda evet almayız, çok bir şey diyemiyorum.

İyi çalışmalar,"

(.....) (NETRD):

"Selam (.....);

Evet NetRD için (.....) böyle teyit etti,

Diğer yandan sene başından beri tuttuğum listede Innova'ya kaybettiğimiz birisi yok, çıkış görüşmesinde söylememiş ise bilemiyorum elbette.

İyi akşamlar. "

(.....):

"Herkese günaydın,

Münferit olarak mı geri dönelim, teker teker mi?

Teknoloji gruplarına son 6 ayda 'son işyeri İnnova' olan kimseyi almamışız (üç adaya teklif yapmışız - Ankara (.....) Projesi -, bilakis ücret beklentilerinin yüksekliği nedeniyle ilerleyememişiz), çıkış görüşmelerinde de 'paylaşılan bilgiler' kapsamında da İnnova' ya giden birisi gözüküyor. Giden olup şirket adı payaşmamış olabilir, o kısmı bilemem. Halihazırda 3 adayla da yine Ankara' daki Java Developer pozisyonları için görüşülmeye

devam ediliyor, bu kısmı netleştirmek gerekiyor, arada bir centilmenlik anlaşması fln yapılacaksa ilerlememek adına.

Diğer taraftan inanıyorum ki uzun vadede Netaş' tan Innova' ya gidenler Innova' dan gelenlerden çok daha fazladır. Birimiz Linked-in recruiter hesabından bakabilir mi, current company' si Netaş (+BDH, Netaş Bilişim, Netrd) bir önceki Innova olanlar vs current company Innova, bir önceki Netaş olanlar.

Ben Innova' nın göndermiş olduğu ihtarname ile orantısız güç gösterisinde bulunduğunu düşünüyorum. Hatırlayın 2 küsur sene önce (.....) bizden 30 + kişiyi aldığı ilk önce benim ve şu an (.....) Head of HR' ı (.....) arasında 1-2 maille yazışmalarımız olmuştu, işe yaramayınca ihtarname ile vitesi yükseltmiştik, bu case' de onlar en yukarıdan başladılar. 2,5 sene önce aramızdan ayrılan ve Innova' ya giden (.....) üzerinden halbuki bir iletişim yürütülebilirdi, rahatsızlıkları varsa.

C&B bakış açısıyla ise Netaş' ın yüksek rekabet koşulları içeren bir teklifleri sunan bir şirket olarak gösterilmesi hoşuma gitmedi değil, anlatımlarımızda kullanılacak bir done veriyor, Netaş' ın ücretleri düşük değil minvalinden. Günün sonunda Innova ne tedarikçimiz, ne müşterimiz, bir centilmenlik anlaşması yapılırsa onların da uymaları koşuluyla uyabileceğimizi düşünüyorum, keşke farklı bir kanal üzerinden iletişime geçselerdi.

İyi çalışmalar,

(.....)"

(.....):

"Selamlar,

Ekteki excelde BDH'In raporlaması ve benim de işe başlatacağım bir kişinin bilgileri yer alıyor, sizdeki durumları da tabloya ekleyip konsolide bir rapor halinde toparlarsak çok iyi olur.

İhtarnamelik bir durum söz konusu olmamalıydı katılıyorum, ayrıca Ankara'da bizim çalışanlarının bir kısmının başvurusu bile olmamasına rağmen mülakatlara davet etmeleri davranışları bu davranışları ile ciddi tezat oluşturuyor.

İyi çalışmalar,

(.....)"

- (411) **Bulgu 228** NETAŞ'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 07.05.2020 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Innova dan aldıklarımız konusunda NetAş tarafında bir bilgi var mı? Bdh ve (.....)de aldım"

(.....):

"(.....) Hanım, (.....) sanıyorsam konsolide edip paylaşmıştı.

(...)

2019 yılından beri Netaş'tan Innova'ya geçen ise toplam 5 kişi bulunuyor ve tamamı teknoloji ekibinden.

İsimlerini aşağıda paylaşıyorum:

- (.....),

- (.....),

- (.....),

- (.....),

- (.....).

(...)

Ben Innova' nın göndermiş olduğu ihtarname ile orantısız güç gösterisinde bulunduğunu düşünüyorum. Hatırlayın 2 küsur sene önce (.....) bizden 30 + kişiyi aldığı ilk önce benim ve şu an (.....) Head of HR' ı (.....) arasında 1-2 maille yazışmalarımız olmuştu, işe yaramayınca ihtarname ile vitesi yükseltmiştik, bu case' de onlar en yukarıdan başladılar. 2,5 sene önce aramızdan ayrılan ve Innova' ya giden (.....) üzerinden halbuki bir iletişim yürütülebilirdi, rahatsızlıkları varsa. C&B bakış açısıyla ise

Netaş' ın yüksek rekabet koşulları içeren bir teklifleri sunan bir şirket olarak gösterilmesi hoşuma gitmedi değil, anlatımlarımızda kullanılacak bir done veriyor, Netaş' ın ücretleri düşük değil minvalinden. Günün sonunda Innova ne tedarikçimiz, ne müşterimiz, bir centilmenlik anlaşması yapılırsa onların da uymaları koşuluyla uyabileceğimizi düşünüyorum, keşke farklı bir kanal üzerinden iletişime geçselerdi.

(...)

(.....) üzerinden ulaşabilirlerdi (.....) Hanım”

(.....):

“Tabi ki

Oradamı hala?”

(.....):

“ki tüm ekipçe Innova’ya gidenlerin sayısının gelenlerden daha fazla olduğuna inanıyoruz evet, orada halen”

(.....):

“Besle kargayı oysun gözünü”

(...)

“(.....), (.....) sizin

elemenınız mı. Test??”

(.....):

“(.....) Ankara’ da, Kamu Projeleri Yazılım’ da, Yazılım Geliştirme Mühendisi, 02 Eylül 2019’ da başlamış. (.....) ise Test Grubu’ nda Test Mühendisi, 02 Aralık 2019’ da işe başlamış”

(...)

(.....):

“Biz mi ayarttık kendileri mi başvurdu biliyormusun”

(.....):

“bilmiyorum, öğrenebilirim”

(...)

- (412) **Bulgu 229** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 05.06.2020 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: İşkur Gelen Yazı” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(...)

(.....):

“Tesekkurler (.....) Hanım.

Bu arada, Netas’dan cevap geldi mi centilmenlik anlasmasi ile ilgili?

Tesekkurler.”

(.....):

“(.....) Bey merhaba,

Ekli mail⁸⁵ ile (.....)’e bildirmiştım. Mayıs 2020’de tebliğ edilmiş, bize bugüne kadar iletilen bir şey olmadı.

Gelirse haberdar ederiz sizi de.

Selamlar,”

- (413) **Bulgu 230** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 04.01.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “(.....) ile konuşma” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“(.....) selam

(.....)’nin ilettiği

(.....)– nitelik uygun

⁸⁵ “Ekli mail” ifadesi ile Bulgu 226’nın kastedildiği değerlendirilmektedir.

(.....)– nitelik uygun
(.....)– nitelik uygun
(.....)– nitelik uygun
bu 4 adayın cvlerini bana mail olarak iletebilir misin?
jirada sorun yaşıyorum
alamadım oradan”
bu arada
cvlere şimdi baktım da
(.....) Netaş’ta çalışıyormuş
bu adayı alamayabiliriz
artık Netaş’tan kimseye dokunamıyoruz”
(.....):
“biz almıycaz diye biliyorum
(.....)’den kiraliycaz
(.....) bordrosunda olacak”
(.....):
“o zaman tamam
ben (.....)e iletiyorum bu şekilde”

- (414) **Bulgu 231** NETAŞ’ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.01.2021 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Innova’da olan Aralık ayında teklif yaptığım ve teklifi kabul eden aday işe başlamaktan vazgeçtim dedi”
(.....):
“Engellediler mi diyorsun
Eve gidince arıcam bu arada :)”
(.....):
“Niyeyse öyle düşünüyorum
(.....) Hanıma da bilgi mahiyetinde yazdım
Bu çocuk bi da (.....) Hr Dan gelmişti, çocuğun vazgeçtim mailini onlara gönderdim”
(.....):
“Hadi hayırlısı bakalım
Biz bu centilmenlik anlaşmasını ciddi ciddi yapıcaz galiba :)”

- (415) **Bulgu 232** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 19.03.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):
“(.....), birde offlimit firmalar var, netaş da çalışan (.....) adaylara dokunamıyoruz, benim pozisyonlar özelinde özellikle (.....) uygun oluyor , bilginize :)”
(...)

- (416) **Bulgu 233** NETAŞ’ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.03.2021 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“herkese merhaba, Innova’ya dokunabilir miyiz? Alım yapabilir miyiz emin olamadığım için bir sormak istedim..”

I.3.20. INNOVA – RDC Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (417) **Bulgu 234** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 10.09.2020 tarihinde RDC çalışanları arasında geçen “FW: Müşteri Listesi” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Selam (.....),

Aday aramalarında karışıklık yaşanmaması adına Talent’in⁸⁶ aktif müşteri listesini bizimle paylaşabilir misin?

İyi çalışmalar.”

(.....):

“Selamlar,

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

(...)
Innova
(...)

- (418) **Bulgu 235** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.09.2020 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasına aşağıda yer verilmiştir:

(.....):

“Kuzum kusura bakma ben dün dışarıdaydım yazmaya vakit bulamadım

Beni Cuma akşamı RDC deki yöneticim aradı (.....) onların çalışanıymış bizde çalışmaya başlamış

Böyle bir durum var mı diye sordu sözleşme maddesi var birbirimizden çalışan alamıyoruz falan dedi”

(.....):

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

(.....):

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

(.....):

“Adamin hic bir yerde rdc de calistigi yazmiyo”

(.....):

“Heh bizde (.....) hanımla konuştuk bebeğim

(.....)a sor kesin çocuk söylememiştir dedi

Tamamdır süper

Bizlik bir durum yok”

(.....):

“Yok kuzum (.....) calisiyor diye biliyorum ben hic bir sekilde söylemedi

(...)”

- (419) **Bulgu 236** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.03.2021 tarihinde RDC çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Yasaklı Firmalar” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) Selam,

Yasaklı firma listesini paylaşabilir misin rica etsem dokunmayalım 😊

İyi çalışmalar.”

(.....):

⁸⁶ Bahse konu ifade ile Rdc Talent İnsan Kaynakları Bilişim Teknoloji Eğitim Danışmanlık ve Organizasyon AŞ (RDC TALENT) kastedilmekte olup RDC TALENT, RDC’nin insan kaynakları danışmanlık şirketi olarak faaliyet gösteren bir iştirakidir.

“(.....) Selam,
Aktif müşteri listemizi iletiyorum ☺

(...)
Innova”

- (420) **Bulgu 237** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.06.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “RE .Net CV” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):
“Canım Aşkım Su ☺
Ekte uygun olabilecek search CV’ler iletiyorum. Dönüşüne göre paylaşım yaparım. Üniversite terk olan bir aday var ama e-fatura gibi tecrübesi çok iyi o yüzden aldım. Teşekkürler, İyi çalışmalar.”
(.....):
“Kuzum Selam,
CV’ler için teşekkür ederim. Aradığımız 3 kaynak içinde aşağıdaki şekilde dağıttım.
(.....) çok sık iş değiştirmiş.
(.....) Hybris platformunda geliştirme yaptığı için uygun olmaz.
(.....) RDC’de çalışıyor. Centilmenlik anlaşmamız var kuzum.
(.....); (.....), (.....), (.....), (.....) (deneyim yılı az ama yine de paylaşalım.), (.....), (.....) (Lisansı bitirmemiş gözüküyor ama CV güncel değil. Lisansı bitirmiştir muhtemelen.) paylaşabiliriz.
(.....); (.....), (.....), (.....), (.....) paylaşabiliriz.
(...)”

- (421) **Bulgu 238** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 23.08.2021 tarihinde RDC çalışanları arasında gerçekleşen “FW: Yasaklı Firmalar” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Herkes Merhaba,
Talentin aktif olarak çalıştığı firmaların güncel listesini iletiyorum.

(...)
Innova”

- (422) **Bulgu 239** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 12.07.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “Yasaklı Firmalar_Okullar” konulu e-postanın ekinde yer alan “Off limit-Alım Yapılamayan Firmalar_2018_revize.d.xlsx” başlıklı Excel dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

Firmalar	Hizmet Anlaşması	Personel Seçme Yerleştirme	Çerçeve Hizmet Satın Alma
(...)	(...)	(...)	(...)
Rdc Partner		Karşılıklı Yıllık brüt maaş ücretini öder	Karşılıklı Sözleşme bitiminden itibaren sonrası 3 ay
(...)	(...)	(...)	(...)

- (423) **Bulgu 240** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.07.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “Off limit firma listesi” konulu e-postanın ekinde yer alan Excel dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

Firmalar	Hizmet Anlaşması	Personel Seçme Yerleştirme	Çerçeve Hizmet Satın Alma
(...)	(...)	(...)	(...)
Rdc Partner		Karşılıklı Yıllık brüt maaş ücretini öder	Karşılıklı Sözleşme bitiminden itibaren sonrası 3 ay
(...)	(...)	(...)	(...)

- (424) **Bulgu 241** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.10.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “Alım Yapılmayan Firmalar Listesi” konulu e-postanın ekinde yer alan *Excel* dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

Firmalar	Hizmet Anlaşması	Personel Seçme Yerleştirme	Çerçeve Hizmet Satın Alma
(...)	(...)	(...)	(...)
Rdc Partner		Karşılıklı Yıllık brüt maaş ücretini öder	Karşılıklı Sözleşme bitiminden itibaren sonrası 3 ay
(...)	(...)	(...)	(...)

I.3.21. INNOVA – TURKCELL Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (425) **Bulgu 242** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 12.03.2020 tarihinde INNOVA Dış Kaynak Yönetimi Grup Yöneticisi (.....) ile (.....) Grup Müdürü (.....) ve Bilgi Teknolojileri Müdürü (.....) arasında gerçekleşen “RE: Ek Kaynak Alımı” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(...)
 (.....):
 “Merhaba(.....) Bey,
 İnnova’nın Turkcell ve (.....) ile olan anlaşmaları nedeni ile bu firmaların bordrolu kaynaklarına iş teklifinde blunamayacağımızı Hukuk ve İK birimizlerimiz teyit etti. Adayımız (.....) bordrolu bir personel (İK ön görüşmesi ile teyit ettik) olduğu için maalesef süreci ilerletemiyoruz.
 Alternatif CV bulduğumuzda paylaşıyor olacağız.
 Teşekkürler.”
 (...)

I.3.22. INNOVA – VITELCO Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (426) **Bulgu 243** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 12.07.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen ““Off limit firma listesi” konulu e-posta yazışmasının ekinde yer alan *Excel* dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

Firmalar	(...)	(...)
		(...)
Vitelco	(...)	Şirket personel vermeye sıcak bakmıyor /Şirket için geçerli
		(...)

- (427) **Bulgu 244** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.07.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “Yasaklı Firmalar_Okullar” konulu e-posta yazışmasının ekinde yer alan *Excel* dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

Firmalar	(...)	(...)
		(...)

Vitelco	(...)	Şirket personel vermeye sıcak bakmıyor /Şirket için geçerli
(...)		

- (428) **Bulgu 245** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.10.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “Alım Yapılamayan Firmalar Listesi” konulu e-posta yazışmasının ekinde yer alan Excel dosyasının içeriği aşağıdaki gibidir:

Firmalar	(...)	(...)
(...)		
Vitelco	(...)	Şirket personel vermeye sıcak bakmıyor /Şirket için geçerli
(...)		

- (429) **Bulgu 246** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 09.12.2021 tarihinde INNOVA çalışanları ile RDC TALENT çalışanı (.....) arasında gerçekleşen “RE: .Net Kaynak Arayışı Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(...)
 (.....):
 “Merhaba (.....),
 Vitelco (.....)’i tutmak istemiş ve iyileştirme yapmış. Dolayısı ile bizim süreçten çekildiğini sabahleyin bana bildirdi. 😊”
 (.....):
 “(.....) Selam,
 Vitelco ve (.....) ile centilmenlik anlaşmamız bulunuyor. Orada çalışan adaylarla görüşme sağlayamıyoruz maalesef. 😊
 Ve ilettiğin aday (.....) gibi Vitelco bordrosunda (.....)’da çalışıyor gözüküyor.”
 (.....):
 “Selam (.....),
 Tamamdır özellikle dikkat ediyoruz bundan sonra (.....)’e çok üzül müştüm 😊
 İyi çalışmalar dilerim.”

I.3.23. TURKCELL – ERICSSON Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (430) **Bulgu 247** TURKCELL’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 11.12.2020 tarihinde TURKCELL çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
 “(...)
 Bizim centilmenlik anlaşması yaptığımız şirketlerle ilgili bilgisi olanımız var mı?
 (...)”
 (.....):
 “(...)
 Ericsson ik direktörü bu hafta bana mail attı almak istedikleri bir çalışan için izin istedi.
 Bunu dışında bildiğim yok (.....)
 (...)”
 (.....):
 “Biz yöneticilerine sorduk uygun dediler bizde ok diye döndük evet sizde dönüş yapabilirsiniz”

- (431) **Bulgu 248** ERICSSON’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 04.02.2021 tarihinde ERICSSON çalışanları arasında gerçekleşen Microsoft Teams yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):
 “az önce (.....) ile konuştum Turkcell’den teklif almış ayrılacak”
 (...)
 (.....):
 “Bize sormadı Turkcell hic, biz her alında soruyoruz yani
 Sen requisition’i hemen ac (.....), (.....) çok sasirdim döndüremez miyiz sence?”
 (.....):
 “valla kabul ettim dedi.
 Ben de dedim bir iki gün içinde kararını değiştirirsen halen kapım açık dedim..
 ama zor..
 Turkcell ise iyi bir teklif yapmışlardır bence.
 Yaa (.....) bir de bu durumda (.....) çok kritik oldu benim için..”
 (.....):
 “Turkcell bize sormadı hic”
 (.....):
 “normalde sormaları mı gerekiyor?
 öyle bir protokol ya da centilmenlik anlaşması var mı aramızda?
 neyse, konuşuruz.
 ama ben şu (.....) yi (.....) vermek istiyorum valla.”
 (.....):
 “yazili birsey yok ama biz her defasında soruyoruz onlar da bekliyoruz”
 (.....):
 “bir soralım mı o tarafın HR’ına?”
 (...)
 (.....):
 “Tcell ile konuşmalı mıyız?”
 (.....):
 “bence konusmalıyız
 (.....)de söyleyelim, her potansiyel adayda gidip onay istiyor (.....) ben de HR’dan
 bazen vermiyorlar bile durduruyoruz biz de alimi”
 (.....):
 “ok..”
 (.....):
 “ama benzer approach bekleriz biz de onlardan”

- (432) **Bulgu 249** ERICSSON’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 10.02.2021 tarihinde ERICSSON çalışanları arasında gerçekleşen “RE: (.....)/Turkcell’e Geçen Kaynaklarımız Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
 “Merhaba (.....) Bey,
 Sabahki görüşmemiz sonrasında geçen sene ve bu sene İzmir Mobil ekibinden kaybettiğimiz arkadaşların listesi aşağıda paylaşıyorum;
 2021’de 1,5 ayda 3 kişi;

Personel Adı	Ayrılış Tarihi	Geçtiği Firma
(.....)	28.01.2021	(.....)
(.....)	31.01.2021	Turkcell
(.....)	23.03.2021	Turkcell

2019’da 1, 2020’de 4 olmak üzere 5 kaynak;

Personel Adı	Ayrılış Tarihi	Geçtiği Firma

(.....)	21.06.2019	Turkcell
(.....)	25.08.2020	Turkcell
(.....)	4.09.2020	(.....)
(.....)	4.09.2020	(.....)
(.....)	1.11.2020	(.....)

Proje UM'i ve Ericsson ASR kısıtlamaları ve etik kurallar nedenleri ile zaman zaman rekabetçi olamıyor, kaynak kaybını engelleyemiyoruz. Turkcell'e ve indirect olarak (.....) olan kayıplarımız turnover yüzdemizin yarısı.

Bu tip alımların durdurulması, engellenemiyorsa azaltılması ve alımların bizim ile koordineli yapılması için desteğiniz çok kıymetli olur. Bahsettiğiniz gibi bir centilmenlik anlaşması var ise biz de gerekli hassasiyeti gösteririz."

(.....):

"(.....) selam,

Tcell HR a (.....) konusunda yazarken aşağıdaki konuyu da yazabilir misin? Asıl bu tarafta canımız yanıyor gördüğüm kadarıyla, direk bizi Tcell acc olarak etkilemese de (.....) account u etkiliyor (testing projesi, elemanlar "tester"..).. Biz de direktörlere söyleyeceğiz ama direk HR dan gelmezse çok dikkate almıyorlar tecrübe ettiğimiz kadarıyla.

(.....), abi siz de kontaklarınıza söyleyin hocam, özellikle DSS tarafına alımlar sürüyor anladığım kadarıyla.."

(.....):

"Selam (.....),

Tamamdır, DSS ekibindeki kontaklarımız bilgileri dahilinde bir süreç olursa biz engelliyoruz (.....) diyorlar, son dönemde yine arttı (.....) belirttiği gibi. Yakın takipteyiz. HR'a da bilgi verirsek iyice kontrol altına alırsanız sanırım.

Teşekkürler."

- (433) **Bulgu 250** ERICSSON'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.05.2021 tarihinde ERICSSON çalışanları arasında gerçekleşen "RE: Replacement of (.....)" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Hi (.....),

I have (.....) CV in my CV bank, and he is one of the short listed already, thanks for sharing.

I will have an interview with him shortly, Please note that he is currently working for Turkcell.

(.....) I will seek your support to get Turkcell approval if he is confirmed and his manager is OK to his move.

Regards

(.....)"

(.....):

"guys we need to understand what is the impact on Turkcell first. we can't fix a problem somewhere and create another problem maybe bigger somewhere else

(.....), pls check other candidates as plan B

br (.....)"

(.....):

"Hi (.....),

Just to make sure that there is no confusion, he is not working for Turkcell Project, He is hired in Turkcell and wishing to move to Ericsson, his manager approved the move, next is to get Director and HR approval.

If he is the best candidate to hire , we will need his manager written approval and Turkcell HR approval, before offering him the Job.

Best

regards,

(.....)"

(.....):

"hello guys

is there any specific concerns or procedure to follow if we are hiring one person from Turkcell?

his name is (.....). he would be hired in the MA domain

u can see below the background of discussion but basically we have had a sudden resignation in our (.....) project which we have to fill

thanks, br (.....)"

(.....):

"Hi (.....),

Based on the gentleman agreement we have with Tcell it is not allowed UNLESS we secure a written approval of his line manager/director & HR at Tcell. Long process but we can initiate. Pls inform the candidate that his manager & HR will be informed of his application & get his written confirmation (this is important, the candidates withdraw their applications when they hear about that sometimes), and let us know his line manager/director to check pls.

Thanks//BR"

(...)

(.....):

"Noted (.....), thanks. Pls make it very clear to the candidate that his linemanager & (Tcell) HR will be informed about, and asked to approve his application/move to proceed, if he is willing to. This is important, he needs to confirm in writing.

Thanks//BR"

Çeviri:

(.....):

"Merhaba (.....),

(.....)'in CV'si özgeçmiş bankamda var ve zaten kısa listede olanlardan biri, paylaşım için teşekkürler.

Kendisiyle birazdan mülakat yapacağım, lütfen şu anda Turkcell'de çalıştığını unutmayın.

(.....) Eğer onaylanırsa ve geçişi yöneticisi için uygunsa Turkcell onayı almak için desteğini isteyeceğim.

Saygılarımla

(.....)"

(.....):

"beyler önce Turkcell'e etkisinin ne olduğunu anlamamız lazım. Bir yerdeki sorunu çözelim derken başka bir yerde daha büyük bir problem yaratmayalım.

(.....), lütfen diğer adayları da B planı olarak kontrol et

Syg (.....)"

(.....):

"Merhaba (.....),

Sadece kafa karışıklığı olmadığından emin olmak için, o Turkcell projesi için çalışmıyor. Turkcell'de işe alındı ve Ericsson'a geçmek istiyor, yöneticisi geçişi onayladı, sıra Direktör ve İK onayı almak.

İşe alınacak en iyi aday ise, işi teklif etmeden önce yöneticisinin yazılı onayına ve Turkcell İK onayına ihtiyacımız olacak.

Saygılarımla,

(.....)"

(.....):

"selam beyler

Turkcell'den bir kişiyi alıyorsak izlememiz gereken bir prosedür veya belirli bir endişe var mı?

Adı (.....). MA alanında işe alınacaktı.

Aşağıdaki tartışmanın arka planını görebilirsiniz, ancak temelde doldurmamız gereken (.....) projemizde ani bir istifa yaşadık
Teşekkürler, Syg (.....)”

(.....):

“Merhaba (.....),

Tcell ile aramızdaki centilmenlik anlaşmasına göre, Tcell'deki bölüm müdürü/direktörü ve İK'dan yazılı bir onay almadıkça buna izin verilmez. Uzun bir süreç ama başlayabiliriz. Lütfen adayı yöneticisinin ve İK'nın başvurusu hakkında bilgilendirileceği & yazılı onayını alacağını (bu önemli, adaylar bazen bunu duyduklarında başvurularını geri çekerler), ve bölüm müdürünü/müdürünü kontrol etmeleri için bize bildirir ltfn.”

Teşekkürler//SYG”

(...)

(.....):

“Not alındı (.....), teşekkürler. Lütfen adaya, yan yöneticisinin ve (Tcell) İK'sının bilgilendirileceğini ve eğer isterse, başvurusunu/geçişini onaylamasının isteneceğini açıkça belirtin. Bu önemli, yazılı olarak onaylaması gerekiyor.

Teşekkürler//SYG”

I.3.24. TURKCELL – FONET Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (434) **Bulgu 251** FONET'te yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 22.01.2019 - 11.04.2019 tarihleri arasında FONET Genel Müdürü (.....) ile TURKCELL çalışanları arasında gerçekleşen “Personel görüşmeleri” konulu e-posta silsilesine aşağıda yer verilmektedir:

(.....) (FONET, 22.01.2019):

“(...)

İstanbul'da son yaptığımız toplantı da bizden ayrılmış personelleri de bizim bilgi ve onayımız ile görüşme yapıp bu şekilde almanız konusunda antat kaldık.

Ancak son dönemde bizden ayrılan bazı personeller ile görüşüp işe aldığınız ve hali hazırda devam eden personellerimiz ile görüşme yaptığınız ve aldığınız/alacağınız konusunda duyumlar tarafımıza gelmektedir.

Bilgimiz dahilinde olan son görüşmeleriniz ((.....), (.....) ve (.....)) dışında görüşme yaptığınız bizden ayrılan veya devam eden personel varmı ? konu hakkında bilgi rica ediyoruz.

Firmamız personelleri ile antat kaldığımız şekilde işten ayrılmış olsa dahi tarafımızın bilgi ve onayı olmaksızın görüşme yapılmamasını ve işe alınmamasını rica ediyoruz.

İyi çalışmalar dilerim”

(.....) (FONET, 29.01.2019):

“(.....)'in⁸⁷ mail sonrası tlf.la vermiş olduğu bilgi çerçevesinde (.....) isimli personelimiz ile yapılan işe alımının kontrol dışı olduğu bilgisi verilmiş ve bu durumun düzeltilmesi için onay sürecinin işletilmesi istenmiş ancak henüz bir dönüş alınamamıştır. Konu bizim açımızdan çok önemli olup hassasiyetimize ve yapmış olduğumuz görüşmelerde verilen karşılıklı sözlere uygun hareket edilmesini bekliyoruz.”

(...)

(.....) (TURKCELL, 09.04.2019):

“(.....) bey ,

Kafanızda soru işaretleri var ise beni bir ziyaret edin yüz yüze konuşalım isterseniz. Müsait değilseniz, saat 17 den sonra arayabilirsiniz de. Biz size ve ekibinize güvenip Bursa kurulumunda çalışmak istedik.

(.....)”

(.....) (FONET, 09.04.2019):

⁸⁷ TURKCELL Sağlık Çözümleri Yazılım Geliştirme Mimarı.

"(.....) bey, aşağıdaki maillerde belirttiğim kafamızdaki soru işaretleri değil, fiili olarak Turkcell adına elemanlarımızla yapılan görüşmeler ve bunun yarattığı rahatsızlıklar.. Saat 17'den sonra arayacağım sizi."

- (435) **Bulgu 252** FONET'te yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 02.05.2019-03.05.2019 tarihleri arasında FONET Genel Müdürü (.....) ile TURKCELL çalışanları arasında gerçekleşen "Onaysız personel alımı bilgisi /İlt: İlt: Personel görüşmeleri" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....) (02.05.2019):

"Merhaba,

Firmamız personellerinden "(.....)" görevli olduğu (.....) projemizden görevini tamamlamadan, ihbar süresini beklemeden ve bizi sıkıntıya sokarak istifa ederek firmamızdan ayrılmıştır.

Bu personelin Turkcell bünyesine deneyim destek personeli olarak işe alındığı ve (.....) projesinde görevlendirildiği şeklinde bilgiler gelmeye başladı. Doğru olmayacağı şeklinde değerlendirdiğim bu konu hakkında bilgi paylaşmanızı rica ediyorum.

İyi çalışmalar dilerim."

(.....) (03.05.2019):

"Merhaba,

Dün gönderdiğim maile cevap vermediniz ama malesef (.....) isimli istifa etmiş personelimizin fiilen (.....) çalıştığı görülmüş ve fotoğraflanmıştır. (.....)⁸⁸. Bunun dışında bu personel ayrılmaya zemin hazırlamak için hem bize hem kuruma çeşitli sıkıntılar çıkarmıştır. (Örnek olması bakımından personelin kendi tuttuğu bir tutanak ekte yer alıyor. Tutanakta yer alan bilginin aksi yönde resmi çalışan beyanları bulunuyor.) Aşağıda yer alan maillerde; Ocak ayından beri anlaşmamıza aykırı olarak personellerimiz ile görüşmeler yapıldığını ve ayrılmaları halinde Turkcell tarafından istihdam edilebilecekleri şeklinde ikna edilmeye çalışıldığını duyduğumuzu ve konunun personellerimiz arasında konuşularak aidiyet ve motivasyonun bozulmasına sebebiyet verdiğini ifade etmiş ve bu konuda tarafınızdan da Turkcell kurumsal yapısı içerisinde böyle bir şeyin yapılmadığını ifade etmişsiniz. edilmişti. Sözünüze güvenerek konuyu kapatmıştık.) (.....) başlamadan önce de benzer duyumları almamız üzerine 11.04.2019 tarihinde (.....), (.....) ve (.....) ile yaptığımız telekonferans görüşmesinde bu konuda hassas davranılacağı ve anlaşmaya uyulacağına dair söz verilmişti. Personellerimizin yönetimi noktasında büyük bir sıkıntıya yol açmış/açacak olan bu durum düzeltilmeden ve bundan sonra anlaşmamıza aykırı hareket edilmeyeceğine dair tarafınızdan resmi bir taahhüt almadan Turkcell ile çalışabilmemiz mümkün olmayacaktır. (...)"

I.3.25. TURKCELL – İ2i Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (436) **Bulgu 253** İ2i'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.03.2017-15.03.2017 tarihleri arasında İ2i çalışanları ile (.....)⁸⁹ çalışanı (.....) arasında gerçekleşen "Re: İ2i'ın iş yaptığı firmalar" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (14.03.2017):

"Merhaba (.....) Hanım

Aşağıda İ2i'ın iş yaptığı veya partner olarak çalıştığımız firma isimlerini belirttim, bu firmaları görüşmelerinizden eleyebilirsiniz.

· (...)

· Turkcell

· (...)

⁸⁸ (.....).

⁸⁹ İlgili teşebbüsün insan kaynakları ve yönetim danışmanlığı alanında faaliyet gösteren bir teşebbüs olduğu tespit edilmiştir.

Teşekkürler

(.....)"

(.....) (14.03.2017):

"(.....) Bey merhaba,

Öncelikle bugünkü keyifli toplantımız, ayırdığınız vakit ve her şeyden önce işbirlikçi yaklaşımınız için çok teşekkür ederiz.

Detaylar aldık. Yarın öğlene kadar size istemiş olduğunuz değişikliklerle yeni sözleşmemizi yönlendireceğim. Bununla birlikte görüşme için onay verdiğiniz cv ler ile iletişime geçip detaylarını ileticeğim. Yeni grup adayları sizlere aktarmadan öncesinde mükerrer aday listesiniz alabilirsem çok sevinirim."

- (437) **Bulgu 254** i2i'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 26.10.2021-18.12.2021 tarihleri arasında i2i çalışanları arasında gerçekleşen "Re: BA - Teklif çıkılacak adaylar hk" konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmiştir:

(.....) (26.10.2021):

"Selam (.....),

(.....) ve (.....) için Business Analyst pozisyonu için teklif çıkmak istiyoruz.

Her ikisi için de (.....) TL teklif çıkarak, dönüşleri konusunda bizi bilgilendirebilir misin"

(...)

(.....) (27.10.2021):

"Selam (.....),

(.....) direk Turkcell personeli mi ? Görüşmede bu konu hiç konuşuldu mu ?

Teşekkürler,

(.....)"

(.....) (27.10.2021):

"Selamlar,

Evet, (.....) Eylül 2020den bu yana Turkcell personeli. Turkcellden eleman alamıyor muyuz?

Tesekkürler"

(.....) (27.10.2021):

"Normalde bir centilmenlik anlaşması var, ama bunu Turkcell bozmuştu :) Biz de bu arkadaş için bozmaya katılalım mı katılmayalım mı kararı vermemiz lazım.

Bu arkadaş çok beğendiyseniz ben bir içeride konuşayım. Ya da Veriskop⁹⁰ olarak teklif vermemizde bir sakınca var mı sence ? Ne dersin ?

(.....)"

(.....) (27.10.2021):

"Veriskop üzerinden ilerlesek daha iyi olabilir sanki. Taşları yerinden oynatmayalım :))

Eğer buna karar verirsek, (.....) ile konuşabiliriz."

(.....) (27.10.2021):

"Selamlar

Bizim buradaki durumuz Turkcell tarafında algı değişikliğine neden olur

fikirdeyseniz, Veriskop üzerinden de teklif çıkılmasında bence de hic bir sakınca yok.

Turkcell gectigimiz yıllarda bizden göstere göstere çok eleman aldı, acıkcası ben bu anlasmanın artık olmadığını düşünmüştüm..) Sadece söyle bir konu olabilir. A firması ile görüşüp, B firmasından teklif alsam benim kafam biraz karışabilirdi. Görüşme esnasında ben Veriskop'tan bahsetmedim. Kişinin de değerlendirmesinde buna göre bir farklılık olur mu emin olamadım. Burada bu gibi durumlar için, uygun bilgilendirmenin yapıldığı belirgin bir sürecimiz var mı?

Tesekkürler"

(.....) (27.10.2021):

"Selam (.....),

Bu arkadaşla konuşmadan bu şekilde bir teklif göndermemek gerekir tabi.

⁹⁰ Veriskop Bilişim ve Danışmanlık Hiz. AŞ bir i2i iştirakidir.

(.....) ile görüşülerek durumu açıklayabiliriz. Eğer onun için sorun olmazsa teklifimizi bu şekilde göndermek istediğimizden bahsedilebiliriz.
Ancak kaygı ve tereddütle karşılırsa HR ile görüşüp tekrar değerlendireceğimizi söyleyebiliriz.
Burada görüşmeyi sen yaparsan daha iyi olur.
Saygılar,”
(...)

I.3.26. 4S – KALE Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (438) **Bulgu 255** KALE’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 09.09.2015 tarihinde KALE çalışanları arasında gerçekleşen “*Personel Alınmayacak Firmalar.*” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Merhaba, Bendeki son listeyi aşağıda gönderiyorum.
Personel Alınmayacak Firmalar:
• (...)
• 4S Bilgisayar
(...)”

- (439) **Bulgu 256** KALE’de yapılan yerinde incelemede elde edilen 07.09.2018 tarihinde KALE çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmalarında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Abi selam...
Şöyle bir gelişme oldu...
4S (.....); Beni aradı... İş değiştirmek istediğini söyledi... 4S ile centilmenlik anlaşmamızdan bahsederek (.....) Bey’den onay alabilecek misin? dediğimde ise Alırım patron sorun çıkartmaz dedi... (.....) de haklı olarak ben patron ile konuşmadan sizde çalışabilir miyim bir bakalım, patron ile konuştuktan sonra yarın gelme derse açıkta kalmıym dedi...
Off The Record bir öölen yemeği buluşması yaparak dinleyelim derim ben (.....)’i...”

I.3.27. AKGÜN – COMODO Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (440) **Bulgu 257** AKGÜN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 11.03.2022 tarihinde AKGÜN çalışanları arasında gerçekleşen “(.....) ile konuşma.” konulu e-posta yazışmalarında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“...
(.....)
COMODO
(...)
CENTİLMENLİK İLE İLGİLİ
ÖRNEĞİ VAR MI”
(.....):
“var
...”

I.3.28. EGEMSOFT – KAFEİN Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (441) **Bulgu 258** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 11.02.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“Egemsoftu kim sordu bana”

(.....)

“ben sormuştum (.....) Hanım”

(.....):

“Alamıyoruz maalesef”

- (442) **Bulgu 259** EGEMSOFT’ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 23.02.2022 tarihinde EGEMSOFT çalışanı (.....) tarafından KAFEİN çalışanı (.....)’e gönderilen “FW: Personel hareketleri” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) Hanım Merhabalar,

Umarım sıhhatiniz, keyfiniz yerindedir.

Biliyorsunuz sizin ile çeşitli fırsatlar çerçevesinde işbirliği yapmaya çalışıyoruz. Şimdiye kadar bir netice alamadık, ama biz yine de birlikte hareket edilebilecek her fırsata çok sıcak yaklaşıyoruz.

Arkadaşlarımdan aldığım bilgiye göre sizin İnsan Kaynakları organizasyonu, bizim çalışanlarımızı hazır kaynak olarak görüyor ve sıklıkla değişik arkadaşlarımıza iş teklifinde bulunuyor. Tabii ki ne isterler ise yapabilirler, ama yine de bu konu ile ilgili rahatsızlığımızı bilmenizi istedim.

İyi günler dilerim.”

- (443) **Bulgu 260** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.03.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“(.....) Hanım merhabalar, az önce bir adayı aradım egemsofttan, “siz bilmiyorsunuz sanırım fakat bizim aramızda centilmenlik anlaşması var ve ortak projeler yapıyoruz, benim bütün çalışanlarımı aldınız ve şimdi beni arıyorsunuz. geçen hafta toplantı yaptık sizin yöneticilerinizle de konuştuk ama hala arıyorsunuz...” dedi”

(.....):

“Bunu kim söyledi”

(.....):

“(.....) ismi”

(.....):

“Bu eleman mı?”

(.....):

“evet”

(.....):

“Müdür gibi konuş mul

Konuşmuş”

(.....):

“Takım lideriydi”

I.3.29. NETRD – NETAŞ Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (444) **Bulgu 261** NETRD’nin devrine ilişkin olarak, Netaş Bilişim Teknolojileri AŞ⁹¹ (NETAŞ BİLİŞİM) ile Mera Switzerland AG⁹² (MERA) arasında 05.03.2021 tarihinde imzalandığı anlaşılan “Hisse Devir Sözleşmesi”nin, “8. Ayartmama (Non-Solicitation)” başlıklı maddesine aşağıda yer verilmektedir:

⁹¹ Netaş Bilişim Teknolojileri AŞ, NETAŞ’ın tek kontrolünde bulunmaktadır.

⁹² Mera Switzerland AG’nin ticari unvanının 2022 yılında Orion Innovation AG (ORION) olarak tadil edildiği bilgisine yer verilmiştir. ORION (eski unvanı MERA), Türkiye’deki faaliyetlerini NETRD aracılığıyla yürütmektedir.

“8.1 Madde 7⁹³ hükmü saklı kalmak kaydıyla, Satıcı⁹⁴ ve Satıcı Garantörü⁹⁵, İştiraklerinin doğrudan veya dolaylı olarak kendileri veya herhangi bir kişi, firma veya şirket aracılığıyla, Şirket⁹⁶’in müşterileriyle/müşterilerine, yani Ribbon Communications Operating Company, Inc. ve Ribbon Communications International Limited ile iş veya sözleşme yapmayacak veya hizmet sunmayacak veya Kapanış Tarihi⁹⁷ itibariyle istihdam edilen Şirket çalışanlarına yaklaşmayacak veya onlarla iş yapmayacak ve bu kişilere Kapanış Tarihinden itibaren 3 (üç) yıllık süre boyunca herhangi bir iş, hizmet veya danışmanlık sözleşmesi teklif etmeyecek veya bu kişilerle herhangi bir sözleşme yapmayacaktır.”

“8.2 Alıcı⁹⁸ ve Alıcı Garantörü⁹⁹, Kapanış Tarihinden itibaren 3 (üç) yıllık süre boyunca, İştiraklerinin doğrudan veya dolaylı olarak, kendileri veya herhangi bir kişi, firma veya şirket aracılığıyla, Türkiye içinde, Satıcı Garantörü’nün veya iştiraklerinin müşterileriyle aktif olarak iş yapmamasını veya Kapanış Tarihi itibariyle istihdam edilen Satıcı Garantörü’nün herhangi bir çalışanına (Satıcı Garantörü’nün rızası olmaksızın) yaklaşmamasını veya onlarla iş yapmamasını sağlayacaktır.”

- (445) **Bulgu 262** NETAŞ’ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.12.2021 tarihinde NETAŞ’ın Teknoloji Grubundan Sorumlu İnsan Kaynakları Müdürü (.....) tarafından gönderilen “Re: Senior Software Development Engineer” konulu e-posta aşağıdaki gibidir:

“(.....) merhaba,
(...)

2. aday (.....) ile ise şuan NetRD’de aktif çalışan olduğu için ilerlememiz doğru olmaz. 2 şirket arasında bir centilmenlik anlaşması var ve bizim temasa geçmemiz pek doğru olmaz. Bu süreçte birkaç istisnai transfer oldu ama her iki taraf da baştan anlaşarak ilerledi. Bu adayı şimdi biraz park edelim derim. İlk aday olmazsa belki ben o taraftan (.....)’yi arayıp, farkında olmadan böyle bir temasımız olmuş ama sizin için sıkıntı olmazsa ilerleyelim mi yoksa unutalım mı derim. Henüz detaylı bir görüşmemiz de olmadı derim..
Bilgine,
(.....)”

- (446) **Bulgu 263** NETRD’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 27.12.2021 - 11.01.2022 tarihleri arasında NETRD çalışanları (.....) ve (.....) ile NETAŞ çalışanları (.....) ve (.....) arasında geçen “RE: Netaş’tan ilanlarımıza başvuran adaylar” konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmektedir:

(.....):

“(.....) merhaba,

İki aday var bizimle kontak kuran ya da ilanlarımıza başvuran.

Biz adaylara herhangi bir şey söylemedik. Senin yönlendirmene göre ilerleyelim. -

(.....)- Halen Netaş Çalışanı.

(.....)- Kasım ayında Netaş’tan ayrılmış, sanırım askere gitmiş”

(.....):

“(.....) selam,

⁹³ “7. Rekabet Etmeme (Non-Compete)” başlıklı maddeyi ifade etmektedir.

⁹⁴ NETAŞ BİLİŞİM’i ifade etmektedir.

⁹⁵ NETAŞ’ı ifade etmektedir.

⁹⁶ NETRD’yi ifade etmektedir.

⁹⁷ Hisse Devir Sözleşmesi’nin 4. maddesi uyarınca Kapanış’ın gerçekleştiği günü ifade etmektedir. Bahsi geçen 4. madde uyarınca Kapanış, Hisse Devir Sözleşmesi’nin imza tarihi olan 05.03.2021 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

⁹⁸ ORION’u (eski unvanı MERA) ifade etmektedir.

⁹⁹ Orion Systems Integrators, LLC’yi ifade etmektedir. Orion Systems Integrators, LLC, ORION’un da parçası olduğu Orion Grubu’nun ABD’de mukim nihai ana şirketidir.

Geri dönmem bir haftayı buldu, kusura bakma lütfen, (.....) tarafında bir gelişmeye göre beklemek durumundaydık.

(.....)'u tutuyoruz zira ekip içinde bir görev değişikliği oldu ve Avrupa Birliği projelerine geçecek, çok da motive ve olumlu zaten. Şu an geçişi uygun değildir.

(.....) ise ok' dir, ilerleyebilirsiniz.

İyi çalışmalar,”

(.....):

“(.....) selam;

Sabah (.....) ile görüştük, (.....) tarafında bir değişiklikten bahsetti.

Kendisiyle ilerleyebildiğimizi iletti, onayını rica edebilir miyim?

Diğer yandan bizim taraftaki çalışanlardan birinin de size başvurusu söz konusuymuş, isim ve sürecin ne noktada olduğuyla ilgili sizden bilgi rica edebilir miyiz?

Teşekkürler”

- (447) **Bulgu 264** NETRD’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 29.04.2022 tarihinde NETRD çalışanları arasında gerçekleşen *Microsoft Teams* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) Bey merhaba”

(.....):

“Selam (.....)”

(.....):

“(.....) ile görüşme yapmamız için ilk önce Netaş ile iletişime geçmemiz gerekiyordu.”

(.....):

“Orada çalışıyor muymuş hala?”

(.....):

“Oradaki müdürüyle bir iletişime geçmemiz gerekiyordu”

(...)

(.....):

“Hmm yani şu anda aday ayrılmış olarak görünüyorsa Netaş tarafı ile konuşmaya gerek var mı, onu bilemedim ☺”

(.....):

“Neden ayrıldığına dair bilgi sağlamak da gerekir belki”

- (448) **Bulgu 265** NETRD’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 29.04.2022 - 09.05.2022 tarihleri arasında NETRD çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Test Engineer - (.....)” konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmektedir:

(.....):

“Merhabalar,

Test Mühendisi adayımız (.....) eski Netaş çalışanı, CV’sini de (.....)’e iletti.

Bilgilerinize sunarım.

Teşekkürler,”

(.....):

“Sürece almadan evvel Netaş’la check etmek gerekebilir

İK’ya soralım mı?”

(.....):

“4 Mart ta ayrılmış, o zamandan beri boşta. Dinleniyordum dedi.”

(.....):

“Selam

Ben tatil öncesi Netşa İK’ya bilgi verdim bir dönen olmadı

İlerleyebiliriz adayla görüşme sürecine.”

- (449) **Bulgu 266** NETRD’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 16.06.2022 tarihinde NETRD çalışanları arasında gerçekleşen “FW: New application: .NET C# Software Developer from (.....)” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"(.....) Hanım,

Bu aday ile görüşme ayarlayabilirsiniz. (Eski Netaş'lıymış bir sakıncası olmaz ise)

Teşekkürler"

- (450) **Bulgu 267** NETRD'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.07.2022 tarihinde NETRD çalışanları arasında gerçekleşen "RE: New application: .NET C# Software Developer from (.....)" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(...)

(Aktif olarak NETAŞ'ta çalışan bir adayın LinkedIn profili paylaşılmaktadır.)

(.....):

"(.....) hanım,

Adayla görüşme ayarlayabiliriz.

Teşekkürler"

(...)

(.....):

"Netaş HR ile konuşacağım (.....),"

I.3.30. AMDOCS – TESTINIUM – KAFEİN – NETAŞ – VITELCO Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (451) **Bulgu 268** TESTINIUM tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 22.10.2020 tarihinde TESTINIUM Şirket Ortağı (.....), Genel Müdürü (.....) ile Satış Müdürü (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

"vitelco + netaş iki teklif varmış. Netaş aynı projede devam edecek şekilde teklif etmişler.

(.....) brüt. ortalama aylık geliri (.....). Bizde aldığı (.....)"

(.....):

"Netas (.....) için mi teklif yapmış"

(.....):

"O nedenle Yurtdisi önemli

Tehditler olacak bu şekilde

Düşün birde bizden daha iyi teklif verip aldılar (.....) i"

(.....):

"Evet

Simdi iki konu var biri netas in yaptigi digeride, vitelco amdocs tarafı için adam istiyorsa bunu amdocs ile konusabilirmyz

Biz is ortagi isek diger is ortaklari bizim adamlarimizi aday olarak sunmasınlar?

Bunu tehditden ziyade stratejik durus olarak goruyorm. Zira herkes herkesden adam alacaksa, bosaltalim (.....)"

(.....):

"Biz de Netas tan öneriyorduk 😊"

- (452) **Bulgu 269** VITELCO'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 04.11.2020 - 13.04.2021 tarihlerinde VITELCO çalışanları ile AMDOCS çalışanları arasında gerçekleşen "RE: Resignation of Vitelco Resource Due to Other Partners' Offer" konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmektedir:

(.....) (VITELCO) (04.11.2020):

Dear all,

We have learned today that our employee – (.....)in (.....)Test project RM team resigned due to an offer made by Netaş for a different project.

As you know, we have initiated (.....)'s transition to Amdocs account recently, however due to an offer made to her for Testing Role, she would like to leave.

We strictly avoid any recruitment activity of the other partner resources who are working in the same project that we are giving services. We believe that this approach will directly impact Amdocs's/Vitelco's attrition rate resulting with the violation of Attrition (.....) and may harm project success due to losing productive resources. We expect that offer should be roll-backed in order to not to turn this approach by all parties to a general practice.

Can you please take the necessary action and let us know how will be the similar cases managed from the project perspective?

Thanks

Regards

(.....) (AMDOCS) (05.11.2020):

Hi (.....),

Thank you for this message, we'll address it immediately with Netas and all other vendors in the program.

Tx,

(.....) (VITELCO) (09.04.2021):

(...)

Dear all,

We have the 3rd case: (.....)¹⁰⁰ resigned from the project on (.....) by accepting the offer of **Testinium**.

We understand that project parties do not hesitate to make offers to existing team for their other requirements.

Overall project attrition seems not very critical to all parties.

Please let us know if this will be an acceptable approach in the next period.

Thanks

Regards"

(...)

(.....) (VITELCO) (12.04.2021): "Dear all,

We have the **4th case**: (.....) left from the project on (.....) by accepting the offer of **Testinium again**.

We suspect that there are more cases occurred by this company even though we have identified only 2 in the last couple of months.

Please let us know if there will be **strict&concrete** actions for these repeating cases, otherwise the rest of our team is in big risk

These cases **should be excluded** from Vitelco Attrition (.....) as these are not caused by Vitelco but caused by the negative intention of other project parties.

Regards"

(.....) (AMDOCS) (12.04.2021):

"Can u check with them if it was responding to an add or if someone approached them directly?"

(.....) (VITELCO) (13.04.2021):

"(.....),

The situation is pretty clear to us: She was contacted&persuaded.

I think there should not be any justification for any repeating action while the first incidence was already explained as "by mistake".

She has been working with us more than (.....) years in the project with a very good performance and she got more than (.....)% salary increase in january. During our recent 1-to-1 meetings with her, her feedback was quite positive and she was very happy to be part of the team. She was contacted and got an offer even though she was not looking for any new opportunity.

¹⁰⁰ Bulgudaki vurgular, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

We specifically raised her case during our attrition discussions with you that there are external companies contacting to our resources and confusing their minds with high salary offers.

*Ironically, we have learned that respective company is reaching her thorough the project.
Regards”*

Ceviri:

(.....) (VITELCO) (04.11.2020):

“Değerli Arkadaşlar,

(.....) Test projesi RM ekibindeki çalışmamız (.....)'in Netaş tarafından farklı bir proje için yapılan teklif nedeniyle istifa ettiğini bugün öğrenmiş bulunmaktayız.

Bildiğiniz gibi, (.....)'in Amdocs'a geçişini kısa bir süre önce başlatmıştık, ancak Test Rolü için kendisine yapılan bir teklif nedeniyle ayrılmak istiyor.

Hizmet verdiğimiz projede çalışan diğer ortak kaynakların herhangi bir işe alım faaliyetinden kesinlikle kaçınıyoruz. Bu yaklaşımın Amdocs/Vitelco'nun yıpranma oranını doğrudan etkileyerek Yıpranma (.....) ihlaline yol açacağına ve verimli kaynakların kaybedilmesi nedeniyle proje başarısına zarar verebileceğine inanıyoruz. Bu yaklaşımın tüm taraflarca genel bir uygulamaya dönüşmemesi için teklifin geri çekilmesini bekliyoruz.

Lütfen gerekli aksiyonu alarak benzer durumların proje perspektifinden nasıl yönetileceğini bize bildirir misiniz?

Teşekkürler

Saygılarımla”

(.....) (AMDOCS) (05.11.2020):

“Merhaba (.....),

Bu mesaj için teşekkür ederiz, Netaş ve programdaki diğer tüm tedarikçilerle bu konuyu derhal ele alacağız.

Tşk,”

(.....) (VITELCO) (09.04.2021):

(...)

“Değerli Arkadaşlar,

Elimizde 3. vaka var: (.....) tarihinde **Testinium**'un teklifini kabul ederek projeden ayrılmıştır.

Proje taraflarının diğer ihtiyaçları için mevcut ekibe teklif vermekten çekinmediklerini anlıyoruz.

Genel olarak projenin yıpranması tüm taraflar için çok kritik görünmüyor.

Lütfen önümüzdeki dönemde bunun kabul edilebilir bir yaklaşım olup olmayacağını bize bildirin.

Teşekkürler

Saygılarımla”

(...)

(.....) (VITELCO) (12.04.2021):

“Değerli Arkadaşlar,

Elimizde **4. vaka** var: (.....) tarihinde **Testinium**'un teklifini **tekrar** kabul ederek projeden ayrıldı.

Son birkaç ayda sadece 2 vaka tespit etmiş olmamıza rağmen bu şirket tarafından daha fazla vaka meydana geldiğinden şüpheleniyoruz.

Lütfen bu tekrar eden vakalar için **katı ve somut** eylemler olup olmayacağını bize bildirin, aksi takdirde ekibimizin geri kalanı büyük risk altında

Bu vakalar Vitelco Yıpranma (.....) **dışında tutulmalıdır**, çünkü bunlar Vitelco'dan değil, diğer proje taraflarının olumsuz niyetinden kaynaklanmaktadır.

Saygılarımla”

(.....) (AMDOCS) (12.04.2021):

"Bir ilana yanıt verip vermediklerini ya da birinin onlara doğrudan ulaşip ulaşmadığını kontrol edebilir misiniz? "

(.....) (VITELCO) (13.04.2021):

"(.....),

Durum bizim için oldukça açık: Kendisiyle iletişime geçilmiş ve ikna edilmiştir.

İlk olay zaten "yanlışlıkla" olarak açıklanmışken, tekrarlanan herhangi bir eylem için herhangi bir gerekçe olmaması gerektiğini düşünüyorum.

Projede (.....) yıldan fazla bir süredir bizimle çalışıyor ve çok iyi bir performans sergiliyor ve ocak ayında %(.....)'tan fazla maaş artışı aldı. Kendisiyle yaptığımız son bire bir görüşmelerde geri bildirimleri oldukça olumluydu ve ekibin bir parçası olmaktan çok mutluydu. Yeni bir fırsat aramamasına rağmen kendisiyle iletişime geçildi ve bir teklif aldı.

Sizinle yaptığımız yıpranma görüşmeleri sırasında, kaynaklarımızla iletişime geçen ve yüksek maaş teklifleriyle akıllarını karıştıran dış şirketler olduğunu özellikle dile getirdik. İronik bir şekilde, ilgili şirketin proje aracılığıyla kendisine ulaştığını öğrendik.

Saygılarımla"

- (453) **Bulgu 270** TESTINIUM tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 25.12.2020 tarihinde TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Dün konuştuumuz çocuk, vitelco'ya geciyor"

(.....):

"konuştuk mu Amdocs ile?"

(.....):

"Vitelco ya geçebilir ama (.....)a verilemez"

(.....):

"yazdım ulaşamadım

yok geciyor. cv bankasında varmış onceden adamların vs vs ben şimdi amdocs da beyendgmz biri vardı, alıyorum direkt"

(.....):

"olsa ne yazar bu çalışan bizim bordroda olması yeterli"

(.....):

"(.....) istifa ettiği bilgisini verdi. Bizim için açık bir şekilde sözleşmenin ihlalidir bu. Bu şartlar altında Amdocs ile nasıl devam edeceğimizi bilmiyoruz.

(.....)¹⁰¹ ye böyle yazdım¹⁰², konuşmalıyız dedim

dönerse haber vericem. zaten bu elemanla görüşmeleri (.....) yurutmus. tanıyor elemanı yanı"

- (454) **Bulgu 271** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 21.01.2021 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer verilmiştir:

(...)

(.....):

"Bende iyiyim çok tesekkürler. yine testte kriz yaşanıyor=) attığınız cv harika ama netaştan cv almamız yasak

Cv değil kişi

Aday yanı"

(.....):

¹⁰¹ (.....), AMDOCS Teknik Müdürü'dür.

¹⁰² (.....)'e yazıldığı ifade edilen metnin orijinal hali "(.....) informed us that he had resigned. This is a clear breach of agreement for us. We do not know how to continue under these condition with Amdocs." şeklindedir.

"Aaaa öyle bir anlaşmanız mı var"

(.....):

"Malesefff"

(.....):

"Aslında savunma tarafında arkadaşım ama çok üzıldüm şuan"

(.....):

"Cok guzel cv valla ama işte sıkıntılıyız birçok firmayla anlaşmamız var"

- (455) **Bulgu 272** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 21.01.2021 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"(.....) selam, geçen gün sordugun alan iş arayan bir arkadaşımı bulamadım fakat bir tane cv yolluyorum Netaşta çalışıyor suan alamıyorsunuz biliyorum ama blocklogunuzda bulunabilir diye düşündüm. 2 sene birlikte çalıştım çok çalışkan bir kızdır ve ayrıca ingilizcesi çok iyi değerlendirebileceğiniz biri diye düşünüyorum ☺"

(.....):

"Çok teşekkürler başka işe geçerse ya da netaşla anlaşmamız kalkarsa çok değerli cv"

- (456) **Bulgu 273** KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 23-26.02.2021 tarihleri arasında KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen "RE: VF Test" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....) (23.02.2021):

"Merhaba,

Netaş'tan test adayları alabileceğimiz tek kriter (.....)de çalışmıyor olmaları. Aşağıdaki adaylara daha önce ulaşmadıysak ulaşip proje için uygunluklarını öğrenmenizi rica ediyorum. Yanlarına isimleri yazdım.¹⁰³ (..)"

(.....) (24.02.2021):

"Merhaba arkadaşlar,

Listeden pek bir şey çıkmadı gibi, sizleri de yorduk teşekkür ederiz. İletişim kuramadıklarımız dönüş yaptıklarında bilgi verebilerseniz sevinirim.

Bildiğiniz üzere Netaş firması yasaklı listeden kalktı şimdilik. Buradan aday bulabileceğimizi ümit ediyorum. Aşağıdaki adayla bir teknik görüşme yapacağım. Uygunluğuna göre müşteriye iletiyor olurum.

(...)"

- (457) **Bulgu 274** TESTINIUM tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 09.03.2021 tarihinde TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"vitelco dan almsz aynen

(.....) e koymusuz"

(.....):

"Su amdocs tan alınacak olan cok daha kötü"

(.....):

"abi benzin dokup yakalimmi kendimizi ☺ ne diyim şimdi kız (.....) dems bizmkilere"

(.....):

"SSK da Amdocs gozukuyor mu yoksa (.....) mu?

son 3 aylık SSK belgesi ile başvuruyor biliyorsun"

(.....):

¹⁰³ Belgede KAFEİN çalışanlarının, çeşitli adayların yer aldığı birden fazla tabloyu (.....) ile paylaştığı görülmektedir. Bununla birlikte ilgili tablolarda rakip teşebbüslerle centilmenlik anlaşması olduğuna dair herhangi bir ibare bulunmamakta, yalnızca görüşme gerçekleştirilebilecek aday bilgileri yer almaktadır.

"abi o kizinda CV sinde (.....) yazıyormuş, kiz (.....) demis konusurken durumlar böyle valla ☺"

(.....):

"sunu sormak lazim HR a

SSK belgesinde çalıştığı son sirket amdocs ise saglam yalan bulmak lazim"

(.....):

"o bordrolamaya geliyor, onların haberi yok abi boyle seylerden"

- (458) **Bulgu 275** TESTINIUM tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 09.03.2021 tarihinde TESTINIUM çalışanı ile (.....) Teknik Müdürü (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (TESTINIUM):

"Yes we hired him Vitelco and he is working for (.....) Project
We are hiring many people from different companies like Vitelco"

(.....) (AMDOCS):

"(.....) is from (.....) project
so we can't hire technically"

(.....) (TESTINIUM):

"You are right

This is a mistake

how can we solve it?

He applied us from (.....) 4 months ago"

(.....) (AMDOCS):

"even I am not sure how to resolve it but we need to be careful next time please"

(.....) (TESTINIUM):

"and there is nothing about (.....) project

He is working for (.....) months only we just learned it from government sistems after you shared with us"

(.....) (AMDOCS):

"hummm, got you"

(.....) (TESTINIUM):

"He also write to our HR team directly through whatsapp and they hired him

If you minimize these vendors and you said us don't hire them very easy but we may not know which company you are working

Although we (.....) & more know, HR dept may not know or may forget it"

(.....) (AMDOCS):

"i agree with you to minimize vendors

also point related to your HR may not know exact

but i request you to reconvey message againn please"

(.....) (TESTINIUM):

"We said them one more, they have to be carefull"

Ceviri:

(.....) (TESTINIUM):

"Evet, onu Vitelco'dan işe aldık ve kendisi (.....) projesi için çalışıyor.
Vitelco gibi farklı şirketlerden birçok kişiyi işe alıyoruz."

(.....) (AMDOCS):

"(.....), (.....) projesinden.

Yani teknik olarak işe alamayız?"

(.....) (TESTINIUM):

"Haklısın, bu bir hata.

Nasıl çözebiliriz?

Bize 4 ay önce (.....)'den başvurdu."

(.....) (AMDOCS):

"Nasıl çözüleceği konusunda emin olmasam da bir sonraki sefere dikkatli olalım lütfen"
(.....) (TESTINIUM):
"(.....) projesiyle ilgili bir şey yok
Sadece (.....) aydır çalışıyor, biz de sen paylaştıktan sonra devlet sisteminden öğrendik"
(.....) (AMDOCS):
"Hmm, anladım."
(.....) (TESTINIUM):
"Ayrıca kendisi WhatsApp üzerinden insan kaynakları grubumuza doğrudan yazdı ve işe alındı.
Tedarikçilerini azaltıyorsan ve kolayca işe almayın diyorsan hangi şirketlerle çalıştığınızı bilmemiz gerekiyor.
Ayrıca bu durumu (.....) ve biz biliyoruz. İnsan kaynakları departmanı bilmiyor ya da unutmuş olabilir."
(.....) (AMDOCS):
"Tedarikçileri azaltma konusunda seninle hemfikirim.
Ayrıca insan kaynaklarınız tam olarak bilmeyebilir.
Ancak mesajı tekrar iletmenizi rica ediyorum."
(.....) (TESTINIUM):
"İnsan kaynaklarına tekrar ilettik, dikkatli olmak zorundalar."

- (459) **Bulgu 276** TESTINIUM tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 14.04.2021 tarihinde TESTINIUM Proje Genel Koordinatörü (.....) ile IT İşe Alım Uzmanı (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasına aşağıda yer verilmiştir:

(.....):
"Selamlar
Amdocs ile bir toplantımız olacak
(.....) Projesinden aldığımız kişilerin listesini paylaşabilir misiniz
isim son şirketi
Teklif tarihi
işe başlama tarihi"
(.....):
"telefonda'ydım (.....) şimdi gördüm, toparlayıp göndereceğim"
(.....):
"Tamamdır
Teşekkürler"
(.....):
"(.....); 18.01.2021 teklif iletildi | İşbaşı; 01.02.2021 Kafein
(.....); 03.02.21 teklif iletildi | işbaşı; 22.02.2021 Vitelco
(.....); 17.02.2021 teklif iletildi | işbaşı; 12.04.21 | Vitelco"
(.....):
"direkt amdocs tan aldığımız yok değil mi?"
(.....):
"hayır yok"

- (460) **Bulgu 277** VITELCO'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 28.05.2021 tarihinde VITELCO çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
"Netaş, Kafein, Testinium firmalarının adaylarına da bakabilirsiniz (.....) projesinde çalışmayanlardan arkadaşlar"

- (461) **Bulgu 278** NETAŞ'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 21.06.2021 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

"merhaba, bir adayımız var (.....) için, mevcutta (.....) çalışanı: (.....)

Adayımızın yöneticisi (.....) tarafında çalıştığımız (.....), nasıl yapalım? teklif ile ilerlemek isterim ama sormak istedim size

Vitelco üzerindenmiş bu arada"

(.....):

"Selam, ben açıp sorarsam yapmayın diyecektir. O yüzden devam edip eğer bir itiraz gelirse araştırayım demek tarafındayım. Bilgim yokmuş gibi davranayım diyorum :)"

(.....):

"Bizden (.....)i (.....)da kim aldı?"

(.....):

"Benim bilgim yok hangi ekipte olduğu ile ilgili (.....) bey, (.....) sormadı da alırken"

(.....):

"O (.....)di galiba. Ben yine de sormadan ilerlemeyelim derim, karşılıklı adam alma işine dönüşmesi. (.....)da da açıklar çok. Ama (.....) tarafında alalım bunu beklentisi varsa o zaman risk alalım.

Seniyor için mi isteniyor? Tecrübesi az görğndü bana. Junior olur muhtemelen"

(...)

(.....):

"Merhaba (.....), (.....) hangi projede biliyor musun?

Kafein'den misilleme var bize :

.)"

(.....):

"bizde değil

Kafein alıyor zaten bizden başka projelere"

(O (.....)di galiba. Ben yine de sormadan ilerlemeyelim derim, karşılıklı adam alma işine dönüşmesi. (.....)da da açıklar çok. Ama (.....) tarafında alalım bunu beklentisi varsa o zaman risk alalım. Seniyor için mi isteniyor? Tecrübesi az görğndü bana. Junior olur muhtemelen)

junior için risk almaya değer mi emin olamadım ama kendini gösterebilecek bir profil ilerde (.....) çok bastırıyor (.....), özellikle senior ama aday göstermiyorsunuz deyince junior+ kategoride değerlendirilebilir de Vitelco'nun bizde misilleme yapmasına neden olacak ise bekletelim.

zaten yapıyorlarsa ilerleyelim"

(.....):

"((.....) çok bastırıyor (.....), özellikle senior)

Karar senin, (.....)de algıyı yönetmede faydalı olacaksa ilerleyelim."

- (462) **Bulgu 279** TESTINIUM tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 30.06.2021 tarihinde TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Selam (.....),

Bu aday subcontractorlarımızdan biri olan Netas calisani gorunuyor, gecmiste bu konu ile ilgili sorunlar yasandi bu nedenle suraci baslatmadan once Netas ile netlestirebilir misiniz rica etsem ?

(.....) bey netaş-(.....) projesindeki aday için (.....) bey böyle yazmış ama (.....) projesinde değilse alabiliyorduk hatırladığım. "

(.....):

"Bunu yazan kim?

(.....) mi?

Ben (.....)'e donus yaptım
Oyle zaten o nedenle o exceli calistirdim size :))”
(.....):
“tamam teşekkür ederim😊”

- (463) **Bulgu 280** TESTINIUM tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 18.08.2021 tarihinde TESTINIUM İş Geliştirme Müdürü (.....) ile diğer TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasına aşağıda yer verilmiştir:

(.....):
“ (.....) istifasını verdikten sonra Kafein firmasının İK’sı Amdocs ile Kafein’in centilmenlik anlaşması gereği, kendisinden istifa eden çalışanın Amdocs projesinde çalışamayacağını belirtmiş. İstersen yine Kafein firması üzerinden Amdocs- Hollanda projesine dahil olabileceğini söylemişler. Adaya net (.....)TL şeklinde iyileştirme yapmışlar.”
(.....):
“Bak bu çok garip iste
Amdocs bunu kabul etmez
Etmemelî”
(.....):
“Oyle bir sey yok”
(.....):
“(.....)¹⁰⁴ a yazayım mı
Herkesle çalışırsanız
Böyle olur”
(.....):
“Evet yaz (.....)
Hatta konusalım bugün bu saatlerde müsaitse
Sadece amdocs (.....) için parnerlar birbirlerinden alamazlar ve sadece Vitelco ve Netas ismi verildi bize”
(.....):
“(.....) a özelden yazdım”

- (464) **Bulgu 281** TESTINIUM tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 18.08.2021 tarihinde TESTINIUM çalışanı ile AMDOCS Proje Yöneticisi (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Hi (.....)
One of the candidate for the (.....)
(.....)
Work for Kafein (.....)
The candidate told them resign for (.....) project
And they said that we have an agreement with amdocs and you cannot resign and work for amdocs project
And they said we offer you to amdocs
They’ve made a counter offer to candidate (.....) net salary
Market is tight and it’s hard to manage it”
(.....):
“Hi (.....). I understand. What do u suggest in such case? I told them i cant get involved in here and u need to manage it. So from what u said they tried to keep him.
This is frustrating, but truly i don’t know how to handle this
Asking again what do u suggest?”
(.....):

¹⁰⁴ (.....), AMDOCS’un (.....) projesinden sorumlu Proje Yöneticisi’dir.

"You need to reduce number of vendors
You work with all main vendors of market
The rates getting higher"

Çeviri:

(.....):

"Merhaba (.....),

(.....) için adaylardan biri

(.....)

Kafein(.....) için çalışıyor

Aday (.....) projesi için istifa edeceğini söylemiş

Ve onlar da Amdocs ile bir anlaşmaları olduğunu, istifa ederek Amdocs projesi için çalışamayacağını,

Ve onu Amdocs'a önerdiklerini söylemişler.

Adaya (.....) net maaş için karşı teklifte bulunmuşlar.

Pazar sıkı ve bunu yürütmesi zor"

(.....):

"Merhaba (.....). Anladım. Bu durumda ne öneriyorsun? Karışmak istemediğimi ve durumu onların yürütmesi gerektiği söyledim. Söylediğine göre onu tutmaya çalışmışlar.

Çok sinir bozucu ama gerçekten nasıl başa çıkacağımı bilmiyorum.

Tekrar soruyorum ne öneriyorsun?"

(.....):

"Tedarikçi sayını azaltman gerekiyor.

Pazardaki tüm ana tedarikçilerle çalışıyorsun.

Oranlar gitgide yükseliyor."

- (465) **Bulgu 282** TESTINIUM tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 19.08.2021 tarihinde TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

"İçeride kaynak arayisini biz yapabiliriz ingilizce bilenlee diyerek (...)"

(.....):

"Ben de şeyi düşündüm bugün aslında, ik'dan bi mail çıkılsa tüm şirkete. (.....) için amdocs ile partneriz, size böyle bir teklif gelmesi durumunda centilmenlik anlaşması gereği burdan oraya gidemezsiniz filan

Bunu sa üstüne ekleyip varsa (.....) isteyen İngilizcesi yeten bizden geçiş için imkan sağlayabiliriz vs"

(.....):

"Oyle bir sey yok gidebilirler

Ayrıca kanunen de böyle birseyi kimse yapamaz sözleşme de olsa dahi

Sakin buraya girmeyin nitekim ben de Kafein den (.....) i aldım"

(.....):

"E o zaman neden arıza çıkartıyoruz (.....)"

- (466) **Bulgu 283** TESTINIUM tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 01.09.2021 tarihinde TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

"Ben kavga ettim 1-2 hafta önce bu konuda

hic birsey yapamıyoruz

bildiklerini okuyacaklar

Kontrati iptal edelim bile dedim

Bu arada bizden eleman alıp (.....)ye eleman verebilirler

Bizde Netas, Kafein, Vitelco dan adam alıp verdik şimdiye kadar
Tek kriter (.....) projesinde çalışan birini bir başka Amdocs partneri alamaz ve veremez.
yoksa (.....) ta çalışan bir Netas liyi (.....) ye önerebiliriz
Simdi çemkirebilirim ama sonuc alamayacağız yine
Bu adamı alamazsınız etik değil dedim yine (...) ¹⁰⁵ aldı (.....), (.....)ye”

(.....):

“☺

la havle ya”

- (467) **Bulgu 284** TESTINIUM tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 10.09.2021 tarihinde TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba, Amdocs (.....) ile konuşuyorduk, (.....)’u netaş-(.....) projesinden alıyoruz (.....) a başlayacak biliyorsunuz. Netaş biraz olay çıkartmış Testinium bizim personelimizi alıyor diye. Bende (.....) projesinde değilse alabiliyoruz dedim. Bizde öyle söyledik sonrasında dedi.

bilginiz olması adına yazmak istedim.”

(.....):

“Aramızda netasla yada müşteri/proje nezlinde bir anlaşma var mı? Netaş (.....) a mi serzenişte bulunmuş bizim personelimizi alıyorlar diye?”

(.....):

“Netaş (.....)’a serzenişte bulunmuş aslında bizim personelimizi Testiniumdan alıyorsunuz diye. (.....) projesinde çalışmıyor ise aday diğer danışmanlık firmalarından alabiliyoruz. (.....) projesinde görev alsaydı dokunamazdık ama (.....) projesinde olduğu için almış olduk.”

- (468) **Bulgu 285** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 27.09.2021 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “RE: (.....)-Amdocs” konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmektedir:

(.....):

“Aşağıdaki mesaj geldi ...

Bilgi ve ilginize ...

Abi günaydın

Sizin bir çalışanınızın otomasyon ile ilgili

Testinium tarafından öneriliyor

Bize cv sini iletilmiş b

(.....)

Bu konuda sizden alınması için siz amdocs ile görüşmeniz lazım

Adamlar sizin çalışanı çalıp bize cv iletiyorlar

Bu konuda bir aksiyon alınması lazım

Sizin de bilginize

Selamlar saygılar abi”

(.....):

“Selam (.....),

Bir ay kadar önce de olmuştu. (.....) ¹⁰⁶ ile konuşmuştum, Testinium'u uyaracaktı bu konuda, tekrar konuşacağım.

Bu arada bu mesaj size (.....) tarafından mı geldi?

LinkedIn den baktım (.....) Testinium’da (.....) için çalışıyor

gözüküyor.

İyi Haftalar,”

¹⁰⁵ Argo kelime kullanılmıştır.

¹⁰⁶ Bahse konu kişinin AMDOCS Müşteri İlişkileri Yöneticisi (.....) olduğu değerlendirilmektedir.

(.....):

"Testinium ile de bu konuda görüşeyim mi? Karşılıklı centilmenlik için.
Gerçi onların çok daha fazla tester çalışanı var.
İyi Haftalar,"

(.....):

"Merhaba

Bizde testinium firmasından bayağı adaya ulaşıp iletmiştik. Gerçi onaylanan olmadı ama karşılıklı bir anlaşma iyi olabilir"

(.....):

"Hatırladığım Amdocs (.....) Test alanında geçişlere izin vermiyordu, ancak farklı alanlarda geçiş olacaksa buna da müdahale etmiyordu.
Bu durum için yanlış bilgi aktarımda olmuş olabilir.

(.....) halen bizim çalışanımız mı ?"

(.....):

"Merhaba

(.....)yu biz önerdik..."

(.....):

"Eksik yazmış olabilirim testinium da çalışıyor biz önerdik"

- (469) **Bulgu 286** TESTINIUM tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 27.10.2021 tarihinde TESTINIUM çalışanı ile AMDOCS Proje Yöneticisi (.....)¹⁰⁷ arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Bu durumda sizden bizim projeye koyma şansınız var mı diye (.....)¹⁰⁸ u aradım"

TESTINIUM çalışanı:

"Buradaki en büyük problem arkadaşların kafasının karışması. Bir teklif geliyor ve ondan son biz size o fiyattan bu arkadaşları vermek zorunda kalıyoruz."

(.....):

"Bh konuda haklısın .. bu aday çok eski yaklaşık 2 ay öncesinden görüşülmüş .. sonrasında zateb Testinium cv leri geldiğinde görüşmüyoruz ve size haber veriyoruz .. yalnız şöyle bir durum var piyasa koşullarından adaylar zaten eski maaşlarında hiçbir yerde kalmıyorlar ve iş arayışları oluyor ve buldukları ilk fırsatta da iş değiştiriyorlar"

TESTINIUM çalışanı:

"Tamamdır bu konuda senkronize olalım."

(.....):

"Plus sizden gelen netaş kafein vs cv leri de"

TESTINIUM çalışanı:

"Ancak modelimizi değiştirmemiz gerekiyor. Konuştuğumuz modeli uygulayalım. Zira bu gün mesela sadece bir projeden 3 istifa geldi."

- (470) **Bulgu 287** TESTINIUM tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 29.12.2021 tarihinde TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasına aşağıda yer verilmiştir:

(.....):

"İletildi _ (.....)dan aramışlardı abi galiba

İletildi _ Amdocs bizim iş ortağımız falan dediydi

İletildi _ Vitelco diye bi firmaymış abi

İletildi _ (.....)

(.....)

(.....)

İletildi _ Bunlar varmış görüşmede

Amdocs Vitelco üzerinden yine çalışanımıza ulaşımı, (.....) da görev alan"

¹⁰⁷ Kişinin soy isim bilgisine ulaşılamamıştır.

¹⁰⁸ (.....), (.....) IT İşe Alım Uzmanı'dır.

(.....):

“Cok kavga ettik, (...)”

- (471) **Bulgu 288** NETAŞ'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.01.2022 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Ankara - Test Uzmanı” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....)Hanım Merhaba,

(...)	(...)	(...)	(...)
(.....)	4 yıl	(.....)TL Net	Vitelco üzerinden (.....)'da çalışıyor, iletişime geçmeyeceğiz.
(...)	(...)	(...)	(...)

- (472) **Bulgu 289** VITELCO'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 31.01.2022 tarihinde VITELCO Genel Müdürü (.....) ile (.....)¹⁰⁹ Teknik İşe Alım Danışmanı (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“Kafein kaynaklarını değerlendirmeyelim, Kafeinde bizimle beraber bu projelere kaynak sağlıyor, muhtemelen probleme donusur durum
Test tarafındada Testinium diye bir firma var onun kaynaklarını değerlendirme dışı tutalım”

(.....):

“hiç iletişime geçmeyelim mi”

(.....):

“evet hiç uğraşmaya gerek yok”

(.....):

“tamamdır”

- (473) **Bulgu 290** NETAŞ'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.02.2022 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Linkedin Similar Profiles Adaylar” konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmektedir:

(.....):

“Teşekkürler (.....),

(.....) da ekledim.

Şu an (.....)'de 2 müşterimizden de senior ve nitelikli adaylar konusunda ciddi baskı yaşıyoruz. İlanımıza başvuran nitelikli aday sayısı da maalesef sınırlı. Müşterimiz gerekirse farklı bir ücretlendirmeye de açık, bunu da hakediş üzerinde modelliyoruz.

Sizlerden ricam, nitelikli **senior** ya da **expert** adaylarda beklentiye takılmadan ((.....)K nete kadar) bir ön görüşüp bize kısa bilgilerini iletebilir misiniz iş arayışları ve beklenti ile ilgili.

(...)

Kafein firmasının maalesef bir atağı var bizim (.....) kadrolarınai özellikle bu firmayı da tarayabilirsiniz (AMDOCS üzerinden (.....)'a çalışanlar hariç)

Test tecrübesi olmayıp 2-3 yıl Operasyon tecrübesi olan ((.....) gibi firmaların yurtdışı projelerinde çalışan mesela) adayları da evriltebiliyoruz.

Acil desteğiniz bu konuda çok gerekli, şimdiden teşekkürler...”

¹⁰⁹ Bahse konu teşebbüsün insan kaynakları alanında danışmanlık hizmetleri verdiği anlaşılmaktadır.

- (474) **Bulgu 291** VITELCO'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 06.06.2022 tarihinde VITELCO çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....)¹¹⁰:
 “(.....)- (.....)K teklif verdim, biraz daha artış bekliyor (.....)K şeklinde yapamaz mıyız en azından diye sordu.
 (.....)- (.....)K teklif verdim, kabul etti. testiniumdan çıkış tarihi alacak.
 (.....)- (.....)K teklif verdim, biraz daha artış bekliyor (.....)K şeklinde yapamaz mıyız en azından diye sordu. ödemeleri
 ve (.....) esneyemez miyiz rakamda diyor.
 (.....) - (.....)K teklif verdim, kabul etti. testiniumdan çıkış tarihi alacak”
 (.....):
 “testiniuma nereye gittiklerini söylemeseler daha iyi yönetiriz
 isterseniz bunu da bilgi olarak verin, paylaşmalar ne bizim adımızı ne de (.....)projesini
 teklif aldık ayrılıyor
 diyebilirler”

- (475) **Bulgu 292** TESTINIUM tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan ve 07.06.2022 tarihinde TESTINIUM ile AMDOCS çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (TESTINIUM):
 “Hi (.....)
 I see that someone takes actions”
 (.....) (AMDOCS):
 “Not sure i understand the attachment. This is linkedin?”
 (.....) (TESTINIUM):
 “Resigned from Testinium
 Joined to kafeinn
 For (.....) project”
 (.....) (AMDOCS):
 “I understand.
 When did he/she resigned?”
 (.....) (TESTINIUM):
 “I have some other cases a well
 Today we have it too
 I can ask
 I asked
 I'll let you know (.....)
 But it's certain someone took the action
 It seems we have 4-6 cases like that in two days
 Do you suggest anything to me”
 (.....) (AMDOCS):
 “(.....), is this lady was in (.....) project under testinium?”
 (.....) (TESTINIUM):
 “Can we talk?
 She was not”
 (.....) (AMDOCS):
 “Yes, this is what i understood as well. What i understand is that she applied 2 m ago
 to a job post.
 I think that we need t ocome for monday prepared. Eventually there r no winners or
 losers”
 (.....) (TESTINIUM):

¹¹⁰ Kişinin soy isim bilgisine ulaşılammıştır.

"Do you have 5 mins?"

Çeviri:

(.....) (TESTINIUM):

"Merhaba (.....)

Birilerinin harekete geçtiğini görüyorum¹¹¹"

(.....) (AMDOCS):

"Gönderdiğin şeyi anladığımdan emin değilim. LinkedIn mi bu?"

(.....) (TESTINIUM):

"Testinium'dan istifa etti.

(.....) projesi için Kafein'e girdi."

(.....) (AMDOCS):

"Anladım.

Ne zaman istifa etti?"

(.....) (TESTINIUM):

"Bunu sorabilirim.

Bunun gibi başka durumlar da var.

Bugün yine oldu.

Bilmeni istiyorum (.....)

Birilerinin harekete geçtiği kesin.

2 gün içinde bunun gibi 4-6 durum gerçekleşti gibi görünüyor.

Herhangi bir şey öneriyor musun"

(.....) (AMDOCS):

"(.....), bu kadın Testinium'da (.....) projesi için mi çalışıyordu?"

(.....) (TESTINIUM):

"Konuşabilir miyiz?"

Hayır, çalışmıyordu."

(.....) (AMDOCS):

"Evet, ben de öyle anladım. Anladığım kadarıyla 2 dakika önce bir iş ilanına

başvurmuş.

Pazartesiye hazırlıklı gelmemiz gerektiğini düşünüyorum. Sonunda kazanan ya da

kaybeden olmaz"

(.....) (TESTINIUM):

"5 dakikan var mı?"

- (476) **Bulgu 293** NETAŞ'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.06.2022 tarihinde NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen "(.....) Adayları Hakkında" konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmektedir:

(.....):

"Merhaba (.....),

(...)

Son günlerde (.....) projesindeki açık pozisyon fazlalığı Amdocs üzerinde hali ile de Partner/Vendor'lar üzerinde de baskı oluşturmaktadır. Bu baskı da 1-2 yıllık adayların mevcut dengenin ((.....) net) aday alımı taleplerini getirmektedir.

2022 yılında (.....)'la paylaştığım raporu aşağıda ayrıca sunuyorum. Görüldüğü gibi seçilen adaylara göre işe alım performansımız %(.....) civarındadır. Diğer %(.....)'luk kısım ise elde olmayan maaş dışı nedenlerle alamadıklarımızdır.

Bu şartlar altında bile iyi bir performans yakaladığımızı düşünmekteyim.

Ama bu oranın mevcut rate'ler göz önüne alındığında düşmesi kaçınılmazdır.

O nedenle seçilen adaylar ile önce IK görüşmesi yapılacak ve maaş olarak sorun olmayacak adayları (.....) ile görüştüreceğiz. Bu da aday görüşme sayısında azalma oluşturacaktır.

¹¹¹ Bulgu orijinalinde işbu yazıyla birlikte, (.....) adlı çalışanın Lindekin hesabına ait olan ve KAFEİN'de çalıştığını gösteren bir ekran görüntüsü de karşı tarafa iletilmektedir.

Son bir madde ise sizin rate'iniz en yüksek diye yüksek maliyetli aday alımına zorlanmamız ve projeden çıkan Testinium adaylarının bizimle paylaşılmamasıdır. Durumu size aktarmak istedim. Saygılar,"

- (477) **Bulgu 294** VITELCO'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 05.08.2022 tarihinde VITELCO çalışanları arasında gerçekleşen "FW: Oryantasyon belgeleri & Prosedürler" konulu e-posta yazışmasının ekinde yer alan "FW: Oryantasyon belgeleri & Prosedürler" isimli Word dosyasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

"DİKKAT EDİLECEK FİRMALARDAN ADAY SUNMA

TARİH: 18.02.2021 tarihli toplantıda Yönetim tarafından yapılan açıklama doğrultusunda;

- 1) NETAŞ, (.....)'a test projesinde önerilmiyor ancak (.....)'a önerilebilir.
- 2) Kafein, (.....)'e önerilmiyor ancak (.....)'a önerilebilir.
- 3) (...)
- 4) (...)
- 5) (...)
- 6) Testinium'dan (.....)'a adam önermek riskli.
- 7) (...).
- 8) (...)
- 9) (...)
- 10) (...)

TARİH: 31.05.2021 tarihindeki Yönetim tarafından yapılan açıklama doğrultusunda; yukarıdaki listedeki firmalardan NETAŞ ve Testinium firması (.....) test projesi için çalışanlarının önerilebileceği bilgisi paylaşılmıştır."

I.4. Değerlendirme

I.4.1. 4054 sayılı Kanun'un 4. Maddesi Çerçevesinde Yapılan Değerlendirme

- (478) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemlerini yasaklamaktadır. Bu doğrultuda, 4. madde kapsamında bir ihlal sonucuna ulaşabilmek için teşebbüslerin, taraf oldukları anlaşma ve/veya uyumlu eylemin amaç veya etki unsurlarından sadece birini barındırması yeterlidir. Dolayısıyla rekabeti kısıtlama amacı taşıyan anlaşma ve/veya uyumlu eylemin varlığı halinde ihlalin gerçekleşmesi için bu anlaşma ve/veya uyumlu eylemin uygulanması veya piyasada rekabeti bozucu etkilerinin görülmesi ya da bu etkilerin ispatı aranmamaktadır. Fiyat tespiti, arz kısıtlaması, pazar veya müşteri paylaşımı gibi açık kısıtlamaların ise amacı itibarıyla rekabeti kısıtlayıcı oldukları kabul edilmektedir. Ayrıca teşebbüsler arasında oluşturulan koordinasyonun gücü ve ortaya çıkış şeklindeki farklılıkların bir sonucu olarak "anlaşma" ve "uyumlu eylem" olarak iki farklı nitelendirmeye gidilmesi ile ekonomik aktörlerin piyasada alacakları kararları bağımsız bir biçimde belirlemesine yönelik sahip oldukları yükümlülüğe aykırılık teşkil edebilecek her türlü irade uyuşmasının, Kanun'un ilgili hükmü kapsamına alınması sağlanmıştır. Bu çerçevede Kanun'un 4. maddesi kapsamındaki rekabet ihlallerine ilişkin anlaşma ve uyumlu eylem kavramlarını kapsayacak şekilde genel olarak anlaşma kavramının kullanılması da mümkündür.

- (479) Esasen, rekabet hukuku uygulamasında "anlaşma" kavramı geniş olarak yorumlanmakta, Kanun'un 4. maddesi kapsamında değerlendirilebilmesi için anlaşmanın yazılı olması, hukuki bağlayıcılığının bulunması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine, Kanun'un 4. maddesi, şekline bakılmaksızın, taraflar

arasında belirli bir irade uyuşmasını içeren tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsamaktadır. Rekabet hukuku kapsamında şekil şartlarına bağlı olmayan anlaşma kavramının ortaya konulabilmesi için teşebbüsler arasında aynı yönde bir irade uyuşmasının ya da mutabakatın bulunması yeterli görülmektedir¹¹². Anlaşma kavramının geniş yorumlanması 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 beklenen 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 alınmaktadır¹¹³.

- (480) Öte yandan, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca bir uzlaşmanın tespitinde delil serbestisi ilkesi geçerli olup Kanun'un 44. maddesi uyarınca soruşturma yürüten raportör heyeti Kanun'un 14. ve 15. maddelerine dayanarak her türlü evrakı ve bilgiyi talep edebilmekte, teşebbüslerde yapacağı yerinde incelemeler sonucunda her türlü verilerin ve belgelerin kopyalarını ve fiziki örneklerini alabilmektedir. Benzer şekilde ihlal iddiasına muhatap olan teşebbüsler de kararı etkileyebilecek her türlü bilgi ve delili Kurula sunma hakkına sahiptir.
- (481) Yukarıda ifade edilen hususlar çerçevesinde mevcut soruşturmanın konusunu oluşturan çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin açıklamalara izleyen bölümde yer verilmiştir.

1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve

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

¹¹² Kurulun 01.04.2021 tarihli ve 21-18/229-96 sayılı kararı.

¹¹³ Kurulun 25.03.2021 tarihli ve 21-17/209-87 sayılı kararı.

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.

- (485) Çalışanların daha iyi koşullarda veya daha yüksek ücretlerle çalışmasını temin eden iş gücü piyasasının rekabetçi yapısının temelinde çalışan hareketliliği bulunmaktadır. Çalışan hareketliliğinin düştüğü, eş deyişle çalışanların farklı teşebbüslere transferinin engellendiği bir piyasada çalışanlar daha yüksek ücretler ve daha iyi koşullar sunan iş fırsatlarından mahrum kalacaktır¹¹⁴. Anılan bu husus Kurum tarafından iş gücü piyasasına ilişkin yapılan duyuruda da vurgulanmış, emek faktörünün teşebbüsler arasında sağlıklı bir şekilde geçişinin sağlanmasının hedeflendiği dile getirilmiştir¹¹⁵. Bu hedef kapsamında çalışanların rekabetçi seviyelerin altında kalan ücretlerle çalışmasının önüne geçilebilmesi, aynı zamanda çalışanların daha etkin bir şekilde hizmet sunabilecekleri teşebbüslerce istihdam edilmesiyle birlikte fikirlerin/yeteneklerin teşebbüsler arasında yayılmasının sağlanacağı, dolayısıyla teşebbüslerin küresel rekabetçiliğinin artması gibi faydalar elde edilebileceği duyuruda ifade edilen hususlar arasındadır. Bunun yanında rekabetçi açıdan sağlıklı işleyen bir iş gücü piyasasının; iş gücünün niteliğinin artması, refahın haksız bir biçimde çalışanlardan işverene aktarılmasının engellenmesi ve iş gücüne katılımın artması gibi çıktılar sağlaması da muhtemel görülen sonuçlar arasında sayılmıştır.
- (486) Çalışan ayartmama anlaşmalarının etkilerine yönelik tespitlerin yukarıda izah edilen hususlarla sınırlanması da mümkün değildir. Bu konuda Portekiz Rekabet Otoritesi (*Autoridade da Concorrência-AdC*) çalışan ayartmama anlaşmalarının bir yandan çıktı pazarındaki bir yandan iş gücü pazarındaki etkilerini ortaya koyan çalışmasıyla rehberlik sağlamaktadır¹¹⁶. Otorite “çalışan ayartmama anlaşmalarının iş gücü pazarına potansiyel etkileri” başlığı altında bu anlaşmaların;
- iş 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,
 - iş 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,
 - işverenlerin pazarlık gücünü artırmasıyla, ücret seviyesi ve üretkenlik arasındaki bağı koparacağını,

¹¹⁴OECD (2020), “*Competition in Labour Markets*”, <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, syf. 28.

¹¹⁵<https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/isgucu-piyasasına-yonelik-centilmenlik-a-d8bc3379bea1eb11812e00505694b4c6>

¹¹⁶(AdC) (2021), “*Labour Market Agreements And Competition Policy*”, https://www.concorrência.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf, syf. 11-18.

- 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.

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

- işverenlerin 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

belirtilmiştir.

(488) 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*¹¹⁷ kararında incelenen çalışanlara yönelik anlaşmanın çıktı pazarında kurulan bir kartelin parçası olduğu anlaşılmaktadır.

(489) Çalışan ayartmama anlaşmalarının niteliği noktasında, günümüze kadarki uygulamanın esas olarak ücretlerin belirlenmesi ve çalışan ayartmama anlaşmaları gibi açık (*hard-core*) kartellere odaklandığı belirtilmektedir¹¹⁸. 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

¹¹⁷ Kurulun 02.01.2020 tarihli ve 20-01/3-2 sayılı kararı.

¹¹⁸ 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. Erişim Tarihi: 06.04.2023.

doktrinde gerekse de kararlar ile ortaya konulmuştur.” ifadeleriyle çalışan ayartmama anlaşmalarının ağır etkiler doğurabileceği kabul edilmiştir.

- (490) Keza Kurulun *Bfit* kararında¹¹⁹ 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.
- (491) Diğer taraftan gerek literatürde gerekse yurt dışı otorite kararlarında bu anlaşmaların amaç yönünden rekabeti kısıtladığı belirtilmektedir. Zira pazarın çıktı tarafında yapılan pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarından temel bir farklılığı bulunmayan bu türden anlaşmalara etki temelli yaklaşmak çıktı pazarındaki pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarına etki temelli yaklaşımdan farksız olacaktır.
- (492) Nitekim Kurulun yakın tarihli *Özel Hastaneler* kararında¹²⁰, *“Bununla birlikte çıktı pazarlarındaki kartelin tam simetriği olan ve aynı etkiyi üst pazarda (işgücü/girdi pazarında) doğuran girdi/alım kartelleri de açık ve ağır ihlal tanımı kapsamında ele alınabilmektedir. Keza ekonomi yazını 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 tekelleri gücü kullanma imkânına kavuşmayı hedeflemekte ve tüketici (alım karteli bakımından üretici) faydasını ele geçirmeyi; rekabetçi dengeye göre kartel taraflarının pazarın karşı taraftaki oyuncuların zararına olacak şekilde daha yüksek bir fayda elde etmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla personel transferinin engellenmesine yönelik rakipler arasındaki centilmenlik anlaşmaları 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesini amaç bakımından ihlal etmektedir.”* ifadelerine yer verilmiştir.
- (493) Konu hakkında Kurul dışındaki rekabet otoritelerinin de rehberlerine ve kararlarına rastlanmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD), 2016 yılında Federal Ticaret Komisyonu (*Federal Trade Commission-FTC*) ve Adalet Bakanlığının (*Department of Justice-DOJ*) yayımladığı İnsan Kaynakları Uzmanları İçin Anti-tröst Rehberi’nde (Rehber)¹²¹, hâlihazırda kurulmuş bir meşru iş birliği (bir devralma veya hizmet sözleşmesi gibi) ile ilgili ve bu iş birliği 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

¹¹⁹ Kurulun 07.02.2019 tarihli ve 19-06/64-27 sayılı kararı.

¹²⁰ Kurulun 24.02.2022 tarihli ve 22-10/152-62 sayılı kararı.

¹²¹ DOJ ve FTC (2016), “*Antitrust Guidance For Human Resource Professionals*”, <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>, s.3, Erişim Tarihi: 06.04.2023.

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 iş birliğinin parçası olan anlaşmalar için ise etki temelli yaklaşımlar benimsenmektedir.

- (494) ABD’deki uygulamaya bakıldığında 2010 yılında DOJ’un duyurduğu *Adobe* davasıyla¹²² başlayan Silikon Vadisi davalarının öne çıktığı görülmektedir. Silikon Vadisi’ndeki önde gelen teknoloji şirketlerinin birbirlerinin çalışanlarına iş teklif etmeme konusunda anlaşmasını belirten DOJ, anlaşmanın *per se* ihlal yarattığını öne sürmüştür¹²³. Benzer diğer bir dava ise *Lucasfilm* davasıdır¹²⁴. 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 duyurulmuştur¹²⁵. Bu anlamda ABD’de açık çalışan ayartmama anlaşmalarının *per se* niteliğinin netleştiği söylenebilecektir.
- (495) Avrupa Birliği (AB) örneklerine bakıldığında Avrupa Birliği Komisyonu (Komisyon) nezdinde alınan bir karara rastlanmazken üye ülkelerde alınan kararlardan, ABD’ye benzer yaklaşımların benimsendiği söylenebilecektir. AB üyesi ülkelerde, rekabet otoriteleri çalışan ayartmama anlaşmalarını, kartel tanımı kapsamında iş birlikçi stratejiyi gösteren anlaşmaların bir parçası olarak değerlendirmektedir. Söz konusu kararlarda bu anlaşmaların amaç ihlali olarak kabul edildiği de görülmekte, bu tip anlaşmalar ulusal rekabet kanunları ile ABİDA’nın 101. maddesine aykırı olarak kabul edilmektedir. İspanya Rekabet Otoritesi’nin 2010 yılında aldığı kararda¹²⁶, tespit edilen navlun sevkiyatı karteli dâhilinde çalışanları işe alma ile ilgili koşullar üzerinde de anlaşmaya varıldığı, dolayısıyla rekabetin amaç bakımından kısıtlandığı tespit edilmiştir. Birleşik Krallık, Fransa ve İtalya Rekabet Otoriteleri ise manken ajanslarına yönelik yürüttükleri ve odağında fiyat tespiti anlaşmalarının olduğu soruşturmalar içerisinde dolaylı olarak çalışanların maaşlarının belirlenmesine yönelik etki doğuran hükümleri de incelemiş ve bu anlaşmaları amaç yönünden kanuna aykırı bulmuştur¹²⁷.
- (496) Fransız Rekabet Otoritesi ayrıca 2017 yılında, PVC ve linolyum (muşamba) zemin kaplaması alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin kurdukları kartel ile ilgili verdiği kararda¹²⁸, ilgili teşebbüslerin fiyat anlaşmasının yanı sıra belirli müşterileri veya rakipleri ile ilgili olarak; işe alım politikası, satış organizasyonu veya yeni ürün numuneleri konularında kendi iç yönetimlerinde benimseyecekleri stratejiler hakkında anlaşmalarını tespit etmiştir. Karara konu olan çalışan ayartmama anlaşması ile ilgili

¹²² *United States v. Adobe Sys. Inc.*, No. 10-CV-01629 (D.D.C. 2010).

¹²³ <https://www.justice.gov/atr/case-document/complaint-0>, para. 3, Erişim Tarihi: 06.04.2023.

¹²⁴ *United States v. Lucasfilm Ltd.*, No. 10-CV-02220 (D.D.C. 2010).

¹²⁵ <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-surgical-care-affiliates-llc-and-scai-holdings-llc>, Erişim Tarihi: 06.04.2023.

¹²⁶ <https://www.cnmc.es/expedientes/s012008>; http://ec.europa.eu/competition/ecn/brief/04_2010/es_freight.pdf, Erişim Tarihi: 06.04.2023.

¹²⁷ Birleşik Krallık Rekabet Otoritesi (*UK Competition and Market Authority-CMA*), Conduct in the modelling sector, March 2017, <https://www.gov.uk/cma-cases/conduct-in-the-clothing-footwear-and-fashion-sector>, Erişim Tarihi: 06.04.2023.

Fransa Rekabet Otoritesi (*Autorité de la Concurrence*), Décision n° 16-D-20, <http://www.autoritedelaconcurrence.fr/pdf/avis/16d20.pdf>, Erişim Tarihi: 06.04.2023.

İtalya Rekabet Otoritesi (*Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato*), I789 – Agenzie di modelle, October 2016, http://www.agcm.it/dotcmsDOC/allegati-news/I789_ch_istr_sanz.pdf, Erişim Tarihi: 06.04.2023.

¹²⁸ *Autorité de la concurrence*, Decision 17-D-20, 19.10.2017.

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.

- (497) Ayrıca, işverenler arasındaki rekabetin sonucu olarak çalışanlar için daha yüksek maaşlar, iyi şartlar ve iş olanakları ortaya çıktığından dolayı Kanada Hükümeti, Kanada Rekabet Kanunu'nda iş gücü piyasasındaki rekabeti korumayı hedeflediği birkaç değişiklik yaparak maaş sabitleme ile iş mobilitesini kısıtlayan anlaşmaları; rakipler arasında fiyat tespiti, pazar paylaşımı veya arz kısıtlaması gibi anlaşmalara benzemesi ve etkin rekabetin ve kaynakların etkin dağılımının önüne geçmesi nedeniyle yasaklamıştır¹²⁹. Bahse konu değişiklikler uyarınca, maaş sabitleme ile meşru bir iş birliği, stratejik ittifak yahut ortak girişim kapsamında olmayan açık çalışan ayartmama anlaşmalarının *per se* ihlal olarak değerlendirileceği belirtilmiştir.
- (498) Son olarak Birleşik Krallık Rekabet Otoritesi (*UK Competition and Market Authority-CMA*) tarafından yakın bir tarihte yayımlanan İşverenlerin Rekabete Aykırı Davranışlardan Nasıl Kaçınabileceğine İlişkin Tavsiye Rehberi'nde¹³⁰, çalışan ayartmama anlaşmaları, ücret tespiti anlaşmaları ve çalışanlara ilişkin hassas bilgilerin paylaşılması olarak üç ana rekabet karşıtı davranış türünden bahsedilerek bahse konu davranış türleri "iş karteli" olarak tanımlanmıştır.

1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve

- (499) Yoğunlaşma işlemi ya da hizmet anlaşmaları gibi çeşitli iş birlikleri, teşebbüslerin birbirlerinin çalışanları ile etkileşime geçmesine neden olabilmektedir. Bahse konu iş 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 iş birliği ile ilgili ve bu iş birliği açısından makul bir şekilde gerekli olan çalışan ayartmama anlaşmalarının, *per se* ihlal niteliğinde değerlendirilen açık çalışan ayartmama anlaşmalarının dışında tutulması gerekmektedir.
- (500) 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.
- (501) 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*

¹²⁹ Detaylı bilgi için bkz. <https://ised-isde.canada.ca/site/competition-bureau-canada/en/how-we-foster-competition/consultations/enforcement-guidance-wage-fixing-and-no-poaching-agreements#sec3-1>, Erişim Tarihi: 06.04.2023.

¹³⁰ CMA (2023), "Guidance, Employers Advice on How to Avoid Anti-Competitive Behaviour", <https://www.gov.uk/government/publications/avoid-breaking-competition-law-advice-for-employers/employers-advice-on-how-to-avoid-anti-competitive-behavior>, Erişim Tarihi: 06.04.2023.

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.

(502) 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.

(503) Yan Sınırlama Kılavuzu’nun 58. paragrafı uyarınca 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 yükümlülüğünün 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 sağlamaktadır¹³¹. Otorite, çalışmasının “Yoğunlaşma işlemleri bağlamında çalışanlar için getirilen çalışan ayartmama hükümleri” başlığı altında, Yoğunlaşmalarda Doğrudan İlgili ve Gerekli Sınırlamalara İlişkin Komisyon

¹³¹ 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.

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 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.

- (504) 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 değerlendirilmeye tabi tutulabilecektir¹³². Nitekim aşağıda yer verileceği üzere, ABD Bölge Mahkemelerince teşebbüsler arası çeşitli anlaşmalar bu kapsamda ele alınmıştır.
- (505) *eBay* davasının nihai kararında¹³³ mahkemenin, *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 yasaklanmadığı görülmektedir. Mahkeme meşru bir iş birliği anlaşmasının işlerliği için gerekli olan hükümlerin yasaklanmadığını belirtmiştir.
- (506) ABD mahkemelerince *per se* ihlal sayılabilecek çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin tespitler içeren bir diğer karar ise *Knorr-Bremse* kararıdır¹³⁴. Nihai kararda mahkeme, meşru bir iş birliğinin yan sınırlaması niteliğindeki makul çalışan ayartmama hükümlerinin yasaklanmayacağını ifade etmiştir.
- (507) 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

¹³² 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.

¹³³ United States of America, v. *eBay* INC. Case No. 12-CV-05869-EJD-PSG.

¹³⁴ United States v. *Knorr-Bremse* AG and *Westinghouse Air Brake Technologies Corporation*, No. 1:18-cv-00747 (D.D.C. 2018).

açısından bir yan sınırlama niteliği taşıyıp taşımadığının saptanacağını ifade etmiştir¹³⁵.

- (508) ABD’de görülen diğer bir davada¹³⁶, müşterilerine taşımacılık şirketlerinden aldığı hizmetler vasıtasıyla lojistik çözümleri sağlayan *Pittsburgh Logistics (PLS)* ile bir 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 ayartmamasına yöneliktir. *PLS*’nin dört çalışanın *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.
- (509) Bir diğer kararda, huzurevlerine yetişmiş sağlık personeli sağlayan *ProTherapy* isimli teşebbüsün, huzurevleriyle yaptığı çalışan ayartmama anlaşmasının ihlal edildiği iddiası incelenmiştir¹³⁷. 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.
- (510) Meşru bir iş birliğinin parçası olarak düzenlenen çalışan ayartmama anlaşmasının incelendiği diğer bir karar ise *H&P* kararıdır¹³⁸. Karara konu olan olayda, *Omron* tarafından *H&P*’ye lisans sözleşmesi dâhilinde bir yazılım kullanılmakta ve taraflar arasındaki anlaşmaya eklenen çalışan ayartmama hükmü ile *Omron*’un mevcut veya teşebbüsten ayrılmasının üstünden iki yıl geçmemiş 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 iş birliğinin 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.
- (511) 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

¹³⁵ <https://www.justice.gov/atr/case-document/file/1338731/download>, Erişim Tarihi: 06.04.2023.

¹³⁶ *Pittsburgh Logistics Systems, Inc. v. Beemac Trucking, LLC and Beemac Logistics, LLC*, 2021 WL 1676399 (Pa. Apr. 29, 2021).

¹³⁷ *ProTherapy Associates, LLC v. AFS of Bastian, Inc.*, 2012.

¹³⁸ *Helmerich&Payne International Drilling Co., v. Schlumberger Technology Corporation* (Case No.17-CV-358-GKF-FHM), 26.12.2017.

yaklaşımlar geliştirdiği ve somut bir ilişki üzerinden sonuca ulaşan kararların bulunduğu söylenebilmektedir.

- (512) 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 çalışanlarının, hizmetin sunulduğu süre boyunca ayartılmamasına yönelik anlaşmasını incelediği kararda konuya ilişkin tespitlere yer vermiştir¹³⁹. 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.
- (513) Ülkemizdeki uygulamaya bakıldığında, Kurulun yan sınırlama doktriniyi uyguladığı kararlar genel olarak, 4054 sayılı Kanun'un 7. maddesi kapsamındaki değerlendirmeleri içermektedir. Bununla beraber Kurulun tarafların arasındaki dikey nitelikte sözleşmeleri değerlendirdiği kimi kararlarında da yan sınırlama kavramına değindiği görülmektedir¹⁴⁰. Yine ciro eşiklerinin altında kalması dolayısıyla doğrudan 7. madde kapsamında incelenmeyen bazı ortak girişim anlaşmalarındaki hükümler de yan sınırlama olarak değerlendirilmektedir¹⁴¹. 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.
- (514) Yukarıda yer verilen değerlendirmeler ışığında, meşru bir iş birliği ile doğrudan ilgili ve bu iş birliğinin hayata geçirilebilmesi ve/veya sürdürülebilmesi açısından gerekli olan ve ayrıca kapsadığı çalışanlar ve süresi bakımından rekabeti daha az kısıtlayacak şekilde düzenlenen çalışan ayartmama anlaşmaları yan sınırlama olarak kabul edilebilecektir.
- (515) Öte yandan, yan sınırlamalar ile muafiyet uygulamasının birbirinden ayırt edilmesi önem arz etmektedir. Zira Komisyon da bu hususa özel bir vurgu yapmaktadır¹⁴². Nitekim muafiyet kapsamında rekabeti sınırlayıcı bir anlaşmanın doğurduğu faydalar

¹³⁹CCA vs. KOIOS savjetovanje d.o.o., Zagreb, [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)41/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)41/en/pdf). Erişim Tarihi: 06.04.2023.

¹⁴⁰Kurulun 21.08.2013 tarihli ve 13-48/671-28 sayılı; 28.08.2012 tarihli ve 12-42/1318-431 sayılı kararları.

¹⁴¹ Kurulun 24.10.2013 tarihli ve 13-59/823-348 sayılı kararı.

¹⁴²Bkz. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004XC0427\(07\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004XC0427(07)&from=EN). para. 30. Erişim Tarihi: 06.04.2023.

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, mehz 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.

- (516) 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. maddelerinin uygulanmasının dışında tutulmaktadır. Bu durum Yan Sınırlama 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. Ancak fiyat tespiti, arz kısıtlaması, pazar veya müşteri paylaşımı gibi açık kısıtlamaların söz konusu olduğu yatay etki doğuran 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.

I.4.4. Soruşturma Tarafı Teşebbüsler Hakkında Değerlendirme

- (517) Yapılan inceleme ve tespitlerden de anlaşılacağı üzere, soruşturma tarafı teşebbüslerin taraf olduğu ihlal iddialarının dayanağının ikili çalışan ayartmama anlaşmaları oluşturmaktadır. Dolayısıyla değerlendirmelerin her bir anlaşma özelinde ayrı ayrı yapılması gerekmektedir.

I.4.4.1. ETİYA – PIA Hakkında Değerlendirme

- (518) Dosya kapsamında, ETİYA ve PIA'da gerçekleştirilen yerinde incelemelerde teşebbüsler arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir.
- (519) ETİYA'dan elde edilen ve 26.10.2017-07.11.2017 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 1'de, bir ETİYA çalışanı boş bir pozisyon için uygun olabilecek bir adayın CV'sini diğer ETİYA çalışanları ile paylaşmakta ve adayın değerlendirilmesini istemektedir. Ancak cevaben aday ile gerçekleştirilen görüşmede adayın "(.....)" için görevlendirilen bir PIA çalışanı olduğu bilgisinin edinildiği, bu nedenle adayın istihdam edilemeyeceği belirtilmektedir. Belgede söz konusu adayın değerlendirilememe gerekçesi yer almasa da PIA'dan elde edilen yukarıdaki bulgular dikkate alındığında PIA çalışanının teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşması gereğince işe alınamadığı izlenimi uyanmaktadır.
- (520) ETİYA'dan elde edilen ve 13.11.2017-14.11.2017 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 2'de, ETİYA'nın alım yapamadığı teşebbüslere ilişkin PIA'nın da bulunduğu bir liste tutulduğu ve listenin güncellenmesi gerektiği konuşulmaktadır. İlgili yazışmalarda

ayrıca, bir PIA çalışanının ETİYA'ya iş başvurusunda bulunduğu, konunun Satıştan Sorumlu Başkan Yardımcısı (.....)'ya aksettirildiği ve (.....)'nın da PIA'dan alım yapılmaması gerektiği şeklinde bir dönüş yaptığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte konuya ilişkin görüşüne başvurulmuş ETİYA CEO'su (.....) ise PIA'dan alım yapılabileceğini ifade etmektedir. ETİYA'dan elde edilen ve 14.11.2017-15.11.2017 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 3'teki yazışmalar incelendiğinde, önceki bulguda da yer verilen ve alım yapılamayan teşebbüsleri içerdiği anlaşılan listede çeşitli güncellemelerin yapıldığı, yapılan bu güncellemeler uyarınca iki teşebbüsün listeden çıkarıldığı görülmektedir. Ayrıca her ne kadar Satıştan Sorumlu Başkan Yardımcısı (.....) tarafından PIA'dan çalışan alınmaması yönünde görüş bildirilse de artık ilgili aday ile iletişime geçilebileceği belirtilmektedir. Bu tutum değişikliğinin, ETİYA CEO'su ile aynı tarihte yapılan ve Bulgu 2'de yer verilen yazışmalardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Öte yandan yalnız bir gün sonra aynı ETİYA çalışanı tarafından gönderilen 15.11.2017 tarihli e-postada ise PIA'dan sadece "(.....)" pozisyonunda görev alan kişilerin alınabileceği, farklı pozisyonlar bakımından işe alımların gerçekleştirilmeyeceği yönünde ifadeler yer verilmektedir. Ayrıca "*Yakın zamanda PIA'dan ayrılmış adayları da almıyoruz.*" ifadesinden de PIA çalışanlarının istihdam edilmemesine yönelik yaklaşımın aktif çalışanların yanı sıra PIA'nın eski çalışanlarını da kapsadığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda ETİYA'nın PIA çalışanlarının istihdam edilmemesine yönelik iradesinin de devam ettiği ve teşebbüsler arasındaki anlaşmanın geçerliliğini koruduğu söylenebilmektedir. Bunu destekler şekilde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen aynı tarihli Bulgu 4'te bir ETİYA çalışanı tarafından diğer bir ETİYA çalışanı ile paylaşılan adaylardan birinin PIA'da çalışması nedeniyle değerlendirme dışı bırakıldığı görülmektedir.

- (521) ETİYA'dan elde edilen ve 18.11.2017-20.11.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanı ile bir İK danışmanlık firması çalışanı arasında gerçekleşen Bulgu 5'te ise ETİYA'nın üçüncü taraf bir teşebbüsten personel temini noktasında İK danışmanlık hizmeti aldığı anlaşılmaktadır. Bu hizmet kapsamında ilgili İK danışmanlık firmasının ETİYA'dan, centilmenlik anlaşmasının bulunduğu/çalışan alamayacağı teşebbüslere ilişkin listenin paylaşılmasını istediği görülmektedir. ETİYA yetkilisi tarafından paylaşılan listede ise PIA'nın da yer aldığı ve PIA'ya ilişkin olarak "(sadece (.....) pozisyonları için değerlendirebiliriz. Kararsız kaldığımız aday olursa, aday bazında konuşacağız)" notunun düşüldüğü görülmektedir. Benzer şekilde Bulgu 3'te yer alan e-posta silsilesinde 28.12.2017 tarihinde paylaşılan "*ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR*" başlıklı listede de PIA'ya ilişkin olarak "*PIA (sadece (.....) pozisyonları için değerlendirebiliriz. Kararsız kaldığımız aday olursa, aday bazında konuşacağız)*" ifadeleri yer almaktadır. Dolayısıyla bahse konu bulgularda yer alan ifadeler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, ETİYA'nın PIA'nın çalışanlarını transfer etmemeye yönelik mevcut politikasında bir değişikliğe gittiği ve (.....) pozisyonlarının ilgili anlaşmanın kapsamı dışında bırakıldığı anlaşılmakla birlikte, bu durumun ETİYA'nın PIA çalışanlarını transfer etmemeye yönelik genel yaklaşımını değiştirmedeği değerlendirilmektedir.

- (522) ETİYA'dan elde edilen 16.03.2018 tarihli Bulgu 6'da, bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine "Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar" konulu bir e-posta gönderilmekte ve ilgili e-postada "*Pia'da çalışan adayları değerlendirmiyoruz. Ayrılmış olanları da değerlendirmiyoruz ancak zor kapatılan bir pozisyonsa konuşalım, üst yönetime sorabiliriz.*" ifadelerine yer verilmektedir. Ayrıca söz konusu e-postanın ekinde PIA'nın da bulunduğu bir "*ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR*" listesi iletilmektedir. Söz konusu listede PIA'ya ilişkin olarak "(sadece (.....) pozisyonları için

değerlendirebiliriz. Yakın zamanda PIAdan ayrılmış adayları da almıyoruz. CVsinde PIA yazan kişileri her koşulda konuşalım)” ifadeleri yer almaktadır. Benzer şekilde bir ETİYA çalışanı tarafından bir İK firmasının yetkilisine gönderilen 03.04.2018 tarihli Bulgu 7’de de “Birde ekte alım yapamadığımız şirketleri paylaşıyorum.” ifadelerine yer verilerek aynı içerikli listenin iletiliği görülmektedir. Bu kapsamda Bulgu 6 ve Bulgu 7’den, önceki bulgularla ortaya konulan ETİYA’nın PIA çalışanlarını istihdam etmeme iradesinin devam ettiği anlaşılmaktadır.

- (523) ETİYA’dan elde edilen ve ETİYA çalışanı tarafından bir insan kaynakları firması çalışanına gönderilen e-postanın yer aldığı 08.11.2018 tarihli Bulgu 8’de, Bulgu 7’nin içeriğine benzer şekilde, çalışanları ile görüşülmemesi gereken teşebbüslerin yer aldığı bir listenin gönderildiği ve bu listede PIA’nın da bulunduğu görülmektedir. Benzer şekilde ETİYA çalışanı ile İK danışmanlık firması yetkilisi arasında 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 9’da da ETİYA’nın çalışan alımı yapmadığı firmalara ilişkin listenin paylaşıldığı ve söz konusu listede PIA’nın da diğer listelerdeki şekliyle yer aldığı görülmektedir.
- (524) ETİYA’dan elde edilen 09.04.2019 tarihli Bulgu 10’da, yukarıda birçok kez adı geçen ETİYA’nın alım yapılmayacak firmalar listesinin genişlemesi nedeniyle İK personellerinin aday bulmakta zorlandığı belirtilmektedir. Yazışmada paylaşılan teşebbüsler arasında PIA da bulunmaktadır. Yazışmanın devamında bazı teşebbüslerin durumunun tartışıldığı, PIA’ya ilişkin olarak ETİYA CEO’suna hitaben “PIA dan da emin olamadım, geçen aradılar sizi sanırım” ifadesinin yer aldığı ve nihayetinde PIA’nın listeden çıkarılmadığı görülmektedir. Söz konusu bulgudan tarafların konu hakkında iletişim halinde olduğu ve teşebbüsler arasındaki anlaşma doğrultusunda ETİYA’nın PIA çalışanlarını istihdam etmeme iradesini sürdürdüğü açıkça anlaşılmaktadır.
- (525) ETİYA’dan elde edilen ve 24.04.2019-25.04.2019 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 11’de, bir ETİYA çalışanı tarafından ETİYA ile “*prensip anlaşması*” bulunan teşebbüslerin listesi istenmektedir. Diğer bir ETİYA çalışanı ise “*Ekte alım yapamadığımız firmaların listesini paylaşıyorum*” diyerek içerisinde PIA’nın da bulunduğu ETİYA’nın işe alım yapmadığı teşebbüslerin listesini paylaşmaktadır. Aynı şekilde, ETİYA’dan elde edilen 29.04.2019 tarihli Bulgu 12’de, ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisi ile ETİYA’nın işe alım yapmadığı teşebbüslerin listesi paylaşılmaktadır. Söz konusu listede PIA da yer almaktadır.
- (526) PIA’dan elde edilen 02.12.2019 tarihli Bulgu 13’te, ETİYA’da çalışan bir adaya ilişkin olarak başta ETİYA’dan alım yapılmadığının söylendiği görülmektedir. Ancak adayın başka bir teşebbüste bordrolu olarak çalıştığının ve ETİYA’da dış kaynak olarak hizmet verdiğinin anlaşılmasının üzerine, bu durumun taraflar arasındaki centilmenlik anlaşması bakımından sorun teşkil etmeyeceği yönünde değerlendirme yapıldığı ve adayın CV’sinin istenmesine karar verildiği görülmektedir.
- (527) ETİYA’dan elde edilen ve 29.10.2020-02.11.2020 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 14’te, bir adayın CV’sini ETİYA çalışanları arasında paylaşıldığı ve adayın değerlendirilebileceği uygun bir pozisyon olup olmadığının sorgulandığı görülmektedir. Yazışmanın devamında, uygun bir pozisyon olduğu belirtilmekle birlikte PIA’dan çalışan alınamadığı ifade edilmektedir. Öte yandan CV’yi paylaşan çalışan ise, konu hakkında ETİYA yöneticilerinden biri ile konuşarak söz konusu alım için onay aldığını belirtmektedir. Bulgu 14 doğrultusunda, ETİYA ile PIA arasında personel transferinin engellenmesine yönelik mevcut anlaşmanın devam ettiği anlamı çıkarılabilmekle birlikte, bahse konu anlaşmanın bazı çalışanlar bakımından esnetildiği yahut

anlaşmanın zaman zaman ihlal edilerek PIA'da çalışan adayların ETİYA'ya transfer edilebildiği anlaşılmaktadır.

- (528) ETİYA'dan elde edilen 01.12.2020 tarihli Bulgu 15'te, bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine gönderilen e-postanın ekinde, PIA'nın da bulunduğu bir yasaklı liste iletilmektedir. Aynı şekilde 25.11.2020-23.03.2021 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 16'da "*alim_yapamadığımız_firmalar*" başlıklı listeden çeşitli teşebbüslerin çıkarılması/eklenmesi hakkında konuşulmakla birlikte bu listede PIA'nın diğer listelerdeki konumunu aynı ifadelerle koruduğu göze çarpmaktadır.
- (529) PIA'dan elde edilen 28.04.2021 tarihli Bulgu 17'de önerilen üç adaydan birinin ETİYA'lı olduğunun anlaşılması üzerine PIA CEO'sunun "*Etiya ya bulaşmayalım*" dediği görülmektedir. Son olarak PIA'dan elde edilen 12.06.2021 tarihli Bulgu 18'de ise insan kaynakları alanında danışmanlık hizmeti sunan firmanın yetkilisi, PIA'ya bir adayın CV'sini sunmaktadır. Bunun üzerine PIA çalışanı normalde özel bazı projeler için ETİYA'dan centilmenlik anlaşması gereği aday almadıklarını, ancak adayın AR-GE'den sorumlu olması nedeniyle bu durumun istisnai olarak değerlendirilebileceğini ifade etmektedir.
- (530) Yukarıda yer verilen belgeler doğrultusunda her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin birbirini tamamlar nitelikte olduğu ve ETİYA ile PIA'nın birbirlerinden çalışan almama yönündeki karşılıklı irade uyuşmasını ortaya koyduğu değerlendirilmektedir. Teşebbüsler arasındaki rekabete aykırı söz konusu çalışan ayartmama anlaşmasının, çok sayıda teşebbüs içi yazışmanın yanı sıra tarafların farklı İK danışmanlık firması çalışanları ile gerçekleştirdiği yazışmalara da yansıdığı görülmektedir. Keza teşebbüsler arasında konuya ilişkin iletişim bulunduğu da belgelerde geçmektedir.
- (531) Bununla birlikte, "*1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve*" başlığı altında belirtildiği üzere meşru bir iş birliği kapsamında yapılan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli koşulların sağlanması halinde yan sınırlama olarak değerlendirilebilmektedir. Bu doğrultuda teşebbüslerden, aralarında herhangi bir ticari ilişki bulunup bulunmadığına ve bu ilişki kapsamında herhangi bir sözleşme akdedilip akdedilmediğine ilişkin bilgi talep edilmiştir. ETİYA, geçmiş dönemde PIA ile bazı ortak müşterilere birlikte veya ayrı ayrı hizmet verdiklerini ve iş ortağı olduklarını, örneğin (.....)'un bir projesi kapsamında ETİYA'nın alt yüklenici olarak PIA'ya danışmanlık hizmeti konusunda personel sağladığını ifade etmiştir. PIA ise ETİYA ile benzer müşteri gruplarına benzer hizmetler sunduklarını, müşterilerin talebi veya projede gerek duyulması durumunda aynı proje çerçevesinde veya aynı müşteri için farklı projeler kapsamında birlikte çalışmalar gerçekleştirdiklerini, geçmiş dönemde PIA'nın bir proje kapsamında ETİYA'ya danışmanlık hizmeti sağladığını belirtmiştir. Bununla birlikte her iki teşebbüs de taraflar arasında hâlihazırda devam eden ticari bir ilişkinin söz konusu olmadığını ve daha önce taraflarca akdedilmiş herhangi bir sözleşmenin de bulunmadığını ifade etmiştir.
- (532) Öte yandan teşebbüsler hakkındaki belgeler incelendiğinde, ETİYA ile PIA arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının taraflar arasındaki herhangi bir iş ilişkisinden kaynaklandığını gösterir nitelikte bir bulgu bulunmadığı görülmektedir. Dolayısıyla ETİYA ile PIA arasındaki çalışan ayartmama davranışlarının yan sınırlama olarak

kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin olarak ayrıca bir değerlendirme yapılmasına gerek olmadığı kanaatine varılmıştır.

- (533) Sonuç olarak, ETİYA ile PIA'nın birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemek suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri değerlendirilmektedir.

I.4.4.2. ETİYA – RDC Hakkında Değerlendirme

- (534) Dosya kapsamında, ETİYA ve RDC'de gerçekleştirilen yerinde incelemelerde teşebbüsler arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir.
- (535) ETİYA'dan elde edilen 13.11.2017 tarihli Bulgu 19'da, daha önce yapılan ve çalışanları alınamayan teşebbüsleri içeren listenin güncellenmesi gerektiği konuşulmaktadır. Yazışmanın içeriğinden RDC'nin listeden çıkarılmadığı anlaşılmaktadır.
- (536) 14.11.2017-28.12.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 20'de, önceki bulguda yer verilen listeden iki teşebbüsün çıkarıldığı belirtilmektedir. Söz konusu teşebbüslerden birisi de RDC'dir. Ancak bir gün sonra aynı ETİYA çalışanı tarafından *"RDC den alım yapamıyoruz ☹"* denilmektedir. Yazışma silsilesinin devamında, 28.12.2017 tarihinde paylaşılan listede RDC'nin yer aldığı görülmektedir.
- (537) RDC'den alınan ve 15.11.2017-17.11.2017 tarihlerini kapsayan Bulgu 21'de, ETİYA'nın bir RDC çalışanına iş teklifi yaptığı RDC'nin iç yazışmasından anlaşılmaktadır. İki gün sonra ise RDC çalışanının ETİYA tarafından yapılan iş teklifini kabul ettiği belirtilmekte, bahse konu çalışanın yerine geçebilecek isimler tartışılmaktadır. Yazışma silsilesinin devamında, RDC çalışanı tarafından *"Artık biz de Etiya'dan aday aramaya başlıyoruz izninizle."* şeklindeki ifade kullanılmakta olup RDC CEO'sunun da *"Arayabilirsiniz"* diyerek olumlu yanıt verdiği görülmektedir. RDC çalışanının *"Artık"* ifadesinden o güne kadar RDC'nin ETİYA çalışanlarına iş teklifinde bulunmadığı, ancak ETİYA'nın RDC çalışanını transfer etmesinin bu durumu değiştirdiği çıkarımı yapılabilmektedir. Bununla birlikte yukarıdaki belgelerden görülebilen ETİYA'nın RDC'den çalışan transferi yapmama yönündeki yaklaşımının Bulgu 21'de RDC tarafından da benimsendiği anlaşılmaktadır. Böylece ilgili belgelerin teşebbüsler arasında irade uyuşması bulunduğuna işaret ettiği söylenebilmektedir. Diğer taraftan 17.11.2017 tarihi itibarıyla RDC CEO'sunun personel temini bakımından ETİYA çalışanları ile iletişime geçilebileceğini belirtmesinden, ETİYA'nın teşebbüsler arasındaki anlaşmaya uymamasının tepkisi veya iki teşebbüs arasındaki anlaşmanın RDC tarafından tek taraflı olarak sona erdirilmiş olabileceği şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu hususun, ilerleyen bulgular ile birlikte değerlendirilerek ortaya konulabileceği değerlendirilmektedir.
- (538) 18.11.2017-20.11.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanı ile bir İK danışmanlık firması çalışanı arasında gerçekleşen Bulgu 22'de, İK danışmanlık firması tarafından ETİYA'nın centilmenlik anlaşmasının bulunduğu ya da çalışan alamayacağı teşebbüslere ilişkin listenin paylaşılması istenmektedir. ETİYA yetkilisi tarafından paylaşılan listede RDC'nin de yer aldığı görülmektedir. ETİYA'dan elde edilen 16.03.2018 tarihli Bulgu 23'te, Bulgu 22'de de değinilen alım yapılmayan firmalar listesinin, ETİYA çalışanları arasında güncellenerek tekrar paylaşıldığı görülmektedir. Söz konusu listede de RDC yer almaktadır. Bulgu 22 ve Bulgu 23 birlikte değerlendirildiğinde, ETİYA'nın teşebbüsler arasındaki anlaşmayı sürdürme iradesi

net bir şekilde anlaşılmaktadır. Zira teşebbüs, alım yapılmayacak firmaları kapsayan listede RDC'ye de yer vermektedir.

- (539) RDC'den elde edilen 20.03.2018 tarihli Bulgu 24'te, RDC CEO'suna bir arkadaşı tarafından öz geçmişi iletilmektedir. RDC CEO'su ise öz geçmişi RDC çalışanlarına ileterek "Etiyadan ayrıldı arayabiliriz" ifadelerini kullanmaktadır¹⁴³. RDC CEO'sunun beyanından RDC'nin ETİYA'nın mevcut çalışanlarına iş teklifi yapmadığı sonucu çıkarılmaktadır. Bu doğrultuda, her ne kadar 15.11.2017-17.11.2017 tarihlerini kapsayan Bulgu 21'de RDC'nin ETİYA'dan "artık" çalışan transfer edebileceğinden bahsedilse de söz konusu durumun teşebbüsler arasındaki çalışan ayartmamaya yönelik anlaşmayı ETİYA'nın sehven bozması nedeniyle olduğu izlenimi doğmaktadır. Zira ETİYA'nın iç yazışmalarına bakıldığında, alım yapılmayacak teşebbüsler listesinde yer alan RDC'nin 14.11.2017 tarihinde listeden çıkarıldığı belirtildiği, yalnız bir gün sonra ise "RDC den alım yapamıyoruz" şeklinde bir konuşma yapıldığı görülmektedir. 28.12.2017 tarihli e-postanın ekinde yer alan listede RDC'ye tekrar yer verilmektedir. ETİYA'nın RDC'yi alım yapılmayacak teşebbüsler listesine alması ve Bulgu 24'te RDC'nin ETİYA'dan ayrılmasını göz önünde bulundurarak aday ile iletişime geçmesi, RDC ile ETİYA arasındaki anlaşmanın 17.11.2017 tarihinden sonra da devam ettirildiği kanaatini oluşturmaktadır.
- (540) ETİYA'dan elde edilen 03.04.2018 tarihli Bulgu 25 ve 08.11.2018 tarihli Bulgu 26'da, ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisine işe alım yapılmayacak teşebbüslere ilişkin listeler gönderilmektedir. Söz konusu listelerde RDC'nin de yer aldığı görülmektedir.
- (541) ETİYA'dan elde edilen 07.12.2018 tarihli Bulgu 27'de, ETİYA'nın bir RDC çalışanı ile görüştüğü ve pozisyon için uygun olduğunun değerlendirildiği belirtilmektedir. Söz konusu RDC çalışanının İK personeli olduğu belirtilerek normalde RDC çalışanlarının istihdam edilmediği, ancak teknik bir personel olmadığı için kişinin işe alımının bir sorun yaratmayabileceği ifade edilmektedir. Diğer ETİYA çalışanı da RDC çalışanının İK personeli olması nedeniyle herhangi bir problem olmayacağını belirtmektedir. Bulgu 27'deki ifadelerden, ETİYA ve RDC arasındaki çalışan transferini önlemeye yönelik anlaşmanın teknik personellerin dışındaki personeller bakımından esnetilebildiği ya da bu personelleri kapsamadığı anlaşılmaktadır.
- (542) ETİYA'dan elde edilen 14.12.2018 tarihli Bulgu 28'de, İK danışmanlık firması yetkilisi, ETİYA tarafından işe alınabilecek üç adaya ilişkin bilgileri ETİYA çalışanına sunmaktadır. Ancak ETİYA yetkilisi, bir adayın RDC çalışanı olduğunu, RDC üzerinden alım yapılamadığını ifade etmektedir.
- (543) ETİYA'dan elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 29'da, ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisine ETİYA'nın çalışan alımı yapmadığı firmalara ilişkin liste gönderilmektedir. Söz konusu listede RDC'nin de yer aldığı görülmektedir.
- (544) ETİYA'dan elde edilen 09.04.2019 tarihli Bulgu 30'da, yukarıda birçok kez adı geçen ETİYA'nın alım yapılmayacak firmalar listesinin genişlemesi nedeniyle İK personelinin aday bulmakta zorlandığı belirtilmektedir. Yazışmada paylaşılan teşebbüsler arasında RDC de bulunmaktadır. Yazışmanın devamında bazı teşebbüslerin listeden

¹⁴³ Çalışanın *LinkedIn* hesabından, Ocak 2012-Haziran 2017 tarihleri arasında ETİYA'da çalışmış olduğu anlaşılmaktadır.

çıkarılmasının kararlaştırıldığı, ancak RDC'nin bu teşebbüsler arasında yer almadığı anlaşılmaktadır.

- (545) ETİYA'dan elde edilen ve 24.04.2019-25.04.2019 tarihlerinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 31'de, bir çalışan tarafından ETİYA'nın "*prensip anlaşması*" bulunan teşebbüslerin listesinin paylaşılması istenmektedir. Diğer bir ETİYA çalışanı ise "*Ekte alım yapamadığımız firmaların listesini paylaşıyorum*" diyerek içerisinde RDC'nin de bulunduğu bir liste paylaşmaktadır. Aynı şekilde, ETİYA'dan elde edilen 29.04.2019 tarihli Bulgu 32'de, ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisi ile ETİYA'nın işe alım yapmadığı teşebbüslerin listesi paylaşılmaktadır. Söz konusu listede RDC de yer almaktadır.
- (546) ETİYA'dan elde edilen 28.01.2020 tarihli Bulgu 33'te, ETİYA çalışanı tarafından RDC'den çalışan transfer edilmediği, ancak ilgili adayın pozisyon ve iş arayışında olduğu, bu kapsamda proje özelinde istisna yapıp yapılamayacağı sorgulanmaktadır. Diğer ETİYA çalışanı tarafından ise "*İstifa ederse olur Şuan alamayız*" şeklinde bir dönüş sağlandığı görülmektedir. Bulgu 33'te yer alan teşebbüs içi yazışmadan, teşebbüsler arasındaki aktif çalışanların transfer edilmemesine yönelik anlaşmanın uygulanmaya devam ettiği anlaşılmaktadır.
- (547) ETİYA'dan elde edilen ve 25.11.2020-23.03.2021 tarihleri arasında gerçekleşen yazışmaya ilişkin Bulgu 34'te, ETİYA çalışanı tarafından, alım yapılmayacak teşebbüs listesinin güncellendiği ve RDC'nin de dâhil olduğu bazı teşebbüslerin listeden çıkarıldığı belirtilmektedir. Yazışmanın devamında, listeden çıkarılan teşebbüsler için alım yapılabileceği belirtilmekte ve "*ama çok almayalım kontrollü gidelim ☺ Örneğin 2 tane aldıktan sonra biraz ara verelim, 1.den sonra 2.yi alırken de konuşalım, aradan zaman geçmesi iyi olur. Bunun için bu firmalardan adayları değerlendirdiğiniz zaman bana haber vermeniz iyi olur. Ben de son duruma göre sürece dahil edip edemeyeceğimizi söylerim.*" şeklinde ifadeler yer verilmektedir. Aynı bulguda yer alan 09.02.2021 tarihli e-postada ve 23.03.2021 tarihli e-postanın ekinde paylaşılan listede ise RDC'den yapılacak alımlara kısıtlı şekilde devam edilebileceğine ilişkin ifadelerin yer aldığı görülmektedir. ETİYA'dan elde edilen 01.12.2020 tarihli Bulgu 35'te ise ETİYA çalışanları arasında paylaşılan alım yapılmayacak teşebbüslere ilişkin liste yer almaktadır. İlgili liste incelendiğinde RDC'nin listede yer almadığı görülmektedir. Bulgu 34 ve Bulgu 35 birlikte değerlendirildiğinde, ETİYA'nın listelerinde yer alan RDC'nin 25.11.2020 tarihinden itibaren listelerde yer almadığı görülmekte olup 01.12.2020 ve 23.03.2021 tarihli e-postaların da bu durumun devam ettiğini desteklediği değerlendirilmektedir.
- (548) Yukarıda yer verilen tüm belgeler doğrultusunda ETİYA ile RDC'nin çalışan geçişlerini engellemeye yönelik karşılıklı tutum içerisinde bulunduğu, taraflar arasındaki çalışan ayartmamaya ilişkin söz konusu anlaşmanın 01.06.2016-28.01.2020 tarih aralığını kapsadığı değerlendirilmektedir.
- (549) Bununla birlikte "*Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve*" başlığı altında ifade edildiği üzere meşru bir iş ilişkisi kapsamında yapılan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli koşullar dâhilinde yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Dosya kapsamında elde edilen bilgilerden; geçmiş dönemde RDC'nin ETİYA tarafından yürütülen projelerdeki personel ihtiyacına yönelik olarak ETİYA'ya çalışan sağladığı, ayrıca ETİYA ve RDC çalışanlarının gerek aynı gerek farklı projeler kapsamında ortak müşterilere hizmet verilmesi esnasında birlikte çalıştıkları, (.....)'un teşebbüslerin ortak müşterilerinden biri olduğu anlaşılmaktadır. ETİYA tarafından gönderilen yazıda; 2015 yılında ETİYA ile RDC arasında dış kaynak personel teminine yönelik iş ilişkisi

kurulduğu ancak 14.03.2023 tarihi itibarıyla taraflar arasında herhangi bir ticari ilişkinin mevcut olmadığı belirtilmekte ve 01.06.2016-28.01.2020 tarih aralığını kapsayan dönemde herhangi sözleşme akdedilmediği ifade edilmektedir. İlgili dönemde taraflar arasında meşru iş ilişkisinin bulunduğu kabulü altında dahi bulgulara geçen ifadelerden hareketle, çalışan geçişliliğinin kısıtlanmasına yönelik varılan uzlaşının herhangi bir iş birliğiyle ilişkilendirilmesi sonucuna ulaşamayacağı, dolayısıyla bahse konu uzlaşının yan sınırlama kapsamında ele alınamayacağı değerlendirilmektedir.

- (550) Sonuç olarak dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde, ETİYA ile RDC'nin çalışan geçişlerinin kısıtlanması amacını taşıyan anlaşma yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği değerlendirilmektedir.

I.4.4.3. ETİYA – KAFEİN Hakkında Değerlendirme

- (551) Dosya kapsamında, ETİYA ve KAFEİN'de gerçekleştirilen yerinde incelemelerde teşebbüsler arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir. Ayrıca KAFEİN tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında paylaşılan belgelerin, KAFEİN ile ETİYA arasında rekabete aykırı şekilde çalışan geçişlerini kısıtlayıcı bir ilişkinin bulunduğunu gösterir nitelikte olduğu görülmektedir. Söz konusu belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilmektedir.
- (552) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 25.09.2017 tarihli Bulgu 36'da, teşebbüste açık olan pozisyonlarda değerlendirilmek üzere üç adet öz geçmiş paylaşılmaktadır. Ardından söz konusu üç adaydan birinin ETİYA'da çalıştığı, adayın işe alınması durumunda ETİYA ile KAFEİN arasındaki yeni başlayan iş ilişkisinin¹⁴⁴ bozulabileceği belirtilmektedir. Bulgu 36'dan, KAFEİN çalışanlarının ETİYA'dan işe alım yapma konusunda ETİYA ile kurulan iş ilişkileri nedeniyle temkinli davrandığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda söz konusu belge, teşebbüsler arasında iş ilişkisinin kurulmasıyla birlikte çalışan geçişini sınırlandırmaya yönelik bir uzlaşının da sağlandığı yönünde şüphe uyandırmaktadır.
- (553) Bulgu 36 incelendiğinde, taraflar arasındaki bir uzlaşıdan açıkça bahsedilmemekle birlikte KAFEİN'in ETİYA'dan çalışan transfer edilmesi noktasında çeşitli çekincelere sahip olduğu görülmektedir. Bulgu 37 ve devamındaki bulgulara yer alan ifadelerin, Bulgu 36'nın incelenmesi sonucunda ulaşılan şüpheleri haklı çıkardığı görülmektedir.
- (554) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 24.11.2017 tarihli Bulgu 37'de, ETİYA'da üç yıldır çalışan bir adayın KAFEİN tarafından istihdam edilmesi konu edilmektedir. KAFEİN çalışanı tarafından verilen cevapta *"Etiya ile centilmenlik anlaşması yaptık. Şimdilik onlardan adam almamalıyız"* ifadeleri yer almaktadır. Böylece teşebbüslerin karşı taraftan çalışan transferine olumsuz bakmalarının gerekçesi de teşebbüsler arasında yapılmış olan centilmenlik anlaşması olarak gösterilmektedir. İlgili ifadenin devamında, daha önce ETİYA'dan bir aday ile görüşme organize edildiği, ancak adayın dış kaynak olarak çalışması planlanan teşebbüs tarafından kabul edilmediği ve bu nedenle işe alımın gerçekleştirilemediği belirtilmektedir. Ardından *"1 Kişilik hakkımız hala mevcut. Bu durumda işe alımını gerçekleştirebilir miyiz?"* denilerek ETİYA'nın bir

¹⁴⁴ Söz konusu bulguda iş ilişkisinin detayına ilişkin bir bilgi bulunmamakla birlikte dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgelerden KAFEİN'in ETİYA'ya dış kaynak sağladığı anlaşılmaktadır. Taraflar arasındaki ilişkilere ve bu ilişkiler kapsamında imzalanan sözleşmelere ilişkin bilgilere ise bulgu değerlendirmelerinin sonunda yer verilecektir.

çalışanını transfer edebilme hakkına sahip olduğu, bu kapsamda işe alımın gerçekleştirilebilir olup olmadığı sorulmaktadır.

- (555) İlgili yazışmaların devamı niteliğinde olduğu anlaşılan 24.11.2017-28.11.2017 tarihli Bulgu 38'de ise *"Yaklaşık 3-4 hafta önce konuştuğumuz ve Etiya'dan almayı planladığımız bir aday vardı ve o gün için bu kişiyi alalım başka almayalım demiştik. Sonradan beni Etiya'dan aradılar ve "bizden bir kişi almışsınız" dediler, ben de siz de bizden almışsınız ama isterseniz bundan sonrası için artık centilmenlik anlaşması yapalım ve bundan sonra birbirimizden almayalım dedim ok dediler."* ifadelerinin yer aldığı ve teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını almamak hususunda anlaştıkları açıkça görülmektedir. İlgili e-postanın devamında daha önce teklif sunulan ve ETİYA'nın tekliften duyduğu rahatsızlığını dile getirdiği adayın transferinin sorun teşkil etmeyeceği, ancak bu kişi dışında bir ETİYA çalışanının transfer edilmesinin taraflar arasındaki anlaşmayı bozmak anlamına geleceği ifadelerine yer verilmektedir. Nitekim yazışmanın ilerleyen bölümlerinde taraflar arasındaki iş hacmi gözetilerek *"Biz almayalım ama onlara da almamaları gerektiğini çok net ifade edelim."* ifadelerine yer verilmekte ve bahse konu centilmenlik anlaşması nedeniyle adaydan vazgeçildiği anlaşılmaktadır.
- (556) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 18.12.2017 tarihli Bulgu 39'da, ETİYA'nın aralarındaki anlaşmaya uymayarak KAFEİN'den bir personel transfer ettiği, bu duruma misilleme olarak KAFEİN'in de ETİYA'dan personel transfer etmek üzere harekete geçtiği anlaşılmaktadır.
- (557) ETİYA'dan elde edilen 28.12.2017 tarihli Bulgu 40'ta, bir ETİYA çalışanının diğerine gönderdiği *"Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar"* konulu e-postanın ekinde KAFEİN'in de bulunduğu bir yasaklı liste yer almaktadır. İlgili e-postada ve listede KAFEİN'e ilişkin olarak *"Kafein firmasından bugün itibariyle son 2-3 aday alabileceğiz. Alım yapamadığımız noktaya geldiğinde tekrar güncelleme göndereceğim."* ifadelerinin geçtiği görülmektedir. İlgili ifadelerden, Bulgu 39'da yer verilen KAFEİN'in tutumuna benzer şekilde ETİYA'nın da yalnız belirli sayıda çalışanın transferi noktasında anlaşmaya uymama iradesi sergilediği anlaşılmaktadır. Nitekim daha ileri tarihli bulgulara ilişkin yapılan değerlendirmelerde de bahsedileceği üzere bu iradenin kalıcı olmadığı ve taraflar arasındaki anlaşmanın devam ettirildiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda ETİYA'nın anlaşmaya aykırı olarak alım yapmaya yönelik iradesinin, çok sayıda belge ile net bir şekilde ortaya konulan taraflar arasındaki anlaşmanın sona erdirildiği anlamına gelmeyeceği değerlendirilmektedir.
- (558) Öte yandan yukarıda yer verilen bulgular incelendiğinde ETİYA ve KAFEİN'in anlaşmayı farklı şekillerde uyguladığı da söylenebilecektir. Zira KAFEİN'in ETİYA'nın herhangi bir çalışanını transfer etmediği ancak ETİYA'nın anlaşmayı ihlal etmesi durumunda tepki olarak ETİYA çalışanlarının transferini gündeme getirdiği görülmektedir. ETİYA'nın ise KAFEİN'i yasaklı listesine eklemek suretiyle taraflar arasındaki anlaşmayı desteklediği, ancak zaman zaman kısıtlı şekilde çalışan transferi gerçekleştirdiği anlaşılmaktadır. Ancak teşebbüslerin yaklaşımlarındaki bu farklılığın taraflar arasında çalışan geçişlerinin kısıtlanmasına yönelik bir uzlaşma bulunduğu kanaatini değiştirmedeği değerlendirilmektedir.
- (559) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 01.02.2018 tarihli Bulgu 41'de bir KAFEİN çalışanın istifa ettiği ve istifasının kabul edildiği görülmektedir. Yazışmanın devamında ise istifa eden çalışanın hangi teşebbüste çalışmaya başlayabileceği konuşulmakta ve ETİYA tarafından işe alınmış olabileceği ihtimali değerlendirilmektedir. KAFEİN'in

CEO'su (.....) ise “Bugün Etiya dan (.....)¹⁴⁵ ile toplantı yaptık. 1. Eleman geçişleri durduruldu, bu konuda İK departmanlarına yanımda mail attı.” ifadelerini kullanmaktadır. KAFEİN'in CEO'su (.....)'nun ifadelerinden ETİYA yetkilisi (.....) ile toplantı yapıldığı ve bu toplantı sonucunda karşılıklı olarak eleman geçişlerinin durdurulması konusunda mutabık kalındığı ve ayrıca ETİYA yetkilisi (.....)'un anlaşmaya aykırı olası davranışların önüne geçilmesini teminen ETİYA İK birimini konuya ilişkin olarak bilgilendirdiği anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra bulguda geçen “eleman geçişlerinin durdurulduğuna” yönelik ifadelerin, önceki belgelerde görülebilen ETİYA'nın anlaşmaya aykırı davranışlarının engellenmesini amaçladığı şeklinde de yorumlanabileceği değerlendirilmektedir.

- (560) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 03.02.2018 tarihli Bulgu 42'de, ETİYA'da ücretlere yapılacak zam oranlarının belli olduğu ve bu nedenle ETİYA çalışanlarının işten ayrılmaya başlayabileceği, personel transferi düşünülüyorsa zamanlamanın uygun olduğu belirtilmektedir. KAFEİN çalışanının cevabında ise “Etiyadan alamyomusuz uyarı geldi yine anlasma yapmışlar” ifadeleri geçmektedir. Bu kapsamda Bulgu 42'nin önceki belgelerle ortaya konulan, KAFEİN ile ETİYA arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasını destekleyici nitelikte olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca yakın tarihli Bulgu 41'de ETİYA İK biriminin anlaşmaya uyulması noktasında uyarılmasına benzer şekilde, Bulgu 42'de de KAFEİN personelinin uyarılması dikkat çekmektedir.
- (561) KAFEİN çalışanı ile (.....) çalışanı arasında gerçekleşen 06.02.2018 tarihli Bulgu 43'te, (.....) çalışanı tarafından bir arkadaşının öz geçmişinin KAFEİN'de bir pozisyon için uygun olabileceği belirtilerek KAFEİN çalışanına iletildiği görülmektedir. Yazışma içeriğinden bahse konu öz geçmişin bir ETİYA çalışanına ait olduğu anlaşılmaktadır. KAFEİN çalışanı ise ETİYA'nın müşterileri olduğunu ve centilmenlik anlaşmalarının bulunduğunu, bu nedenle ilgili öz geçmişin değerlendirmeye alınamayacağını ifade etmektedir.
- (562) ETİYA'dan elde edilen 16.03.2018 tarihli Bulgu 44'te bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine “Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar” konulu bir e-posta gönderilmekte, e-postanın ekinde ise içinde KAFEİN'in de bulunduğu bir çalışan alımı yapılamayan teşebbüsler listesi iletilmektedir. Söz konusu listede KAFEİN'e ilişkin olarak “Kafein (onaysız alım gerçekleştiremiyoruz.)” ifadelerine yer verilmektedir. Benzer şekilde bir ETİYA çalışanı tarafından bir insan kaynakları firmasının yetkilisine gönderilen 03.04.2018 tarihli Bulgu 45'te de aynı içerikli listenin iletildiği görülmektedir. Bu kapsamda Bulgu 44 ve 45'ten ETİYA'nın KAFEİN'den, KAFEİN'in onayı olmaksızın çalışan almama iradesi açık bir şekilde anlaşılmaktadır. İlgili belge KAFEİN'den elde edilen belgelerle birlikte değerlendirildiğinde ETİYA'nın bu iradesinin teşebbüsler arasındaki anlaşmadan kaynaklandığı izlenimi edinilmektedir.
- (563) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 21.06.2018 tarihli Bulgu 46'da, önceki dönemlerde bir pozisyonda çalışmak üzere aday arayışında bulunulduğu, bir adayın beğenildiği ancak adayın ETİYA çalışanı olması nedeniyle işe alımın mümkün olmadığı, KAFEİN CEO'su (.....)'nun ETİYA yetkilisi ile görüşerek adayın transferi

¹⁴⁵ Teşebbüs tarafından gönderilen cevabi yazıda ilgili bulguda bahsi geçen “(.....)” isimli kişinin ETİYA CTO'su (.....) olabileceği ifade edilmektedir.

konusunda izin alması gerektiği yönünde ifadeler bulunmakta, netice itibarıyla ise adayla ilgilenmekten vazgeçildiği anlaşılmaktadır.

- (564) 23.09.2018 - 24.09.2018 tarihleri arasında KAFEİN ile ETİYA arasında gerçekleşen yazışmaların yer aldığı Bulgu 47'de ise bir ETİYA yetkilisinin aralarındaki centilmenlik anlaşmasına istinaden KAFEİN CEO'su (.....) ile iletişime geçerek bir personelin transferi hususunda izin istediği görülmektedir. Belge, ETİYA'nın alım yapamadığı şirketler listesinde geçen "*Kafein (onaysız alım gerçekleştiriyoruz.)*" ifadelerine uygun şekilde teşebbüsler arasındaki doğrudan iletişimi açıkça içermekle birlikte, dosya konusu anlaşmanın hassasiyetle uygulandığını gösteren somut örneklerden birini oluşturmaktadır.
- (565) ETİYA çalışanı tarafından bir insan kaynakları firması çalışanına gönderilen 08.11.2018 tarihli Bulgu 48'de, Bulgu 44'ün içeriğine benzer şekilde, çalışanları ile görüşülmemesi gereken teşebbüslerin yer aldığı bir listenin gönderildiği ve bu listede KAFEİN'in de bulunduğu görülmektedir. Öte yandan Bulgu 44 ve Bulgu 45'te yer alan listeden farklı olarak Bulgu 48'de yer alan listede KAFEİN'in yanında "*onaysız alım gerçekleştiriyoruz*" ifadesinin bulunmadığı dikkat çekmektedir. Bu durum, personel geçişlerine ilişkin teşebbüsler arası anlaşmanın izne bağlı olmaktan çıkarılarak, mutlak bir geçiş yasağı haline getirildiği, dolayısıyla daha katı bir şekilde uygulandığı şüphesini doğurmaktadır.
- (566) Bir KAFEİN çalışanı ile KAFEİN İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı arasında 15.11.2018 tarihinde gerçekleşen yazışmaya ilişkin Bulgu 49'da, KAFEİN çalışanının uygun bir pozisyon olması halinde değerlendirilmek üzere bir öz geçmiş paylaştığı görülmektedir. İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı tarafından verilen cevapta söz konusu kişinin ETİYA'da çalıştığı ve KAFEİN ile ETİYA arasında centilmenlik anlaşması olup olmadığının bilinmediği belirtilmektedir. Söz konusu belge, teşebbüsler arasındaki rekabete aykırı olabilecek ilişkiyi gösteren diğer belgelerle birlikte değerlendirildiğinde, ETİYA ve KAFEİN arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda mevcut bir anlaşmanın devam ediyor olabileceği yönündeki şüpheleri desteklemektedir.
- (567) ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen 03.12.2018 tarihli Bulgu 50'de, bir projede çalışmak üzere işe alımı konuşulan bir adayın hâlihazırda başka bir teşebbüste çalışmakla birlikte daha önce KAFEİN'de çalıştığı belirtilerek bu durumun bir sorun teşkil edip etmeyeceği sorulmakta, verilen cevapta ise daha önce KAFEİN'de çalışmış kişilerin çalışma süresine bakılmaksızın ETİYA'ya alınmadığı belirtilerek bu kararın KAFEİN'in üst yönetiminin ETİYA ile ilişkilerinden kaynaklandığının altı çizilmektedir. Bulgu 50'den ETİYA'nın, KAFEİN'in eski çalışanlarını dahi istihdam etmediği, dolayısıyla iki teşebbüs arasındaki anlaşmanın mevcut çalışanların yanı sıra eski çalışanları da kapsadığı anlaşılmaktadır.
- (568) ETİYA İnsan Kaynakları Uzmanı ile bir insan kaynakları firması çalışanı arasında 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 51'de insan kaynakları firması tarafından ETİYA ile paylaşılan adaylardan birinin KAFEİN'de çalışması nedeniyle değerlendirme dışı bırakıldığı, ilgili e-postanın ekinde ise ETİYA tarafından insan kaynakları firmasına alım yapılamayan teşebbüslerin listesinin iletilindiği görülmektedir. İlgili listede KAFEİN'in de adı yer almaktadır.
- (569) ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen 09.04.2019 tarihli Bulgu 52'de, alım yapılamayan teşebbüslerin durumunun yeniden değerlendirildiği ve alım yapılamayan firmalar listesindeki bazı teşebbüslerin liste dışı bırakıldığı görülmekte, öte yandan

KAFEİN'in listedeki varlığının devam ettirilmesinin özellikle altının çizildiği anlaşılmaktadır.

- (570) 24.04.2019-25.04.2019 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen yazışmaların yer aldığı Bulgu 53'te, ETİYA'da çalıştırılmak üzere görüşme gerçekleştirilen iki KAFEİN çalışanı hakkında, teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşması nedeniyle sürecin sonlandırıldığına ilişkin ifadeler yer verilmektedir. Akabinde benzer bir durum yaşanmaması adına alım yapılamayan teşebbüslere ilişkin bilgi talep edilmekte, gönderilen cevapta ise aralarında KAFEİN'in de yer aldığı görülen bir yasaklı teşebbüs listesi paylaşılmaktadır.
- (571) ETİYA çalışanı tarafından bir insan kaynakları firması yetkilisine gönderilen 29.04.2019 tarihli Bulgu 54'te yukarıda yer verilen diğer belgelerin içeriğine benzer olarak, çalışanları ile görüşülmemesi gereken teşebbüslerin listesinin gönderildiği ve bu listede KAFEİN'in de bulunduğu görülmektedir.
- (572) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 05.03.2020 tarihli Bulgu 55'te, (.....) adlı KAFEİN çalışanının ETİYA'ya geçtiği, (.....) adlı çalışanın da ETİYA'ya geçiyor olabileceği, söz konusu transferlerin KAFEİN'in (.....) ile planlanan projelerini olumsuz etkileyebileceği, bu nedenle de bu geçişlerin ETİYA ile iletişime geçilerek durdurulması gerektiği belirtilmiştir. Bulgu 55'te yer alan ifadelerden KAFEİN ile ETİYA arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının aktif bir şekilde uygulandığı ve anlaşmanın olası bir ihlali durumunda ise KAFEİN'in ETİYA ile iletişime geçerek işe alımı engellemeyi planladığı anlaşılmaktadır.
- (573) KAFEİN çalışanları ile KAFEİN İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı arasında 06.07.2020 tarihinde gerçekleşen yazışmaya ilişkin Bulgu 56'da, KAFEİN çalışanının uygun bir pozisyon olması halinde değerlendirilmek üzere paylaştığı bir öz geçmiş İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı'na iletilmektedir. İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı tarafından verilen cevapta söz konusu kişinin ETİYA'da çalıştığı, KAFEİN ile ETİYA arasında karşılıklı olarak çalışan alınmamasına yönelik bir anlaşmanın mevcut olduğu ve adayın bu nedenle değerlendirilemeyeceği belirtilmektedir.
- (574) 13.08.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen yazışmaların yer aldığı Bulgu 57'de, KAFEİN'de çalışan bir adayın işe alınabilmesinin teşebbüsten özel izin alınması şartına bağlı olduğu, konu ile ilgili olarak KAFEİN ile iletişime geçildiği ancak KAFEİN'in, çalışanın ETİYA'ya transferine müsaade etmediği görülmektedir. Bu çerçevede, teşebbüslerin çalışan almama veya çalışan alımının onaya bağlanması noktasındaki mutabakatının geçerliliğini koruduğu anlaşılmaktadır.
- (575) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 21.08.2020 tarihli Bulgu 58'de, ETİYA'nın, (.....) isimli KAFEİN çalışanının transferi için öncelikle KAFEİN'den izin istediği, ancak KAFEİN'in bu geçişe onay vermemesi üzerine transferin gerçekleşmediği ifade edilmektedir. Aynı bulgunun devamında, KAFEİN'in (.....) isimli ETİYA çalışanına teklif götürmesi üzerine bu durumun ETİYA nezdinde rahatsızlık yarattığına ve KAFEİN'in ETİYA'dan almak istediği personel konusunda aynı hassasiyeti göstermediği yönünde serzenişte bulunduğuna ilişkin ifadeler yer verilmektedir. Öte yandan "...bize sormadan (.....) kanca atmışsınız diyorlar. Bu durumda (.....) geri bırakmamız gerekecek. 😊 Ya da belki (.....) verirsek (.....) alabilir miyiz diye sorabiliriz." ifadelerinden teşebbüsler arasındaki soruna çözüm üretilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Devam eden yazışmalarda ise, KAFEİN'de yakın zamanda (.....) isimli bir çalışanın işe başladığına ancak bu çalışanın ETİYA geçmişinin bulunmadığına, isim-soy isim karışıklığının yaşanmış olabileceğine ilişkin bazı ifadelerin yer aldığı

görülmektedir. Bulgu 58'deki ifadeler incelendiğinde, ETİYA ve KAFEİN arasındaki anlaşmanın, birbirlerinin çalışanlarını karşı tarafın onayı olmaksızın istihdam edemeyeceğine ilişkin olduğunun bir kez daha altının çizildiği anlaşılmakta ve taraflar arasındaki anlaşmanın sıkı şekilde takip edildiği de söylenebilmektedir.

- (576) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 01.09.2020 tarihli Bulgu 59'da, KAFEİN'de işe alınmak üzere değerlendirilmek istenen bir adayın ETİYA çalışanı olduğunun vurgulandığı ve adayla ilerlenmesi noktasında KAFEİN İK Direktörü'ne danışıldığı görülmektedir. Benzer şekilde, 16.10.2020 tarihli Bulgu 60'ta, hâlihazırda ETİYA çalışanı olan bir adayın ETİYA'daki yöneticisinden onay alması halinde KAFEİN tarafından işe alınabileceği ifade edilmektedir. KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 19.10.2020 tarihli Bulgu 61'de, ETİYA'da çalışan bir adayın yazışmada detaylarına yer verilmeyen bir pozisyon için uygun olabileceği, ancak KAFEİN İK Direktörü (.....)'in adayın ETİYA'daki yöneticisinden izin alması koşuluyla KAFEİN ile görüşebileceğini belirttiği ifade edilmektedir. Söz konusu ifadelere cevap olarak "(...) ben (.....) 'e söyleyemem ki oda yöneticisine söyleyemez (.....)'i değerlendirmeyelim ozaman ben kendisine böyle iletirim kafein direk etiyadan alamıyor muş (...)" denilmektedir. İş başvurusunda bulunan bir personel ile KAFEİN'in İnsan Kaynakları Direktörü (.....) arasında geçen 26.11.2020 tarihli konuşmaları içeren Bulgu 62'de, hâlihazırda ETİYA'da çalışan başvuru sahibinin transferi için, KAFEİN ile ETİYA arasındaki centilmenlik anlaşmasına istinaden çalıştığı teşebbüsten izin alınması gerektiğine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Öte yandan Bulgu 62 doğrultusunda çalışanın kendisinin başvurması halinde dahi KAFEİN tarafından istihdam edilmediği söylenebilmektedir. Bulgu 59-62'den KAFEİN'in ETİYA'nın çalışanlarını doğrudan transfer etmediği, teşebbüsler arası personel transferi için öncelikle ilgili çalışanın ETİYA'daki yöneticisinden izin alması gerektiği anlaşılmaktadır.
- (577) ETİYA'dan elde edilen 01.12.2020 tarihli Bulgu 63'te, bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine gönderilen e-postanın ekinde, KAFEİN'in de bulunduğu bir yasaklı liste iletilmekte; 20.01.2021 tarihli Bulgu 64'te ise ETİYA'nın özel bir projesi kapsamında adayların aranması talep edilmektedir. Bir ETİYA çalışanı bu talebe karşılık olarak yaptığı görüşmelere ilişkin notları paylaşmaktadır. Notlarda (.....)'da çalışan adayın KAFEİN aracılığı ile çalışması gerekçe gösterilerek aranmadığı ifade edilmektedir.
- (578) ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen 20.01.2021 tarihli Bulgu 65'te başvuru yapan adayın CV'sinin ETİYA çalışanı (.....)'dan gelmesi halinde ETİYA CTO'su (.....)'tan onay alınarak ilerlenebildiği ifade edilmektedir. Bunun üzerine ETİYA çalışanı (.....)'ın bu hususa ilişkin daha önce sorun yaşandığını ve yetkililerle görüşüp dönüş yapacağını belirttiği görülmektedir.
- (579) (.....) çalışanı ile KAFEİN çalışanı arasında, 03.02.2021 tarihinde gerçekleşen yazışmayı içeren Bulgu 66'da, (.....) çalışanı tarafından, KAFEİN üzerinden (.....)'da çalıştırılmak üzere bir adayın önerildiği görülmektedir. KAFEİN çalışanı tarafından verilen cevapta, adayın hâlihazırda ETİYA'da çalıştığı belirtilerek "*Maalesef Etiya ile centilmenlik anlaşmamız var, alım yapamıyoruz.*" denilmektedir. Söz konusu bulgudan, KAFEİN ile ETİYA arasındaki centilmenlik anlaşmasının üçüncü taraflarla olan ilişkilerinde dahi gündeme geldiği anlaşılmaktadır.
- (580) ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen 03.03.2021 tarihli Bulgu 67'de KAFEİN'in de dâhil olduğu bir grup şirketten alım yapılamadığı, bu şirketlerde çalıştığı tespit edilen kişilerin ancak istifa süreçlerini başlatmaları halinde işe alım için değerlendirilebilecekleri ifade edilmektedir. 25.11.2020-23.03.2021 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 68'de ETİYA'nın "*alim_yapamadigimiz_firmalar*" başlıklı listesinden

bazı teşebbüslerin çıkarıldığı bununla birlikte KAFEİN'in listedeki konumunu korumaya devam ettiği görülmektedir.

- (581) KAFEİN'den elde edilen 26.03.2021 tarihli Bulgu 69'da, KAFEİN'e bir aday önerisinde bulunmaktadır. KAFEİN çalışanı ise adayın uygun olabileceğini ancak ETİYA ile KAFEİN arasında var olan centilmenlik anlaşması nedeniyle adayın KAFEİN tarafından işe alınamayacağını ifade etmektedir.
- (582) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleştirilen 30.04.2021 tarihli Bulgu 70'te, KAFEİN çalışanı tarafından *"Fullstack Java Developer"* pozisyonunda çalışmak üzere farklı adaylar bulunması talep edilmektedir. Bir diğer KAFEİN çalışanı tarafından verilen cevapta ise çok sayıda adayın bulunduğu bir Excel dosyası paylaşılmaktadır. İlgili Excel dosyasının içeriğinde bir adaya ilişkin açıklama bölümünde *"Etiya'da çalışıyor. Yasaklı Firma (!)"* ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir.
- (583) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasını içeren 05.05.2021 tarihli Bulgu 71'de (.....) tarafından KAFEİN'den bazı firmalara geçiş yapılmasının yasak olduğu belirtilmekte, ilerleyen süreçte olumsuz bir durum yaşamamak adına bu durumun hangi firmalarla ve ne kadarlık bir süre için geçerli olduğu sorulmaktadır. (.....) tarafından ise söz konusu yasağın birçok teşebbüs için geçerli olduğu ve yapılan anlaşma gereği bu teşebbüslere aday tarafından başvuru yapılsa dahi hâlihazırda KAFEİN çalışanı olunması durumunda iletişime geçilmediği veya işe alım sürecine başlanılmadığı, ETİYA'nın da bu teşebbüslerden biri olduğu belirtilmektedir.
- (584) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleştirilen yazışmayı içeren 13.08.2021 tarihli Bulgu 72'de, (.....) projesinde çalıştırılmak üzere bir aday paylaşılmaktadır. Ancak adayın *"yasaklı şirket"* olarak nitelendirilen ETİYA'da çalıştığı ve bu nedenle değerlendirmeye alınamayacağı ifade edilmektedir.
- (585) KAFEİN çalışanları arasında 20.09.2021 tarihinde gerçekleştirilen yazışmayı içeren Bulgu 73'te, KAFEİN çalışanlarına iletilmiş olan bir öz geçmiş hakkında konuşulmaktadır. KAFEİN çalışanı; adayın ETİYA'da işe başladığını, mevcut durumda deneme sürecinde olduğunu ve değerlendirmeye alınıp alınamayacağını sormaktadır. KAFEİN İK Direktörü (.....) tarafından *"Yeni başlamış görüş ☺"* denilerek adayın ETİYA'da yeni işe başladığı göz önünde bulundurularak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir. Bulgu 73 doğrultusunda, KAFEİN ile ETİYA arasında personel transferinin engellenmesine yönelik mevcut anlaşmanın 2021 yılı Eylül ayı itibarıyla devam ettiği anlamı çıkarılabilmekle beraber, söz konusu adayın, ETİYA'da yeni işe başlamış olması ve deneme sürecinde olması nedeniyle istisnai olarak değerlendirilebildiği anlaşılmaktadır.
- (586) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen bir başka bulgu olan 24.11.2021 tarihli Bulgu 74'te de KAFEİN ile ETİYA arasındaki centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilmektedir. İlgili bulguda, bir proje kapsamında KAFEİN ve ETİYA'nın (.....)'e birlikte hizmet sunduğu, daha sonra ETİYA'nın bu projeden ayrıldığı, bunun üzerine (.....)'in ETİYA ile iletişime geçerek bahse konu projede görevlendirdiği bazı personellerin KAFEİN'e transferi için onay aldığına ilişkin ifadelerin yer aldığı görülmektedir. KAFEİN çalışanları arasında gerçekleştirilen *WhatsApp* yazışmasını içeren 07.01.2022 tarihli Bulgu 75'te, ETİYA'dan çalışan alınıp alınamadığı sorgulanmaktadır. Yazışmanın devamında ETİYA'nın *"yasaklı"* olduğu belirtilerek ETİYA'dan çalışan alınamayacağı belirtilmektedir.
- (587) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 10.01.2022 tarihli Bulgu 76'da, aranan nitelikli personeller bakımından ETİYA'nın önemli bir kaynak olmakla birlikte

aralarındaki centilmenlik anlaşmasından ötürü yasaklı firmalar arasında yer aldığından bahsedilmekte, öte yandan bu yasakların zaman zaman esnetilebildiğine ilişkin ifadelerle yer verilmektedir.

- (588) KAFEİN çalışanı ile (.....) çalışanı arasında gerçekleşen yazışmayı içeren 24.01.2022 tarihli Bulgu 77’de; (.....) çalışanı tarafından eski (.....) çalışanlarına ilişkin öz geçmişler iletildiği anlaşılmaktadır. KAFEİN çalışanının, söz konusu adaylara ilişkin değerlendirmeleri içeren bir tabloyu (.....) çalışanına gönderdiği, söz konusu tabloda (.....) isimli adaya ilişkin “Açıklama” sütununda “*ETİYA’da çalışıyor centilmenlik anlaşmamız gereği arayamadık.*” ifadelerinin yer aldığı görülmektedir. Bu kapsamda Bulgu 77’nin, KAFEİN ile ETİYA arasındaki çalışan geçişlerinin engellemesine yönelik centilmenlik anlaşmasının belge tarihinde de devam ettiğini gösterdiği söylenebilecektir.
- (589) KAFEİN’den elde edilen 03.02.2022 tarihli Bulgu 78’te, “*Personel Alımı Yasak Olan Firmalar*” başlıklı bir PDF dosyasının paylaşıldığı ve ilgili listede ETİYA’nın yer aldığı görülmektedir.
- (590) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen yazışmayı içeren 08.02.2022 tarihli Bulgu 79’da, eski bir KAFEİN çalışanı olan (.....) tarafından bir öz geçmişin KAFEİN çalışanlarına iletildiği görülmektedir. Fakat ilgili kişinin hâlihazırda ETİYA’da çalıştığı, (.....) projesinde mevcut olan bir açık pozisyon için ise uygun olduğu ifade edilerek iletişime geçmek için izin istenmektedir. Bu doğrultuda KAFEİN İK Direktörü tarafından, “*Kaza olmuş:)) olursa gizlesin*” şeklinde cevap verilmektedir. Bulgu 79’dan; KAFEİN İK Direktörü’nün, ETİYA çalışanı olan adayın KAFEİN’de işe alınması için adayla görüşülmesine izin verdiği anlaşılmaktadır. Ancak bu durumun KAFEİN ile ETİYA arasında var olan centilmenlik anlaşmasına aykırı olabileceği ve bu nedenle ETİYA’nın bu işe alıma tepki göstermesi durumunda ETİYA çalışanının KAFEİN tarafından yanlışlıkla işe alındığının belirtilmesi gerektiği ifade edilmektedir.
- (591) Son olarak KAFEİN’den elde edilen 01.03.2022 tarihli Bulgu 80’de, aranan nitelikli personeller bakımından ETİYA’nın önemli bir kaynak olmasına rağmen KAFEİN ile ETİYA arasındaki centilmenlik anlaşmasından ötürü ETİYA’nın yasaklı firmalar arasında yer aldığına dikkat çekilmektedir.
- (592) Yukarıda yer verilen belgeler doğrultusunda her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve KAFEİN ile ETİYA’nın birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması içerisinde bulunduğu değerlendirilmektedir.
- (593) Bununla birlikte “*Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve*” başlığı altında ifade edildiği üzere meşru bir iş ilişkisi kapsamında yapılan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli koşullar dâhilinde yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgelerden; geçmiş dönemde KAFEİN’in ETİYA’nın bazı projelerdeki personel ihtiyacına yönelik olarak ETİYA’ya çalışan sağladığı, ayrıca ETİYA ve KAFEİN çalışanlarının gerek aynı gerek farklı projeler kapsamında ortak müşterilere hizmet verilmesi esnasında birlikte çalıştıkları, (.....)’un teşebbüslerin ortak müşterilerinden biri olduğu anlaşılmaktadır. ETİYA tarafından gönderilen yazıda; ETİYA’nın (.....)’un farklı projelerinde ana yüklenici olduğu ve bu kapsamda KAFEİN tarafından ETİYA’ya personel sağlandığı; ancak 14.03.2023 tarihi itibarıyla taraflar arasında herhangi bir ticari ilişkinin mevcut olmadığı belirtilmekte¹⁴⁶, taraflar arasında

¹⁴⁶ Taraflar arasında akdedilen sözleşmelerin tamamı talep edilmiş olup ETİYA tarafından yalnızca 01.08.2018 yürürlük tarihli Sözleşme sunulmuştur.

akdedilen “Hizmet Sözleşmesi¹⁴⁷”ne yer verilmektedir. Söz konusu sözleşmenin konusunu ETİYA’nın KAFEİN’den dış kaynak hizmeti/danışmanlık hizmeti alması oluşturmaktadır. Dolayısıyla iki teşebbüs arasında kaynak sağlanmasına dayanan bir iş ilişkisi olduğu anlaşılmakta olup belgelerle ortaya konulan çalışan ayartmamaya yönelik irade uyuşmasının bahse konu iş ilişkisi ile ilgili olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir.

- (594) Bu kapsamda; ETİYA ile KAFEİN arasında akdedilen sözleşme yan sınırlama koşulları açısından incelenmiş olup tarafların birbirlerinin çalışanlarını transfer etmemelerine ilişkin herhangi bir hükme yer verilmediği görülmektedir. Bununla birlikte elde edilen bulgulardan da taraflar arasındaki çalışan ayartmamaya yönelik irade uyuşmasının bahse konu sözleşme konusu ticari iş birliği anlaşması ile ilişkili olduğuna dair herhangi bir çıkarım yapılamamaktadır. Dolayısıyla taraflar arası uzlaşının yan sınırlama kapsamında ele alınamayacağı değerlendirilmektedir.
- (595) Sonuç olarak dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgelerden, ETİYA ile KAFEİN arasında, çalışan geçişlerinin kısıtlanması amacını taşıyan rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşması konusunda irade uyuşması bulunduğu değerlendirilmektedir.

I.4.4.4. ETİYA – NETAŞ Hakkında Değerlendirme

- (596) Dosya kapsamında, ETİYA ve NETAŞ’ta gerçekleştirilen yerinde incelemelerde teşebbüsler arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir.
- (597) İlk olarak, NETAŞ’tan elde edilen 12.02.2021 tarihli Bulgu 81’de NETAŞ çalışanı tarafından bir diğerine gönderilen e-postada, ETİYA İnsan Kaynakları Direktörü ile bir telefon görüşmesi gerçekleştirildiği belirtilmektedir. Söz konusu görüşmede ETİYA İnsan Kaynakları Direktörü’nün, ETİYA CEO’su ile NETAŞ CEO’sunun ETİYA çalışanlarının NETAŞ’a alınmaması konusunda daha önce sözlü bir mutabakat sağladıklarını, ancak son dönemde bazı çalışanların NETAŞ tarafından transfer edildiğini belirttiği ifade edilmektedir. Konu hakkında diğer NETAŞ çalışanının bir bilgisinin olup olmadığı sorulmakta, diğer çalışan ise bu yönde bir bilgisinin bulunmadığını belirtmektedir.
- (598) NETAŞ’tan elde edilen 15.03.2021 tarihli Bulgu 82’de, NETAŞ İnsan Kaynakları Direktörü tarafından, 2020 yılından itibaren NETAŞ’ta istihdam edilen ETİYA çalışanlarının sayısı sorulmaktadır. Akabinde ETİYA İnsan Kaynakları Direktörü ile bir görüşme gerçekleştirildiği ve ETİYA İnsan Kaynakları Direktörü’nün geçmiş dönemde NETAŞ CEO’sunun ETİYA CEO’suna ETİYA’dan çalışan transfer etmeyecekleri yönünde bir söz verdiğini belirttiği ifade edilmektedir. NETAŞ İnsan Kaynakları Direktörü’nün ise bu konuda kendilerinin bilgisinin bulunmadığını, bu çalışan almama durumunun ancak karşılıklı olabileceğini belirttiği görülmektedir. Devam eden yazışmalarda NETAŞ çalışanları arasında olası çalışan ayartmama anlaşmasının ve işe alım süreçlerine etkisinin değerlendirildiği ve sonuç olarak anlaşma yapılması yönünde bir karar alındığı görülmektedir. Nitekim NETAŞ İnsan Kaynakları Direktörü’nün *“peki o halde, ben yılsonunda gözden geçirmek ve karşılıklı geçerli olmak üzere 2021 yılsonuna kadar Etiya’dan alım yapmayacağız şeklinde (.....)’a*

¹⁴⁷ Sözleşmenin 01.08.2018-01.08.2019 tarihleri arasında yürürlükte kaldığı görülmektedir.

'sözel' geri döneceğim" ifadesinden de çalışan ayartmama konusunda ETİYA tarafı ile iletişime geçileceği anlaşılmaktadır.

- (599) NETAŞ'tan elde edilen 18.03.2021 tarihli Bulgu 83'te, yukarıdaki Bulgu 82'ye de konu olan ve NETAŞ ile ETİYA İnsan Kaynakları Direktörleri arasında gerçekleşen görüşmede; ETİYA İnsan Kaynakları Direktörü'nün geçmiş dönemde kendilerinin NETAŞ'a nazaran daha az çalışan transfer ettiği gerekçesiyle başlangıçta ETİYA'nın NETAŞ'ın birkaç çalışanını alabilmesi gerektiğini ifade ettiği ancak NETAŞ İnsan Kaynakları Direktörü'nün bu durumu kabul etmediği, anlaşmanın karşılıklı olabileceğini aksi halde anlaşma yapmayacaklarını belirttiği görülmektedir. Ayrıca bulgunun devamında; ETİYA'nın NETAŞ'tan bir çalışan dahi almasının anlaşmanın ihlali olarak yorumlanacağı ve NETAŞ'ın da karşılık vereceği konuşulmaktadır. Nitekim aynı tarihli Bulgu 84'te NETAŞ İnsan Kaynakları Direktörü tarafından NETAŞ İnsan Kaynakları Birimi çalışanlarına gönderilen iletide, ETİYA'dan yıl sonuna kadar alım yapılmayacağı bilgisinin paylaşıldığı görülmekte, dolayısıyla Bulgu 83'te ifade edilen anlaşmanın aynı gün içerisinde NETAŞ tarafından uygulamaya konularak bu konuda diğer insan kaynakları personelinin bilgilendirildiği anlaşılmaktadır. Kaldı ki yine aynı tarihli Bulgu 85 incelendiğinde, NETAŞ'ta işe alınmak üzere hâlihazırda süreci devam eden ETİYA çalışanlarının bile bu anlaşmadan etkilendiği görülmektedir. NETAŞ çalışanı tarafından İnsan Kaynakları Direktörü'ne gönderilen e-postada, devam eden işe alım süreçlerinde bazı adayların ETİYA çalışanı olduğu ifade edilerek nasıl hareket etmeleri gerektiği ve adayların görüşmelerinin iptal edilmesi durumunda gerekçe olarak centilmenlik anlaşmasının gösterilmesinin uygun olup olmayacağı sorulmaktadır. İnsan Kaynakları Direktörü tarafından gönderilen cevapta NETAŞ ile ETİYA arasındaki centilmenlik anlaşmasının en az yıl sonuna kadar devam edeceği, bu süre zarfında ETİYA'dan herhangi bir personelin transfer edilmeyeceği ve yıl sonunda anlaşmanın tekrar gözden geçirileceğine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Ayrıca adaylara centilmenlik anlaşması ile ilgili bilgi verilmesinin doğru olmayacağı, pozisyonun içeriden kapatıldığı/askıya alındığı gibi farklı gerekçelerin gösterilmesi gerektiği belirtilmektedir.
- (600) Bahse konu anlaşmanın ETİYA nezdindeki yansımaları ise Bulgu 86'da açıkça görülmektedir. ETİYA'dan elde edilen ve 19.03.2021-22.03.2021 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 86'da, ETİYA İnsan Kaynakları Direktörü, NETAŞ'ın İnsan Kaynakları Birimi ile görüştüğünü, görüşme sonucunda iki tarafın birbirinden çalışan almama konusunda sözlü olarak anlaşmaya vardığını ifade etmektedir. İlgili bulgunun devamında ise ETİYA İnsan Kaynakları Direktörü bir diğer ETİYA çalışanından bu bilginin tüm insan kaynakları ekibi ile paylaşılmasını ve ETİYA'nın işe alım yapmadığı firmaların güncellenmesini talep etmektedir. Bununla birlikte 2022 yılında bu hususun tekrar görüşüleceği, NETAŞ İnsan Kaynakları Direktörü ile görüşüldüğü ve bu bilginin de tüm ekiple paylaşılacak metne yazılmasının istendiği görülmektedir. Dolayısıyla Bulgu 86'nın önceki bulguları tamamlar nitelikte olduğu ve önceki bulgularla birlikte değerlendirildiğinde ETİYA ile NETAŞ arasında kurulan çalışan ayartmama anlaşmasında taraflar arasındaki karşılıklı irade uyuşmasını net bir şekilde ortaya koyduğu değerlendirilmektedir. Öte yandan taraflar arasındaki bahse konu anlaşmanın aktif bir şekilde uygulandığı ve bir izleme mekanizması ile takip edildiğine ilişkin kuvvetli bulgular da mevcut olup bu bulgulara ilişkin yapılan değerlendirmelere aşağıda yer verilmektedir.
- (601) NETAŞ'tan elde edilen 22.03.2021 tarihli Bulgu 87'de, ETİYA'da çalışan bir adayın NETAŞ'a alımının gündeme gelmesinin akabinde NETAŞ İnsan Kaynakları Direktörü'nün adayın istihdam edileceği bölümdeki yetkili ile iletişime geçtiği ve ETİYA ile NETAŞ arasındaki anlaşma sebebiyle işe alım sürecinin durdurulması yönünde

telkinde bulunduğu görülmektedir. Ayrıca ilgili adayın alımının ve dolayısıyla da anlaşmanın ihlalinin NETAŞ'ın çalışanlarının ETİYA tarafından transfer edilmesi gibi bazı olumsuz sonuçlar doğuracağına ilişkin ifadelere yer verilmektedir. İlgili bulgudaki "18 Mart'ta el sıkıştık" ifadesinden, taraflar arasındaki anlaşmanın başlangıç tarihinin 18.03.2021 olduğu net bir şekilde anlaşılmaktadır. Nitekim yukarıda yer verilen diğer bulgular da ilgili ifadeyi ve anlaşmanın yürürlük tarihine ilişkin söz konusu tespiti destekler niteliktedir. Öte yandan ilgili bulgunun devamındaki ifadelerden, NETAŞ İnsan Kaynakları Direktörü'nün telkininin sonuç verdiği ve iş görüşmesi süreci devam eden adaya teklif sunmaktan vazgeçildiği anlaşılmaktadır.

- (602) ETİYA'dan elde edilen ve Bulgu 86'yı destekleyen 23.03.2021 tarihli Bulgu 88'de ise yukarıdaki belgede anılan sözlü centilmenlik anlaşmasından bahsedilmekte, alım yapılamayan firmalara NETAŞ'ın eklendiği ifade edilerek teşebbüs listesi paylaşılmaktadır. Bu gelişme ETİYA çalışanları tarafından, NETAŞ çalışanları ETİYA'dan çalışan alamayacağı için olumlu karşılanmaktadır.
- (603) Son olarak, NETAŞ'tan elde edilen 20.04.2021 tarihli Bulgu 89'da, NETAŞ İnsan Kaynakları Direktörü'nün "(.....) Bey' in onların CEO' ları ile geçen yıl başladığı ve onların ricaları üzerine ekipçe devam ettirdiğimiz bir yaklaşımımız var Etiya ile, bilginize.." ifadesi ile NETAŞ ve ETİYA arasındaki çalışan geçişlerini kısıtlamaya yönelik anlaşmanın kast edildiği değerlendirilmektedir.
- (604) Yukarıda yer verilen belgelerin bütüncül şekilde değerlendirilmesinden; NETAŞ ile ETİYA arasında birbirlerinin çalışanlarını transfer etmemeye yönelik bir anlaşma bulunduğu net şekilde ortaya konulabildiği değerlendirilmektedir. Buna karşılık bulgular da ilgili anlaşmanın başlangıç tarihine ilişkin çelişkili ifadelerin yer aldığı değerlendirilmektedir. Şöyle ki 12.02.2021 tarihli Bulgu 81 ve 20.04.2021 tarihli Bulgu 82'de tarafların CEO'larının geçmiş dönemde, çalışan transferi konusunda mutabık kaldıklarına ilişkin ifadeler bulunmakla birlikte başta 15.03.2021 tarihli Bulgu 82 olmak üzere bulgulardaki diğer ifadelerden NETAŞ'ın ilk etapta çalışan ayartmama yönünde bir irade sergilemediği, hatta teşebbüsün personelinin böyle bir anlaşmadan haberdar olmadığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte geçmiş dönemde yapıldığı belirtilen anlaşmanın zamanı, içeriği gibi hususlara ilişkin herhangi bir bilgi/belge de elde edilmemiştir. Öte yandan tüm bulgular değerlendirildiğinde; devam eden süreçte ETİYA ve NETAŞ'ın İnsan Kaynakları Direktörleri'nin iletişimi sonucunda birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmeme hususunda anlaştıkları ve buna ilişkin ortak iradenin 15.03.2021 tarihinde olduğu açıklıkla görülebilmektedir.
- (605) Bununla birlikte "1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve" başlığı altında belirtildiği üzere meşru bir iş ilişkisi kapsamında yapılan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli koşulların sağlanması halinde yan sınırlama olarak değerlendirilebilmektedir. Bu doğrultuda teşebbüslerden, aralarında herhangi bir ticari ilişki bulunup bulunmadığına ve bu ilişki kapsamında herhangi bir sözleşme akdedilip akdedilmediğine ilişkin bilgi talep edilmiştir. ETİYA, iş için kullandığı "(.....) yazılım lisanslarını 3 yıllığına NETAŞ'tan temin ettiğini ve 14.03.2023 tarihi itibarıyla NETAŞ ile herhangi bir ticari ilişkilerinin bulunmadığını ifade etmiştir. NETAŞ ise 2022 yılının Haziran ayında başlatılan bir AR-GE projesinde ETİYA ile birlikte çalıştıklarını ve projenin farklı aşamalarında görev aldıklarını belirtmiştir. Öte yandan teşebbüsler arasındaki bahse konu yazılım lisansı temini iş ilişkisi ya da benzer bir ticari ilişki kapsamında akdedilen herhangi bir sözleşme taraflarca sunulmamıştır.
- (606) Dolayısıyla ETİYA ile NETAŞ hakkındaki belgelere yansıyan çalışan ayartmama anlaşmasının taraflar arasındaki herhangi bir iş ilişkisine dayanmadığı ve yan sınırlama

olarak kabul edilip edilemeyeceği yönünde değerlendirme yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmektedir. Zira çalışan ayartmamaya ilişkin olarak bahse konu iş birliği kapsamında akdedilen herhangi bir anlaşma bulunmadığı gibi elde edilen bulgulardan da taraflar arasındaki uzlaşının, bu işbirliği anlaşması ile ilişkili olduğuna dair herhangi bir çıkarım da yapılamamaktadır.

- (607) Sonuç olarak dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgelerden, ETİYA ile NETAŞ arasında, çalışan geçişlerinin kısıtlanması amacını taşıyan rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşması konusunda irade uyuşması bulunduğu değerlendirilmektedir.

I.4.4.5. ETİYA – MAGİS Hakkında Değerlendirme

- (608) Teşebbüslere ilişkin ilk belge, ETİYA'dan elde edilen 01.06.2016 tarihli Bulgu 90'dır. İlgili belgede, ETİYA çalışanları arasında bazı teşebbüslerden çalışan alınmadığı konuşulmakta ve ardından bu teşebbüslere ilişkin bir liste paylaşılmakta, ilgili listede MAGİS de yer almaktadır. Listeye ilişkin düşünülen nottan ise ETİYA'nın, MAGİS çalışanları ile direkt iletişime geçmek istemediği, MAGİS çalışanlarının ETİYA'ya başvuru yapması durumunda işe alım sürecinin yürütülebileceği anlaşılmaktadır. Ancak Bulgu 90'da yer alan ifadelerin ETİYA'nın tek taraflı iradesini mi yoksa ETİYA ile MAGİS arasındaki bir irade uyuşmasını mı yansıttığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Daha önce bahsedildiği üzere rekabet hukukunda bir anlaşmadan bahsedilebilmesi için gizli veya açık irade uyuşmasının veya davranış birlikteliğinin bulunması gerekmektedir. Söz konusu bulgudan MAGİS'in iradesine ilişkin bir çıkarım yapılamamaktadır. Dolayısıyla Bulgu 90'nın, ETİYA ile MAGİS hakkındaki diğer bulgularla birlikte değerlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.
- (609) ETİYA'dan elde edilen 13.11.2017 tarihli Bulgu 91'de bir önceki bulguda yer alan listenin güncellenmesi gerektiği konuşulmaktadır. Yazışmanın içeriğinden MAGİS'in listeden çıkarılmadığı anlaşılmaktadır.
- (610) 14.11.2017-28.12.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 92'de, önceki bulgularda yer verilen listeden iki teşebbüsün çıkarıldığı belirtilmektedir. Yazışma silsilesinin devamında, 28.12.2017 tarihinde paylaşılan listede ise MAGİS'in yer almaya devam ettiği dikkat çekmektedir.
- (611) 18.11.2017-20.11.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanı ile bir İK danışmanlık firması çalışanı arasında gerçekleşen Bulgu 93'te, İK danışmanlık firması çalışanı tarafından ETİYA'nın centilmenlik anlaşmasının bulunduğu veya çalışan alamayacağı teşebbüslere ilişkin listenin paylaşılması istenmektedir. ETİYA yetkilisi tarafından paylaşılan listede ise MAGİS'in de yer aldığı görülmektedir.
- (612) ETİYA'dan elde edilen 16.03.2018 tarihli Bulgu 94'te, bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine "*Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar*" konulu bir e-posta gönderilmekte, e-postanın ekinde ise MAGİS'in de bulunduğu bir çalışan alımı yapılamayan teşebbüsler listesi iletilmektedir.
- (613) ETİYA'dan elde edilen 03.04.2018 tarihli Bulgu 95 ve 08.11.2018 tarihli Bulgu 98'de, ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisine işe alım yapılmayacak teşebbüslere ilişkin listeler gönderilmektedir. Söz konusu listelerde MAGİS'in de yer aldığı görülmektedir.
- (614) ETİYA'dan elde edilen 07.04.2018-09.04.2018 tarihli Bulgu 96'da, ETİYA'da işe alınmak üzere sunulan bir adaya ilişkin olarak adayın hâlihazırda MAGİS'te çalıştığı ve

ETİYA ile MAGİS arasındaki centilmenlik anlaşmasından ötürü bu adayın değerlendirilemeyeceğine ilişkin ifadeler bulunmaktadır.

- (615) MAGİS'ten elde edilen 31.05.2018 tarihli Bulgu 97'de, MAGİS'te istihdam edilmesi planlanan ve ETİYA kadrosunda bulunmakla birlikte bir proje kapsamında başka bir teşebbüs için çalıştığı anlaşılan bir adaya ilişkin olarak "*Etiya veya (.....) ile adam almayız diyir bir centilmenlik anlasmamiz yok değil mi?*" ifadeleri ile taraflar arasında bir centilmenlik anlaşmasının bulunup bulunmadığı sorulmakta, verilen cevapta bu şekilde bir anlaşmanın olmadığı ve adaya ilerlenebileceği ifade edilmektedir.
- (616) ETİYA'dan elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 99'da, ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisine ETİYA'nın çalışan alımı yapmadığı firmalara ilişkin liste gönderilmektedir. Söz konusu listede MAGİS'in de yer aldığı görülmektedir.
- (617) ETİYA'dan elde edilen ve 24.04.2019-25.04.2019 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 100'de, ETİYA çalışanı tarafından ETİYA ile arasında "*prensip anlaşması*" bulunan teşebbüslerin listesi istenmektedir. Diğer bir ETİYA çalışanı ise "*Ekte alım yapamadığımız firmaların listesini paylaşıyorum*" diyerek içerisinde MAGİS'in de bulunduğu ETİYA'nın işe alım yapmadığı teşebbüslerin listesini paylaşmaktadır. Aynı şekilde, ETİYA'dan elde edilen 29.04.2019 tarihli Bulgu 101'de ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisi ile ETİYA'nın işe alım yapmadığı teşebbüslerin listesi paylaşılmaktadır. Söz konusu listede MAGİS de yer almaktadır.
- (618) ETİYA'dan elde edilen 11.10.2019 tarihli Bulgu 102'de ise işe alınmak üzere değerlendirilen bazı adayların karşısına ETİYA'nın centilmenlik anlaşması bulunan MAGİS'te çalıştığı için alım yapılamadığına ilişkin notların düşüldüğü görülmektedir.

ETİYA'dan elde edilen 17.01.2020 tarihli Bulgu 103'te, ETİYA İnsan Kaynakları Direktörü tarafından diğer ETİYA çalışanlarına gönderilen iletide; (.....) isimli bir aday ile görüşme yapılıp yapılmadığı/adaya teklif sunulup sunulmadığı sorulmakta; adayın MAGİS'ten olduğu ve ilgili teşebbüsten alım yapılmadığı hatırlatılmaktadır.

- (619) ETİYA'dan elde edilen 01.12.2020 tarihli Bulgu 104'te, bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine gönderilen e-postanın ekinde, MAGİS'in de bulunduğu bir yasaklı liste iletilmektedir. Aynı şekilde 25.11.2020-23.03.2021 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 105'te paylaşılan "*alim_yapamadigimiz_firmalar*" başlıklı listede de MAGİS'in yer aldığı görülmektedir.

- (620) Özetlemek gerekirse, ETİYA'dan elde edilen bulgulara MAGİS'in alım yapılamayacak teşebbüslerden olduğu ve MAGİS çalışanlarının istihdam edilemeyeceği yönünde bazı ifadeler bulunmaktadır. Özellikle Bulgu 96 ve 103'te bazı adayların sürece dâhil edilmeme gerekçelerinin MAGİS ile mevcut olan "centilmenlik anlaşması" olduğuna yönelik bazı ifadeler de yer almaktadır. Söz konusu bulgular taraflar arasında çalışan ayartmama anlaşması bulunduğu ilişkin emareler içermekle birlikte, bulgulardaki ifadelerden MAGİS'in iradesinin açıkça anlaşılmadığı değerlendirilmektedir. Nitekim MAGİS'te gerçekleştirilen incelemede ETİYA'daki bu bulguların karşılığını gösterir nitelikte herhangi bir belgeye ulaşılamamış, bilakis 31.05.2018 tarihli Bulgu 97'de, ETİYA ile MAGİS arasında bir çalışan ayartmama anlaşması bulunmadığı yönünde açık bir ifadeye yer verilmiştir. Her ne kadar ETİYA'dan elde edilen belgeler, tarafların aralarında anlaşarak çalışan geçişlerini sınırlandırdığına ilişkin şüphe doğurmuş olsa da ilgili belgelerin teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda irade uyuşması bulunduğunu yeterli açıklıkta gösteremediği değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, MAGİS'ten elde edilen belgeler de dikkate

alındığında mevcut dosya kapsamında taraflar arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasına ilişkin irade uyuşmasının ortaya konulamadığı değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda ETİYA ile MAGİS arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik rekabete aykırı bir anlaşmanın bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

I.4.4.6. ETİYA – EGEMSOFT Hakkında Değerlendirme

- (621) Dosya kapsamında, ETİYA ve EGEMSOFT'ta gerçekleştirilen yerinde incelemelerde teşebbüsler arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir.
- (622) Teşebbüslere ilişkin ilk belge, ETİYA'dan elde edilen 01.06.2016 tarihli Bulgu 106'dır. İlgili belgede, ETİYA çalışanları arasında centilmenlik anlaşması nedeniyle çeşitli teşebbüslerden çalışan transfer edilemediğinden bahsedilerek bir liste paylaşıldığı ve bu listede EGEMSOFT'un da adının bulunduğu görülmektedir. Ayrıca EGEMSOFT için *"Yalnızca Test pozisyonları için alım yapamıyoruz"* şeklinde bir ifade yer almaktadır. Bulgu 106 kapsamında, ETİYA'nın EGEMSOFT'tan çalışan almadığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, *"Yalnızca Test pozisyonları için alım yapamıyoruz"* ifadesi göz önünde bulundurulduğunda, personel transferi süreçlerinde adayın istihdam edileceği pozisyona göre değerlendirme yapıldığı ve test pozisyonu dışındaki adaylar için işe alımın gerçekleşebildiği izlenimi doğmaktadır. Listeye ilişkin düşünülen nottan ise ETİYA'nın, EGEMSOFT çalışanları ile direkt iletişime geçmek istemediği, EGEMSOFT çalışanlarının ETİYA'ya başvuru yapması durumunda işe alım sürecinin yürütülebileceği anlaşılmaktadır. Ancak Bulgu 106'da yer alan ifadelerin ETİYA'nın tek taraflı iradesini mi yoksa ETİYA ile EGEMSOFT arasındaki bir irade uyuşmasını mı yansıttığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere rekabet hukuku kapsamında bir anlaşmanın varlığından söz edebilmek için tarafların anlaşma ile bağlı olduklarını ortaya koyan gizli veya açık bir irade örtüşmesinin veya davranış birlikteliğinin varlığı yeterli görülmektedir. Söz konusu bulgudan EGEMSOFT'un iradesine ilişkin bir çıkarım yapılamamaktadır.
- (623) ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen 28.12.2016 tarihli Bulgu 107'de, ETİYA'da işe başlayan eski bir EGEMSOFT çalışanı hakkında gerçekleştirilen konuşmada, daha önce bir başka adayın EGEMSOFT çalışanı olduğu için transfer edilemediğinden bahsedilmekte ve işe başlayan adayın transferinin nasıl gerçekleştiğinin sorgulandığı görülmektedir.
- (624) ETİYA'dan elde edilen 13.11.2017 tarihli Bulgu 108'de, Bulgu 106'da yer alan listenin güncellenmesi gerektiği konuşulmaktadır. Bu minvalde ilgili listede EGEMSOFT'un da arasında bulunduğu bazı teşebbüs isimleri sayılarak bu teşebbüslerin yasaklı niteliğinin geçerliliğini koruyup korumadığı hakkında bilgi istenilmektedir. Ancak yazışmanın içeriğinde EGEMSOFT'un durumuna ilişkin net bir cevap verildiği görülememektedir.
- (625) Bununla birlikte 14.11.2017-28.12.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 109'da paylaşılan listede EGEMSOFT'un ve teşebbüse ilişkin *"Yalnızca Test pozisyonları için alım yapamıyoruz"* ifadesinin yer almaya devam ettiği görülmektedir. Dolayısıyla önceki belgede geçen EGEMSOFT'un geçerliliğini koruyup korumadığı sorusunun cevabı bu belgeden alınabilmekte ve teşebbüsün listedeki konumunu, aynı ifadelerle, muhafaza ettiği görülmektedir. Keza belgeden, önceki

bulgulara yer verilen listedeki iki teşebbüsün çıkarılmasına rağmen EGEMSOFT'a yer verildiği de anlaşılmaktadır.

- (626) 18.11.2017-20.11.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanı ile bir İK danışmanlık firması çalışanı arasında gerçekleşen Bulgu 110'da, İK danışmanlık firması çalışanı tarafından ETİYA'nın centilmenlik anlaşmasının bulunduğu veya çalışan alınmayacak teşebbüslere ilişkin listenin paylaşılması istenmektedir. ETİYA yetkilisi tarafından paylaşılan listede ise EGEMSOFT'un da yer aldığı görülmektedir.
- (627) ETİYA'dan elde edilen 16.03.2018 tarihli Bulgu 111'de, bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine "*Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar*" konulu bir e-posta gönderilmekte, e-postanın ekinde ise EGEMSOFT'un da bulunduğu bir yasaklı liste iletilmektedir.
- (628) ETİYA'dan elde edilen 03.04.2018 tarihli Bulgu 112'de, ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisine işe alım yapılmayacak teşebbüslere ilişkin listeler gönderilmektedir. Söz konusu listelerde EGEMSOFT'un da yer aldığı görülmektedir.
- (629) ETİYA'dan elde edilen 02.08.2018 tarihli Bulgu 113'te, ETİYA yetkilisi (.....)'ya alım yapılamayan teşebbüs listesi gönderilmekte ve ilgili listede herhangi bir güncellemenin söz konusu olup olmadığı sorulmaktadır. Bu listeye göre EGEMSOFT'tan yalnızca test pozisyonları için alım yapmanın yasak olduğu, bu kapsamda EGEMSOFT'tan bir adayın yazılım destek pozisyonu için görüşmeye çağırıldığı, ancak görüşülen kişinin çalışmakta olduğu EGEMSOFT'taki yöneticisi ile görüşükten sonra iş görüşmesini iptal etmeyi talep ettiği ifade edilmektedir. Ayrıca test pozisyonu dışındaki pozisyonlarda EGEMSOFT çalışanlarının transfer edilip edilemeyeceğine ilişkin olarak da bilgi istenmektedir. ETİYA yetkilisi (.....) ise ticari ilişki içinde oldukları EGEMSOFT'tan ancak EGEMSOFT yöneticilerinden izin alınarak çalışan alınabileceğini belirtmektedir. Bunun üzerine ETİYA çalışanı; adaya ETİYA'nın yöneticilerinden izin alabileceği şeklinde bilgi verildiğini, ancak adayın kendisine EGEMSOFT'ta yeni projeler verilmesi nedeniyle süreçten çekilmek istediğini, bu nedenle görüşmenin iptal edildiğini iletmektedir. Belge bir bütün olarak değerlendirildiğinde; daha önceki bulgulara görülen ve yalnızca test pozisyonunda çalışan kişilerin istihdam edilmemesine yönelik yaklaşımın; tüm pozisyonları kapsayacak şekilde değiştirildiği ve daha geniş kapsamlı olarak uygulanmaya başladığı anlaşılmaktadır. Ayrıca söz konusu bulgunun teşebbüsler arasında konu hakkında iletişim kurulabildiğine ve EGEMSOFT'un çalışan ayartmamaya yönelik iradesine ilişkin olarak kuvvetli emareler barındırdığı değerlendirilmektedir.
- (630) ETİYA'dan elde edilen 08.11.2018 tarihli Bulgu 114 ile 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 115'te, ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisine ETİYA'nın çalışan alımı yapmadığı firmalara ilişkin liste gönderilmektedir. Söz konusu listede EGEMSOFT'un da yer aldığı görülmektedir.
- (631) ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen 21.03.2019 tarihli Bulgu 116'da, adaylara ilişkin değerlendirme yapılırken bir adayın EGEMSOFT'ta çalıştığı ve EGEMSOFT'tan çalışan transfer edilemediği için elendiği anlaşılmaktadır.
- (632) ETİYA'dan elde edilen ve 24.04.2019-25.04.2019 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 117'de, ETİYA çalışanı tarafından ETİYA ile arasında "prensip anlaşması" bulunan teşebbüslerin listesi istenmektedir. Diğer bir ETİYA çalışanı ise "*Ekte alım yapamadığımız firmaların listesini paylaşıyorum*" diyerek içerisinde EGEMSOFT'un da bulunduğu ETİYA'nın işe alım yapmadığı teşebbüslerin listesini paylaşmaktadır. Aynı şekilde, ETİYA'dan elde edilen 29.04.2019 tarihli Bulgu 118'de, ETİYA çalışanı

tarafından İK danışmanlık firması yetkilisi ile ETİYA'nın işe alım yapmadığı teşebbüslerin listesi paylaşılmaktadır. Söz konusu listede EGEMSOFT da bulunmaktadır. Ayrıca Bulgu 117 ve Bulgu 118'deki listelerde EGEMSOFT için "Görüşme aşamasında (.....)'ya soralım" şeklinde bir notun da yer aldığı görülmektedir. Söz konusu ifade, 02.08.2018 tarihli Bulgu 113'ün değerlendirmelerinde yer verilen ETİYA ile EGEMSOFT arasındaki anlaşmanın pozisyon ayırt etmeksizin tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletildiği tespitini de destekler nitelikte olması bakımından önem arz etmektedir.

- (633) EGEMSOFT'tan elde edilen ve 18.09.2019 tarihinde EGEMSOFT çalışanları ile ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 119'da, ETİYA yetkilisi (.....) tarafından EGEMSOFT yetkilisi (.....)'ye gönderilen e-postada, hâlihazırda EGEMSOFT'ta çalışan bir adayın ETİYA'ya transferi için izin istenmektedir. Gönderilen cevapta ise EGEMSOFT'un son dönemde ilgili pozisyon bakımından kaynak bulmakta sıkıntı çektiği belirtilmekte ve bahse konu adaya iş teklifi yapılmaması talep edilmektedir. Ayrıca ilerleyen dönemde EGEMSOFT çalışanlarının ETİYA'ya başvuruda bulunması yahut ETİYA'nın EGEMSOFT çalışanlarını istihdam etmek istemesi durumunda; konunun taraflar arasındaki hizmet sözleşmesi ile çözüme ulaştırılması şayet bu mümkün değilse istihdam durumu hakkında EGEMSOFT'a bilgi verilmesi ve geçiş tarihinin EGEMSOFT'un kontrolünde olması istenmektedir. Bulguda çalışan transferi için karşı tarafın onayının alınmasını teminen teşebbüslerin doğrudan iletişim kurması, Bulgu 113'teki "Yönetici ya da satış müdürünün irtibatını verip konuşmamıza izin verirse ben arayıp konuşabilirim.(...) yöneticisi ya da account manager kabul ederse alabiliriz." ifadelerini desteklemekle birlikte uygulamadaki somut örneklerinden birini oluşturmaktadır.
- (634) ETİYA çalışanı ile insan kaynakları hizmetleri sunan bir teşebbüs olduğu anlaşılan (.....) firması çalışanı arasında gerçekleşen 15.04.2020 tarihli Bulgu 120'de ETİYA çalışanı tarafından gönderilen e-postada; (.....) tarafından iletildiği anlaşılan bir adaya ilişkin değerlendirmede, EGEMSOFT'tan çalışan transfer edilemediği ve bu bilginin (.....)'ya daha önce iletilen dosyada yer aldığına ilişkin ifadeler bulunmaktadır.
- (635) ETİYA'dan elde edilen 01.12.2020 tarihli Bulgu 121'de, bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine gönderilen e-postanın ekinde, EGEMSOFT'un da bulunduğu bir yasaklı liste iletilmektedir. Aynı şekilde 25.11.2020-23.03.2021 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 122'de paylaşılan "alim_yapamadigimiz_firmalar" başlıklı listede de EGEMSOFT'un yer aldığı görülmektedir.
- (636) EGEMSOFT'tan elde edilen ve 11.02.2022 tarihinde EGEMSOFT çalışanları ile ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 123'te EGEMSOFT'un ETİYA ile ticari ilişkisi kapsamında görev alan bir çalışanın ETİYA'ya geçişinin gündeme geldiği, bu kapsamda ETİYA yöneticilerinin EGEMSOFT yöneticileri ile iletişime geçerek izin istediği ve bu iznin verildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca ilgili çalışanın işe başlama tarihinin de Bulgu 119'daki ifadeleri destekler şekilde EGEMSOFT tarafından belirlendiği görülmektedir.
- (637) Yukarıda yer verilen tüm bulgular bütüncül olarak değerlendirildiğinde; EGEMSOFT'un ETİYA'ya sağladığı hizmetten kaynaklanan ticari ilişki neticesinde taraflar arasında ilk etapta test analizi pozisyonu özelinde bir transfer yasağının öngörüldüğü, ancak bu yasağın zaman içerisinde tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişlediği, nitekim 10.09.2018 yürürlük tarihli sözleşmede yer alan hükmün tarafların birbirlerinin tüm

çalışanlarını yazılı onay almaksızın ayartmayacağı/istihdam etmeyeceği yönündeki ortak iradelerini yansıttığı değerlendirilmektedir.

- (638) Bununla birlikte “I.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve” başlığı altında ifade edildiği üzere meşru bir iş ilişkisi kapsamında yapılan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli koşullar dâhilinde yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Dosya kapsamında elde edilen bilgilerden; teşebbüsler arasında hizmet sağlanmasına dayanan bir iş ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. ETİYA tarafından gönderilen yazıda; ETİYA’nın bazı müşteri projeleri için ihtiyaç duyduğu durumlarda EGEMSOFT’tan dış kaynak personel alımı gerçekleştirdiği ve bu iş ilişkisinin hâlihazırda devam ettiği belirtilmekte, taraflar arasında akdedilen sözleşmelere yer verilmektedir. EGEMSOFT ise taraflar arasında akdedilmiş iki sözleşme bulunduğunu, EGEMSOFT’un ETİYA’ya test personeli sağladığını, aynı zamanda EGEMSOFT’un ETİYA’nın bir projesinde alt yüklenici olarak test hizmeti verdiğini belirtmiştir. Cevabi yazılar ile iletilen iki sözleşmeden ilki “Dış Kaynak Kullanımı Sözleşmesi¹⁴⁸” olup ilgili sözleşme ile ETİYA’nın (.....) Projesi, (.....) fazı ve diğer projeler kapsamında yer alan yükümlülüğünü yerine getirmek amacıyla EGEMSOFT’tan dış kaynak hizmeti/danışmanlık hizmeti alması öngörülmektedir. İlgili danışmanlık hizmeti; fonksiyonel, (.....) ve (.....) test senaryoları yazımı ve koşumu, testler sırasında çıkan hata kayıtlarının oluşturulması, çözülen hataların onay testinin yapılmasını kapsamaktadır. Taraflar arasında akdedilen ve halen yürürlükte olduğu görülen ikinci sözleşme ise “Alt Yüklenici Sözleşmesi¹⁴⁹”dır. İlgili sözleşme ile ETİYA, (.....) Projesi kapsamında gerçekleştirilmesi gereken test süreçlerini alt yüklenici sıfatını haiz EGEMSOFT’a devretmektedir. Bu doğrultuda iki teşebbüs arasında kaynak sağlanmasına ve test hizmeti verilmesine dayanan bir iş ilişkisi olduğu anlaşılmakta olup belgelerle ortaya konulan çalışan ayartmamaya yönelik irade uyuşmasının yan sınırlama için gereken koşulları sağlayıp sağlamadığının ele alınması gerekmektedir.
- (639) Öncelikle Bulgu 106-112’nin tekabül ettiği dönem ele alındığında, taraflar arasında akdedilmiş herhangi bir sözleşmenin bulunmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, bulgularda geçen ifadelerden çalışan ayartmama anlaşmasının, taraflar arasındaki ticari ilişki doğrultusunda ve test pozisyonu özelinde getirildiği anlaşılmaktadır. Diğer bi deyişle taraflar arasındaki ayartmama anlaşması yazılı olarak akdedilmemekle birlikte, elde edilen bulgulardan anlaşmanın meşru bir iş ilişkisiyle ilgili ve bu ilişki kapsamında yer alan çalışanlarla sınırlı olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Dolayısıyla ETİYA ve EGEMSOFT arasındaki 02.08.2018 tarihine kadar test analizi pozisyonu özelinde uygulandığı değerlendirilen çalışan ayartmama davranışlarının, teşebbüsler arasındaki meşru iş ilişkisi kapsamında bir yan sınırlama olarak kabul edilebileceği değerlendirilmektedir.
- (640) Öte yandan 02.08.2018 tarihinden sonraki dönemde ise ilgili çalışan ayartmama anlaşmasının kapsamının genişlediği ve tüm çalışanları kapsayacak şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır. Nitekim ETİYA ile EGEMSOFT arasında akdedilen, 10.09.2018 yürürlük tarihli sözleşmenin “3.7 Yükümlülük” başlıklı maddesinde de, sözleşme süresince ve sözleşme sona erdikten sonra 6 ay içindeki süreçte, tarafların birbirlerinin çalışanlarını yazılı onay almaksızın ayartmayacağına/istihdam etmeyeceğine ilişkin ifadelerin yer aldığı görülmektedir. Bu kapsamda 02.08.2018 tarihinden sonraki dönemde uygulanan çalışan ayartmama anlaşmasının taraflar

¹⁴⁸ İlgili sözleşme 10.09.2018 tarihinde imzalanmış olup Soruşturma Raporu itibarıyla halen yürürlüktedir.

¹⁴⁹ İlgili sözleşme 30.11.2022 tarihinde imzalanmış olup Soruşturma Raporu tarihi itibarıyla halen yürürlüktedir.

arasındaki iş ilişkisinin sınırlarını aştığı ve dolayısıyla yan sınırlama olarak kabul edilemeyeceği değerlendirilmektedir.

- (641) Sonuç olarak dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde, ETİYA ile EGEMSOFT'un birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemek konusunda anlaşmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri değerlendirilmektedir.

I.4.4.7. ETİYA – i2i Hakkında Değerlendirme

- (642) Dosya kapsamında, ETİYA ve i2i'da gerçekleştirilen yerinde incelemelerde teşebbüsler arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir.

Teşebbüslere ilişkin ilk belge, i2i'dan elde edilen ve 14.03.2017-15.03.2017 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 124'tür. İlgili belgede, çalışanları ile görüşülmemesi gereken teşebbüslerin yer aldığı bir liste hazırlandığı ve bu listede ETİYA'nın da bulunduğu görülmektedir.

- (643) ETİYA'dan elde edilen 13.11.2017 tarihli Bulgu 125'te, ETİYA'nın alım yapmadığı teşebbüslere ilişkin listenin güncellenmesi gerektiği konuşulmaktadır. Yazışmanın içeriğinden i2i'nin listeden çıkarılmadığı anlaşılmaktadır.
- (644) 14.11.2017-28.12.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 126'da önceki bulgulara yer verilen listeden iki teşebbüsün çıkarıldığı belirtilmektedir. Yazışma silsilesinin devamında, 28.12.2017 tarihinde paylaşılan listede ise i2i'nin yer aldığı görülmektedir.
- (645) 18.11.2017-20.11.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanı ile bir İK danışmanlık firması çalışanı arasında gerçekleşen Bulgu 127'de İK danışmanlık firması çalışanı tarafından ETİYA'nın centilmenlik anlaşmasının bulunduğu veya çalışan alamayacağı teşebbüslere ilişkin listenin paylaşılması istenmektedir. ETİYA yetkilisi tarafından paylaşılan listede ise i2i'nin da yer aldığı görülmektedir.
- (646) ETİYA'dan elde edilen 16.03.2018 tarihli Bulgu 128'de, bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine "*Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar*" konulu bir e-posta gönderilmekte, e-postanın ekinde ise i2i'nin da bulunduğu bir yasaklı liste iletilmektedir. Aynı şekilde, ETİYA'dan elde edilen 03.04.2018 tarihli Bulgu 129 ve 08.11.2018 tarihli Bulgu 130'da da ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisine işe alım yapılmayacak teşebbüslere ilişkin listeler gönderilmektedir. Söz konusu listelerde i2i'nin da yer aldığı görülmektedir.
- (647) ETİYA'dan elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 131'de, ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisine ETİYA'nın çalışan alımı yapmadığı firmalara ilişkin liste gönderilmektedir. Söz konusu listede i2i'nin da adı yer almaktadır.
- (648) ETİYA'dan elde edilen ve 24.04.2019-25.04.2019 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 132'de, ETİYA çalışanı tarafından ETİYA ile arasında "*prensip anlaşması*" bulunan teşebbüslerin listesi istenmektedir. Diğer bir ETİYA çalışanı ise "*Ekte alım yapamadığımız firmaların listesini paylaşıyorum*" diyerek içerisinde i2i'nin da bulunduğu ETİYA'nın işe alım yapmadığı teşebbüslerin listesini paylaşmaktadır. Aynı şekilde, ETİYA'dan elde edilen 29.04.2019 tarihli Bulgu 133'te, ETİYA çalışanı tarafından İK

danışmanlık firması yetkilisi ile ETİYA'nın işe alım yapmadığı teşebbüslerin listesi paylaşılmaktadır. Söz konusu listede i2i da yer almaktadır.

- (649) ETİYA'dan elde edilen 01.12.2020 tarihli Bulgu 134'te, bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine gönderilen e-postanın ekinde, i2i'nin da bulunduğu bir yasaklı liste iletilmektedir.
- (650) ETİYA'dan elde edilen ve 21.12.2020-28.12.2020 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 135'te, i2i'da çalışan bir başka aday hakkında ETİYA çalışanlarının konuşmalarının yer aldığı anlaşılmaktadır. İlgili bulguda adayın i2i'da çalıştığı ve i2i'nin alım yapılamayan teşebbüsler arasında yer aldığı ifade edilmektedir.
- (651) Son olarak; 25.11.2020-23.03.2021 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 136'da paylaşılan "*alim_yapamadigimiz_firmalar*" başlıklı listede de i2i'nin yer aldığı görülmektedir.
- (652) ETİYA ile i2i'dan elde edilen tüm belgeler incelendiğinde; ilgili belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını transfer etmeme davranışlarının rekabet hukuku bağlamında "anlaşma" olarak kabul edilebilmesi için yeterli görülen tarafların karşılıklı olumlu irade beyanlarını yansıttığı değerlendirilmektedir.
- (653) Diğer taraftan "*1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve*" başlığı altında ifade edildiği üzere meşru bir iş ilişkisi kapsamında yapılan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli koşullar dâhilinde yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Dosya kapsamında elde edilen bilgilerden; teşebbüsler arasında hizmet sağlanmasına dayanan bir iş ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Zira ETİYA tarafından gönderilen yazıda; i2i ile aralarındaki iş ilişkisinin 2015 yılında başladığı, çeşitli ortak projelerde alt yüklenici-ana yüklenici ilişkisi çerçevesinde faaliyet gösterdikleri ve iş ortağı oldukları, örneğin (.....)'un bir projesinde ETİYA'nın ana yüklenici, i2i'nin ise ETİYA'nın alt yüklenicisi olarak danışmanlık hizmeti verdiği belirtilmiştir. Ayrıca teşebbüsler arasındaki iş ortaklığının halen muhtelif projelerde devam ettiği ifade edilmiştir. Bu kapsamda taraflarca sunulan sözleşmeler incelendiğinde; 08.12.2015 tarihinde "(.....) Projesi Alt Yüklenici Lisans ve Hizmet Alım Sözleşmesi"; 08.12.2015 tarihinde "Gizlilik Anlaşması"; "(.....) Alt Yüklenicilik Sözleşmesi¹⁵⁰"; "(.....) Alt Yüklenicilik Sözleşmesi¹⁵¹" ve 16.03.2023 tarihinde "(.....) Alt Yüklenicilik Sözleşmesi¹⁵²" akdedildiği görülmektedir. Söz konusu sözleşmeler ile ETİYA'nın ana yüklenici olduğu bazı projelerde belirli hizmetlerin i2i tarafından sağlanması ve hizmetin belirli bölümlerinin i2i'a devredilmesi öngörülmektedir. Dolayısıyla iki teşebbüs arasında bir ilişkisi olduğu anlaşılmakta olup belgelerle ortaya konulan çalışan ayartmamaya yönelik irade uyuşmasının yan sınırlama için gereken koşulları sağlayıp sağlamadığının değerlendirilmesi gerekmektedir.
- (654) Yukarıda detaylı şekilde değerlendirilen belgeler, her iki teşebbüsün de tüm çalışanlarını kapsayan bir centilmenlik anlaşmasının yapıldığını göstermektedir. Bir diğer deyişle belgelerin değerlendirilmesinden teşebbüslerin her ikisinin de birbirlerinden çalışan almama iradesine sahip olduğu söylenebilmektedir. Dolayısıyla taraflar arasında fiili durumda gözlenen çalışan ayartmama davranışlarının kapsamının

¹⁵⁰ Taraflarca ilgili sözleşmenin imza tarihinin belirlenemediği ifade edilmiş ve sözleşmenin 01.10.2017 tarihinde yürürlüğe girmek üzere ilk etapta 5 yıl için imzalandığı belirtilmiştir.

¹⁵¹ Taraflarca ilgili sözleşmenin imza tarihinin belirlenemediği ifade edilmiş ve sözleşmenin 03.08.2018 tarihinde yürürlüğe girmek üzere ilk etapta 5 yıl için imzalandığı belirtilmiştir.

¹⁵² İlgili sözleşmenin 06.05.2022 tarihinde yürürlüğe girmek üzere ilk etapta 5 yıl için imzalandığı anlaşılmaktadır.

her iki tarafın tüm çalışanlarını kapsadığı ve iş ilişkisinin sınırlarını aştığı anlaşılmaktadır. Netice itibarıyla, ETİYA ile i2i arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının bir yan sınırlama olarak kabul edilemeyeceği değerlendirilmektedir.

- (655) Sonuç olarak dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde, ETİYA ile i2i'nin birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemek suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri değerlendirilmektedir.

I.4.4.8. ETİYA – ARGELA Hakkında Değerlendirme

- (656) Teşebbüslere ilişkin ilk belge, ETİYA'dan elde edilen 01.06.2016 tarihli Bulgu 137'dir. İlgili belgede, ETİYA çalışanları arasında bazı teşebbüslerden çalışan alınmadığı konuşulmakta ve ardından bu teşebbüslere ilişkin bir liste paylaşılakta, ilgili listede ARGELA da yer almaktadır. Ayrıca ARGELA için *“aday mükemmel değil ise çok fazla dokunmuyoruz”* şeklinde bir ifade görülmektedir. Bulgu 137 kapsamında, ETİYA'nın ARGELA'dan çalışan almadığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, *“aday mükemmel değil ise çok fazla dokunmuyoruz”* ifadesi göz önünde bulundurulduğunda, personel transferi süreçlerinde adayın yetkinlik derecesine göre değerlendirme yapıldığı ve pozisyon için uygun görülen adaylar için işe alımın gerçekleşebildiği izlenimi edinilmektedir. Listeye ilişkin düşünülen nottan ise ETİYA'nın, ARGELA çalışanları ile direkt iletişime geçmek istemediği, ARGELA çalışanlarının ETİYA'ya başvuru yapması durumunda işe alım sürecinin yürütülebileceği anlaşılmaktadır. Ancak Bulgu 137'de yer alan ifadelerin ETİYA'nın tek taraflı iradesini mi yoksa ETİYA ile ARGELA arasındaki bir irade uyuşmasını mı yansıttığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere rekabet hukukunda bir anlaşmadan bahsedilebilmesi için gizli veya açık irade uyuşmasının veya davranış birlikteliğinin bulunması gerekmektedir. Söz konusu bulgudan ARGELA'nın iradesine ilişkin bir çıkarım yapılamamaktadır. Dolayısıyla Bulgu 137'nin, ETİYA ile ARGELA arasındaki diğer bulgularla birlikte değerlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.
- (657) ETİYA'dan elde edilen 13.11.2017 tarihli Bulgu 138'de, bir önceki bulguda yer alan listenin güncellenmesi gerektiği konuşulmaktadır. Yazışmanın içeriğinden ARGELA'nın listeden çıkarılmadığı anlaşılmaktadır.
- (658) Son olarak, 14.11.2017 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 139'da, önceki bulgularda yer verilen listeden iki teşebbüsün çıkarıldığı belirtilmekte olup söz konusu teşebbüslerden birisi de ARGELA'dır.
- (659) ETİYA'dan elde edilen ve yukarıda yer verilen belgelerde ARGELA'nın alım yapılamayacak teşebbüsler arasında sayıldığı ve 01.06.2016 tarihinden 14.11.2017 tarihine kadar geçen dönemde ETİYA'nın listelerinde yer aldığı görülmektedir. Bununla birlikte, ARGELA'da yapılan yerinde incelemede teşebbüsün ETİYA ile çalışan ayartmama anlaşması yaptığını gösterir nitelikte herhangi bir belge elde edilememiştir. Bu kapsamda ETİYA'dan elde edilen belgelerle, teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusundaki irade uyuşmasının şüpheye yer bırakmayacak şekilde ortaya konulamadığı değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda ETİYA ile ARGELA arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik rekabete aykırı bir anlaşmanın bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

I.4.4.9. ETİYA – INNOVA Hakkında Değerlendirme

- (660) Dosya kapsamında, ETİYA ve INNOVA’da gerçekleştirilen yerinde incelemelerde teşebbüsler arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir.
- (661) Teşebbüslere ilişkin ilk belge, ETİYA’dan elde edilen 05.06.2017 tarihli Bulgu 140’tır. İlgili belgede, bazı pozisyonlar için yazışmaların ekinde sunulan CV’lerin insan kaynakları birimi tarafından değerlendirilmesi talep edilmektedir. ETİYA insan kaynakları birimi tarafından ETİYA’nın INNOVA gibi bazı teşebbüsler ile mevcut olan centilmenlik anlaşmaları nedeniyle bu teşebbüslerde çalışanların değerlendirmeye alınmadığı ifade edilmektedir.
- (662) ETİYA’dan elde edilen 13.11.2017 tarihli Bulgu 141’de, ETİYA’nın çalışan alamadığı teşebbüslerin listesinin güncellenmesi gerektiği konuşulmaktadır. Yazışmanın içeriğinden INNOVA’nın listeden çıkarılmadığı anlaşılmaktadır.
- (663) 14.11.2017-28.12.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 142’de, önceki bulgulara yer verilen listeden iki teşebbüsün çıkarıldığı belirtilmektedir. Yazışma silsilesinin devamında, 28.12.2017 tarihinde paylaşılan listede ise INNOVA’nın yer aldığı görülmektedir.
- (664) 18.11.2017-20.11.2017 tarihleri arasında ETİYA çalışanı ile bir İK danışmanlık firması çalışanı arasında gerçekleşen Bulgu 143’te ETİYA’nın centilmenlik anlaşmasının bulunduğu veya çalışan alınmayacak teşebbüslere ilişkin listenin paylaşılması istenmektedir. ETİYA yetkilisi tarafından paylaşılan listede ise INNOVA’nın da yer aldığı görülmektedir.
- (665) ETİYA’dan elde edilen 16.03.2018 tarihli Bulgu 144’te bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine “*Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar*” konulu bir e-posta gönderilmekte, e-postanın ekinde ise INNOVA’nın da bulunduğu bir yasaklı liste iletilmektedir.
- (666) ETİYA’dan elde edilen 03.04.2018 tarihli Bulgu 145 ve 08.11.2018 tarihli Bulgu 148’de, ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisine işe alım yapılmayacak teşebbüslere ilişkin listeler gönderilmektedir. Söz konusu listelerde INNOVA’nın da yer aldığı görülmektedir.
- (667) ETİYA’dan elde edilen 02.08.2018 tarihli Bulgu 146’da, ETİYA yetkilisi (.....)’ya alım yapılamayan teşebbüs listesi gönderilmekte ve ilgili listede herhangi bir güncellenmenin söz konusu olup olmadığı sorulmaktadır. ETİYA yetkilisi (.....) ise ETİYA’nın müşterisi olan INNOVA’dan ETİYA’ya çalışan alımlarında üst yönetime danışılmasını ve INNOVA’dan izin alınması uygulamasına devam edilebileceğini belirtmektedir.
- (668) ETİYA’dan elde edilen 17.08.2018 tarihli Bulgu 147’de INNOVA çalışanı tarafından ETİYA çalışanına gönderilen e-posta ile eski bir ETİYA çalışanının INNOVA tarafından istihdam edilmesine ilişkin olarak ETİYA’ya bilgi verilmektedir. ETİYA çalışanı tarafından bir diğer ETİYA çalışanına söz konusu e-posta iletilmekte, “*Dün ki konuyla ilgili tarafıma iletilen maili seninle paylaşıyorum. İşten ayrılan (.....) hakkında bize bilgi vermek istemişler. Centilmenlik anlaşması gereği, işten ayrılmış olsada. Herhangi birşey yapmama gerek var mı?*” ifadeleri ile taraflar arasındaki çalışan ayartmama anlaşması doğrultusunda geçişe ilişkin herhangi bir aksiyon alınmasının gerekip gerekmediği sorulmaktadır. İlgili e-posta, söz konusu geçişe ilişkin bir aksiyon almanın gerekli olmadığı şeklinde yanıtlanmaktadır. Bu kapsamda Bulgu 147’nin, anlaşma tarafı teşebbüslerin, çalışanların kendi istekleri doğrultusunda yaptıkları iş

başvurularını dahi birbirlerine haber verdiklerini göstermesi bakımından önem arz ettiği değerlendirilmektedir.

- (669) Öte yandan, ETİYA ile INNOVA arasındaki rekabete aykırı anlaşmaya ilişkin kuvvetli emareler barındıran Bulgu 140-146 ile birlikte değerlendirildiğinde Bulgu 147'den, INNOVA'nın taraflar arasında çalışan geçişlerini engellemeye yönelik anlaşmanın uzantısı olarak ETİYA'ya bilgi verdiği çıkarımı yapılabilmektedir.
- (670) ETİYA'dan elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 149'da, ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisine ETİYA'nın çalışan alımı yapmadığı firmalara ilişkin liste gönderilmektedir. Söz konusu listede INNOVA'nın da yer aldığı görülmektedir.
- (671) ETİYA'dan elde edilen 25.12.2018 tarihli Bulgu 150'de, ETİYA nezdinde INNOVA'nın "centilmenlik anlaşması" sebebiyle çalışan transferi yapılmayan teşebbüsler arasında olduğu açık bir şekilde ifade edilmektedir.
- (672) ETİYA'dan elde edilen 04.02.2019 tarihli Bulgu 151'de, ETİYA'nın INNOVA ile centilmenlik anlaşmasına katı bir şekilde uyduğu, aday pozisyon için ne kadar uygun olursa olsun kendisine ulaşılmadığı, diğer taraftan INNOVA'nın anlaşmaya uymayarak ETİYA çalışanına iş teklif ettiği, bunun üzerine taraflar arasındaki anlaşmanın koşullarında bir değişiklik olup olmadığının sorulduğu görülmektedir. ETİYA yetkilisi (.....) ise INNOVA'nın transfer ettiği çalışanın adını sormakta ve INNOVA yönetimi ile bu hususu konuşacağını belirtmektedir.
- (673) ETİYA'dan elde edilen ve 24.04.2019-25.04.2019 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 152'de, ETİYA çalışanı tarafından ETİYA ile arasında "*prensip anlaşması*" bulunan teşebbüslerin listesi istenmektedir. Diğer bir ETİYA çalışanı ise "*Ekte alım yapamadığımız firmaların listesini paylaşıyorum*" diyerek içerisinde INNOVA'nın da bulunduğu ETİYA'nın işe alım yapmadığı teşebbüslerin listesini paylaşmaktadır. Aynı şekilde, ETİYA'dan elde edilen 29.04.2019 tarihli Bulgu 153'te, ETİYA çalışanı tarafından İK danışmanlık firması yetkilisi ile ETİYA'nın işe alım yapmadığı teşebbüslerin listesi paylaşılmaktadır. Söz konusu listede INNOVA da yer almaktadır.
- (674) ETİYA'dan elde edilen 27.08.2019 tarihli Bulgu 154'te bir ETİYA çalışanı uygun olabilecek bir adayın CV'sini diğer ETİYA çalışanları ile paylaşmakta, adayın INNOVA'da çalıştığını ancak bir gün sonra istifa edeceğini belirtmektedir. Diğer ETİYA çalışanı ise adayın INNOVA'da çalıştığını, bu teşebbüsten alım yapılamadığını ifade etmektedir.
- (675) INNOVA'dan elde edilen ve 18.11.2019-19.11.2019 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 155'te, dış kaynak çalışan temini hizmeti sunan bir teşebbüs tarafından INNOVA'ya sunulan bir adaya ilişkin olarak INNOVA tarafından, ETİYA'da çalıştığı ve bu durumun bir sorun oluşturabileceği belirtilmekte ve INNOVA İşe Alım Müdürü'nün görüşüne başvurulmaktadır. INNOVA İşe Alım Müdürü ise ETİYA'dan personel alınamadığını ifade etmektedir. INNOVA İşe Alım Müdürü ile İK danışmanlık firması çalışanı arasında gerçekleşen ve Bulgu 155'in devamı niteliğinde olan 20.11.2019 tarihli Bulgu 156'da da benzer şekilde ETİYA'da çalışan adaylara dokunulamadığının altı çizilmektedir.
- (676) INNOVA'dan elde edilen ve 28.04.2020-29.04.2020 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 157'de INNOVA'da işe alınmak üzere değerlendirilen bir adaya ilişkin olarak adayın hâlihazırda ETİYA'da çalıştığı ve INNOVA ile ETİYA arasındaki centilmenlik

anlaşmasından ötürü bu adayın değerlendirilemeyeceğine ilişkin ifadeler bulunmaktadır.

- (677) INNOVA'dan elde edilen 19.06.2020 tarihli Bulgu 158'de, görüşme organize edilen bir adaya ilişkin olarak adayın ETİYA çalışanı olduğu ve INNOVA ile ETİYA arasındaki centilmenlik anlaşması nedeniyle adayla görüşmenin gerçekleştirilmemesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen aynı tarihli Bulgu 159'daki *"Etiya ile aramızda olan centilmenlik anlaşması nedeniyle adayın görüşmesini iptal etmek durumundayız. Anlaşma gereğince çalışanlarını almamız durumunda tazminat ödememiz gerekiyor."* ifadelerinden söz konusu görüşmenin iptal edildiği anlaşılmaktadır. Öte yandan *"... çalışanlarını almamız durumunda tazminat ödememiz gerekiyor."* ifadelerinden bahse konu çalışan ayartmama ilişkisi kapsamında bir izleme ve cezalandırma mekanizmasının da kurulduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.
- (678) INNOVA İşe Alım Müdürü ile bir ETİYA çalışanı arasında 12.07.2020-16.07.2020 tarihleri arasında gerçekleşen yazışmaları içeren Bulgu 160'ta, ETİYA çalışanının INNOVA'da çalışmak üzere başvuruda bulunduğu anlaşılmaktadır. Cevaben ETİYA ile INNOVA arasındaki centilmenlik anlaşması nedeniyle adayın değerlendirmeye alınamayacağı, adayın başvuru yapmasının da bu durumu değiştirmedeği ifade edilmektedir. Söz konusu bulgu ile ETİYA çalışanlarının başvuruda bulunsu dahi INNOVA tarafından değerlendirmeye alınmadığı, bu kapsamda taraflar arasındaki anlaşmanın son derece katı şekilde uygulandığı ortaya konulabilmektedir.
- (679) ETİYA'dan elde edilen 01.12.2020 tarihli Bulgu 162'de, bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine gönderilen e-postanın ekinde, INNOVA'nın da bulunduğu bir yasaklı liste iletilmektedir. Aynı şekilde 25.11.2020-23.03.2021 tarihleri arasında ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 161'de paylaşılan *"alim_yapamadığımız_firmalar"* başlıklı listede de INNOVA'nın yer aldığı görülmektedir.
- (680) ETİYA'dan elde edilen ve 21.12.2020-28.12.2020 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 163'te, *Senior Technical Analyst* pozisyonu için değerlendirilen adaylara ilişkin konuşmalarda INNOVA'nın alım yapılamayan teşebbüsler arasında yer aldığı, dolayısıyla INNOVA'da çalıştığı yönünde bilgi bulunan bir adaya ilişkin olarak söz konusu bilginin teyit edilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bulgunun devamındaki yazışmalarda ise; bahse konu olduğu değerlendirilen adaya ilişkin olarak *"(.....)-Innovada çalışmaya devam ediyor, alım yapamıyoruz maalesef."* şeklinde not düşüldüğü görülmektedir.
- (681) INNOVA'dan elde edilen 31.12.2020 tarihli Bulgu 164'te ETİYA çalışanlarına dokunulmadığına ilişkin ifadeler yer almaktadır.
- (682) ETİYA'dan elde edilen 03.03.2021 tarihli Bulgu 165'te INNOVA'nın da dâhil olduğu bir grup şirketten alım yapılamadığı, bu şirketlerde çalıştığı tespit edilen kişilerin ancak istifa süreçlerini başlatmaları halinde işe alım için değerlendirilebilecekleri ifade edilmektedir.
- (683) INNOVA'dan elde edilen 19.03.2021 tarihli Bulgu 166'da, ETİYA'nın *"offlimit"* firmalar arasında yer aldığı ve ETİYA'da çalışan adaylara dokunulamayacağı yönünde ifadeler bulunmaktadır.
- (684) INNOVA'dan elde edilen ve 10.05.2021-25.05.2021 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 167'de *"(.....)"*'na daha önce ETİYA tarafından sunulan bir hizmeti artık INNOVA'nın sağlayacağı, bu kapsamda ETİYA ve INNOVA arasında bir personel geçişinin olacağı, taraflar arasındaki çalışan ayartmama anlaşması ihlal edilmeksizin

personel geçişlerinin ne şekilde yapılması gerektiği konuşulmaktadır. Bulgudaki “Çalışanların cvlerine, aldıkları rakam bilgilerine ve beklentilerine (iş görüşmesi yapılması gerekir.) Etiya’nın bu durum ile ilgili bilgi e onayı var mıdır, Innova olarak Etiya ile centilmenlik anlaşmamız var. Çalışanları devren almayacağımız ile ilgili de bilgi ve onaylarının olması gerekir” ifadelerinden de INNOVA’nın konuya ilişkin bazı endişeleri olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim bulgunun devamındaki yazışmalardan konu hakkında ETİYA ile bir toplantının planlandığı görülmektedir.

- (685) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 02.07.2021 tarihli Bulgu 168’de, işe alımlara ilişkin hazırlanan aday tablosundaki bir adaya ilişkin olarak ETİYA’da çalıştığı için “dokunamıyoruz” notunun düşüldüğü görülmektedir. Benzer şekilde 06.07.2021 tarihli Bulgu 169’da yer alan aday tablosunda bir adaya ilişkin olarak, “Etiya off-limit mi? Değilse görüşebiliriz.” ve “Etiya ilana başvuru olduğu vakit, iletişime geçmemize engel değil ancak aday yeni iş değiştirmiş.” ifadelerini içeren notlara yer verildiği görülmektedir.
- (686) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 13.09.2021 tarihli Bulgu 170’te, INNOVA İşe Alım Müdürü tarafından gönderilen iletide, ETİYA’nın aralarındaki anlaşmaya uymayarak INNOVA’dan personel transfer ettiği, bu duruma misilleme olarak INNOVA’nın da ETİYA’dan personel transfer etmek üzere harekete geçtiği görülmektedir. Ancak aynı bulgudaki “Çok göze batmadan bizde alalım ya Bu grup arasında kalsın ama bu bilgi” ifadelerinden söz konusu uygulamanın istisnai nitelikte olduğu ve anlaşmanın bir bütün halinde ortadan kaldırılmasının amaçlanmadığı anlaşılmaktadır. Söz konusu bulgunun, ETİYA ile INNOVA arasındaki çalışan transferini engellemeye yönelik anlaşmanın zaman zaman teşebbüsler nezdinde uygulanmadığı şüphesini doğurmakla birlikte tamamen sona erdirildiğine ilişkin emareleri barındırmadığı değerlendirilmektedir. Nitekim sonraki tarihlere ilişkin elde edilen bulgular da bu değerlendirmeyi desteklemektedir.
- (687) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen bir diğer bulgu olan 14.12.2021 tarihli Bulgu 171’de, INNOVA ve ETİYA arasında bir centilmenlik anlaşması olduğunun açıkça ifade edildiği ve bu anlaşmadan dolayı personel transferi için ETİYA’dan izin alınması gerektiğinin belirtildiği görülmektedir.
- (688) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 17.12.2021 tarihli Bulgu 172’de, (.....)’nin “yasaklı” firmalar arasında yer aldığı ancak yine de bu teşebbüs çalışanları ile iletişime geçilip geçilemeyeceği hususunun tartışıldığı görülmektedir. İlgili bulguda yer alan “(.....) normalde yasaklı ama bulaşabilir miyiz etiya falan gibi” ifadelerinden aynı durumun ETİYA için de geçerli olduğu anlaşılmaktadır.
- (689) INNOVA’dan elde edilen ve 22.06.2021-15.02.2022 tarihleri arasında INNOVA çalışanları ile ETİYA Muhasebe Müdürü arasında gerçekleşen yazışmaları içeren Bulgu 173’te¹⁵³, INNOVA’nın ETİYA’dan almayı planladığı hizmete ilişkin sözleşme koşullarının müzakere edildiği görülmekte olup INNOVA çalışanlarının ilgili sözleşme maddelerine ilişkin değerlendirmeleri de yer almaktadır. Bu çerçevede bazı INNOVA çalışanlarının, ilgili sözleşmede karşılıklı çalışan ayartmama maddesine yer verilebileceğine ilişkin görüş belirttiği görülmektedir. INNOVA’dan elde edilen 25.02.2022 tarihli Bulgu 174’te ise INNOVA Hukuk Müdürü’nün Bulgu 173’e de konu olan sözleşmede yer almak üzere bir taslak “işe almama taahhüdü” maddesi ilettiği görülmektedir. İlgili hüküm incelendiğinde tarafların birbirlerinin çalışanlarını karşı

¹⁵³ İlgili bulguda ETİYA çalışanı ile gerçekleştirilen yazışmaların yanı sıra INNOVA çalışanlarının iç yazışmalarının da yer aldığı görülmektedir.

tarafın onayını almaksızın ayartmayacağı/istihdam etmeyeceği, onay olmaksızın gerçekleşen işe alımlar bakımından ise ilgili personelin 3 aylık ücretinin ceza koşulu olarak öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Bununla birlikte taraflarca sunulan ve Bulgu 173 ile Bulgu 174'e konu olduğu değerlendirilen 01.06.2021 yürürlük tarihli sözleşme incelenmiş olup ilgili hükmün sözleşmede yer almadığı görülmektedir.

- (690) ETİYA ile INNOVA'dan elde edilen tüm belgeler incelendiğinde; ilgili belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını transfer etmeme davranışlarının rekabet hukuku bağlamında "anlaşma" olarak kabul edilebilmesi için yeterli görülen tarafların karşılıklı olumlu irade beyanlarını yansıttığı değerlendirilmektedir.
- (691) Diğer taraftan "*Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve*" başlığı altında izah edildiği üzere meşru bir iş ilişkisi kapsamında yapılan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli koşullar dâhilinde yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Dosya kapsamında elde edilen bilgilerden; teşebbüsler arasında hizmet sağlanmasına dayanan bir iş ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Zira ETİYA tarafından gönderilen yazıda; INNOVA ile aralarındaki iş ilişkisinin 2004 yılında başladığı, INNOVA ile bazı ortak müşterilere birlikte veya ayrı ayrı hizmet verdikleri ve iş ortağı oldukları, INNOVA'nın ana yüklenici olduğu bazı projelerde ETİYA'nın alt yüklenici olarak çalıştığı, ayrıca geçmiş dönemde ETİYA'nın bir müşterisi için kullanacağı donanım ekipmanlarını INNOVA'dan tedarik ettiği belirtilmiştir. INNOVA tarafından gönderilen yazıda ise; ETİYA'nın kaynak sağlama, teknik danışmanlık alımı, yazılım geliştirme bakım ve destek alımı hizmetleri konusunda INNOVA'ya alt yüklenici ve tedarikçi olarak hizmet sağladığı, taraflar arasındaki hizmet alım/satım ilişkisinin halen devam ettiği ifade edilmiştir. Söz konusu ilişki kapsamında taraflar arasında; 23.12.2022 tarihinde "Çerçeve Hizmet Satın Alma Alt Yüklenici Sözleşmesi"¹⁵⁴ akdedilmiştir¹⁵⁵. Söz konusu sözleşme ile INNOVA'nın talep ettiği müşteriler için, ETİYA ile INNOVA arasında imzalanacak ek anlaşmalarda belirlenecek kapsam ve zaman süresince belirli hizmetlerin sunulması kararlaştırılmış ve bahse konu hizmetin sunulması ile ilgili olarak tarafların karşılıklı hak ve yükümlülükleri belirlenmiştir. Ek olarak taraflar arasında 23.12.2022 tarihinde bir "Ek Protokol"¹⁵⁶ imzalanmıştır. İlgili Ek Protokol ile taraflar, ETİYA'nın 22.06.2021–31.12.2021 tarihleri arasında INNOVA tarafından onaylanan bir adet ara katman geliştirme uzmanını görevlendirmesi hususunda mutabık kalmışlardır. Bu doğrultuda taraflar arasında, ETİYA'nın çeşitli hizmetleri INNOVA'ya alt yüklenici ve tedarikçi olarak sunmasına ve kaynak sağlamasına dayanan bir iş ilişkisi bulunduğu anlaşılmakta olup belgelerle ortaya konulan çalışan ayartmamaya yönelik irade uyuşmasının yan sınırlama için gereken koşulları sağlayıp sağlamadığının ele alınması gerekmektedir.
- (692) Bu kapsamda; ETİYA ile INNOVA arasında akdedilen sözleşmeler¹⁵⁷ yan sınırlama koşulları açısından incelenmiş olup tarafların birbirlerinin çalışanlarını transfer etmemelerine ilişkin herhangi bir hükmün yer almadığı görülmektedir. Diğer taraftan elde edilen bulgulardan da taraflar arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının herhangi bir iş ilişkisinden kaynaklandığı ve kapsamının bu iş ilişkisinin yürütülmesi ile sınırlı tutulduğuna ilişkin çıkarım yapılamamaktadır. Dolayısıyla ETİYA ve INNOVA

¹⁵⁴ İlgili sözleşme 01.06.2021 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

¹⁵⁵ Taraflar arasındaki iş ilişkisinin uzun yıllardır devam ettiği ve teşebbüsler arasında çeşitli sözleşmeler imzalandığı anlaşılmakla birlikte, dosya kapsamında 01.01.2015 tarihinden sonraki dönemde yürürlüğe giren sözleşmeler dikkate alınmıştır.

¹⁵⁶ İlgili Ek Protokol 22.06.2021-31.12.2021 tarihleri arasında yürürlükte kalmıştır.

¹⁵⁷ 01.01.2015 tarihinden sonraki dönemde yürürlüğe giren sözleşmeler dikkate alınmıştır.

arasında mevcut olduğu anlaşılan çalışan ayartmama davranışlarının teşebbüsler arasındaki meşru ilişkisi kapsamındaki bir yan sınırlama olarak kabul edilemeyeceği değerlendirilmektedir.

- (693) Sonuç olarak dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgelerden, ETİYA ile INNOVA arasında, çalışan geçişlerinin kısıtlanması amacını taşıyan rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşması konusunda irade uyuşması bulunduğu değerlendirilmektedir.

I.4.4.10. PIA – KAFEİN Hakkında Değerlendirme

- (694) Dosya kapsamında KAFEİN’de gerçekleştirilen yerinde incelemede elde edilen 22.12.2015 tarihli **Bulgu 175**’te, KAFEİN İnsan Kaynakları Birimi’nin bir PIA çalışanı ile KAFEİN’de istihdam etmek üzere iletişime geçtiği görülmektedir. PIA çalışanı ise cevaben, hâlihazırda PIA’da çalıştığını ve KAFEİN ile PIA arasında centilmenlik anlaşması bulunduğu yönünde bir bilgisinin olduğunu ifade etmektedir.
- (695) PIA’da gerçekleştirilen yerinde incelemede elde edilen 08.06.2021 tarihli Bulgu 176’da, özellikleri uygun bulunan bir adayın işe alınmasının, aday KAFEİN’de çalıştığı için taraflar arasındaki centilmenlik anlaşmasına aykırı olabileceği ifade edilmektedir.
- (696) Yukarıda yer verilen iki bulgudan teşebbüsler arasında çalışan ayartmama anlaşmasının olduğuna dair kesin bir çıkarım yapılamamaktadır. Her iki bulgu da anlaşmanın bulunabileceğine işaret eden bazı ifadeler içermekle birlikte teşebbüslerin iradelerini açıkça yansıtmamaktadır. Zira Bulgu 175’te KAFEİN İnsan Kaynakları Birimi’nin iş teklifini reddeden PIA çalışanı “*Sanıyorum 2 şirket arasında centilmenlik sözleşmesi bulunuyor.*” ifadesini kullanmakta, PIA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 176’da ise PIA ile KAFEİN arasında bir centilmenlik anlaşmasının bulunup bulunmadığının teyit edilmesi gerektiği konuşulmaktadır. Ayrıca iki bulgu arasında yaklaşık 6 yıl bulunmakta olup bu süre içerisinde taraflar arasında danışıklılık bulunduğu ya da bulunan bir danışıklığın devam ettiğine ilişkin sair bilgi ve belge de bulunmamaktadır. Bir diğer deyişle teşebbüslerde yapılan incelemelerde bahse konu iki bulgu dışında herhangi bir bilgi ve belgeye ulaşılamamış olup mevcut belgelerin iki teşebbüs arasında rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşması yapıldığını her türlü şüpheden uzak şekilde gösteremediği değerlendirilmektedir.
- (697) Netice itibarıyla dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler doğrultusunda, PIA ile KAFEİN arasında çalışan geçişini kısıtlamaya yönelik olarak irade uyuşmasının mevcut olduğu tespitinin yapılamayacağı ve ihlal isnadında bulunulamayacağı değerlendirilmektedir.

I.4.4.11. i2i – KAFEİN Hakkında Değerlendirme

- (698) Dosya kapsamında, i2i ve KAFEİN’de gerçekleştirilen yerinde incelemelerde teşebbüsler arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden çeşitli belgeler elde edilmiştir. Söz konusu belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilmektedir.
- (699) Teşebbüsler hakkındaki ilk belge, KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 03.03.2017 tarihli **Bulgu 177** olup ilgili belgede hâlihazırda i2i’de çalışan bir aday olumlu değerlendirilmekle birlikte KAFEİN’in i2i’den personel alamadığına ilişkin ifadeler yer almaktadır.
- (700) i2i’den elde edilen ve 14.03.2017-15.03.2017 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 178’de, i2i’de çalıştırılmak üzere yapılacak aday görüşmelerine ilişkin olarak “*i2i’n iş yaptığı veya partner olarak çalıştığımız firma isimleri*”nin olduğu bir listenin paylaşıldığı ve aralarında KAFEİN’in de bulunduğu söz konusu teşebbüslerde çalışan ve/veya çalışmış personellerle görüşülmemesi gerektiğinin ifade edildiği anlaşılmaktadır.

Böylece iki teşebbüsün de birbirlerinin çalışanlarının istihdam edilmesinde aynı yaklaşımı benimsediği, Bulgu 177’de geçen centilmenlik ifadesi de dikkate alındığında bu aynı yaklaşımın teşebbüsler arasındaki olası bir danışıklılıktan kaynaklandığı söylenebilecektir.

- (701) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen yazışmayı içeren 18.03.2017 tarihli Bulgu 179’da, KAFEİN’de çalıştırılmak üzere değerlendirilen üç adaya ilişkin olarak; adayların i2i çalışanı olmalarına vurgu yapılmakta ve adayların i2i’den ayrılış süreçlerini kendilerinin yürüteceğine ilişkin ifadeler yer verilmektedir. Öte yandan Bulgu 179’a konu olan yazışmanın başlığı ve içeriği dikkate alındığında, mevcut bir centilmenlik anlaşmasının varlığından ve KAFEİN’in bu anlaşmadan sapma çabasından bahsedilebileceği değerlendirilmektedir.
- (702) i2i’den elde edilen ve 13.06.2017-15.06.2017 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 180’de bir i2i çalışanının referans olduğu (.....) isimli aday hakkında, adayın KAFEİN’de çalıştığı ve i2i ile KAFEİN arasında yapılan anlaşma ile teşebbüslerin “*karşılıklı çalışan almamayı*” taahhüt ettikleri ifade edilerek adayın değerlendirilmeye alınmaması gerektiğine ilişkin ifadelerin bulunduğu görülmektedir. Aynı adayın konu olduğu 11.01.2019 tarihli Bulgu 185’te ise Bulgu 180’den yaklaşık 1,5 yıl sonra yeniden gündeme gelen (.....) hakkında “*kafeinden ayrılmış 1-2 ay önce - görüşmeyelim*” denilmektedir. Söz konusu ifadeler çerçevesinde teşebbüsler arasındaki anlaşma gereğince, ayrılmış olsalar dahi teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmekten kaçındığı söylenebilmektedir. Benzer şekilde 11.04.2018 tarihli Bulgu 182’deki ifadelerden KAFEİN’den ayrılmış bir adayla görüşülmesi konusunda *en son çalıştığı yerin KAFEİN olması* dolayısıyla endişe bulunduğu belirtilmektedir.
- (703) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen yazışmayı içeren 15.08.2017 tarihli Bulgu 181’de ise KAFEİN ile i2i arasındaki personel transferlerini kısıtlayıcı nitelikteki bir centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilmektedir. Belgede KAFEİN’in bir çalışanının transfer edilebilmesi için bu centilmenlik anlaşmasına aykırı davranıldığı görülmekle birlikte anlaşmayı sona erdirmeye yönünde bir iradenin bulunmadığı anlaşılmaktadır.
- (704) i2i çalışanları arasında gerçekleşen 17.05.2018 tarihli Bulgu 183’te bir KAFEİN çalışanının i2i’de istihdam edilmesinin planlandığı, bununla birlikte ilgili çalışanın transfer edilmesinin KAFEİN CEO’su (.....)’nun tepkisine neden olabileceğine ilişkin endişelerin dile getirildiği anlaşılmaktadır.
- (705) KAFEİN’den elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 184’te KAFEİN ile i2i arasındaki personel transferlerini kısıtlayıcı nitelikteki bir centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilmektedir. Aynı zamanda bulgudaki ifadelerden bahse konu centilmenlik anlaşması nedeniyle bir adaydan vazgeçildiği görülmektedir.
- (706) i2i’de yapılan yerinde incelemede elde edilen 21.06.2019 tarihli Bulgu 186’daki ifadelerden de KAFEİN’de çalışan adayların görüşmeye çağrılmadığı anlaşılmaktadır.
- (707) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen yazışmayı içeren 28.05.2020 tarihli Bulgu 187’de ise KAFEİN ile i2i arasındaki personel transferlerini kısıtlayıcı nitelikteki centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilerek KAFEİN’de istihdam edilmesi planlanan iki aday için özel onay alınması gerektiği ifade edilmektedir.
- (708) Son olarak KAFEİN’den elde edilen 03.02.2022 tarihli Bulgu 188’de, “*Personel Alımı Yasak Olan Firmalar*” başlıklı bir PDF dosyasının paylaşıldığı ve ilgili listede i2i’nin yer aldığı görülmektedir. Bu kapsamda söz konusu belge yukarıda yer verilen diğer

belgelerle birlikte değerlendirildiğinde, ilgili belgenin teşebbüsler arasındaki anlaşmanın bir yansıması olduğu anlaşılmaktadır.

- (709) Ayrıca KAFEİN ile İZİ hakkında elde edilen belgeler arasında 2021 yılına ait bir belge bulunmamakla birlikte; dosya kapsamında elde edilen belgelerde geçen ifadelerden belge elde edilemeyen 2021 yılında teşebbüsler arasındaki anlaşmanın devam ettiği çıkarımı yapılabilmektedir. Örneğin, Bulgu 187’de KAFEİN ile İZİ arasındaki personel transferlerini kısıtlayıcı nitelikteki centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilmekte, 03.02.2022 tarihli Bulgu 188’de ise personel alımı yasak olan firmalar arasında İZİ’ye yer verildiği görülmektedir. Nitekim dosya kapsamında anlaşmanın kesintiye uğradığına ilişkin herhangi bir belge de bulunmamaktadır.
- (710) Bu kapsamda her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve KAFEİN ile İZİ arasında centilmenlik anlaşması şeklinde nitelendirilen, birbirlerinden çalışan alınmamasına yönelik uzlaşının, herhangi bir kesintiye uğramaksızın 2017 yılından 2022 yılına kadar devam ettiği değerlendirilmektedir.
- (711) Bununla birlikte “*1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve*” başlığı altında ifade edildiği üzere meşru bir iş ilişkisi kapsamında yapılan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli koşullar dâhilinde yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Dosya kapsamında elde edilen bilgilerden; İZİ ile KAFEİN arasında herhangi bir ticari ilişki bulunmadığı ve sözleşme akdedilmediği, tarafların herhangi bir ortak bir projede de görev almadıkları anlaşılmaktadır. Bu bağlamda İZİ ile KAFEİN hakkındaki belgelere yansıdığı görülen çalışan ayartmama anlaşmasının taraflar arasındaki herhangi bir iş ilişkisinden kaynaklanmadığı ve yan sınırlama değerlendirmesi yapılmasına da gerek olmadığı değerlendirilmektedir.
- (712) Sonuç olarak dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgelerden, İZİ ile KAFEİN arasında, çalışan geçişlerinin kısıtlanması amacını taşıyan rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşması konusunda irade uyuşması bulunduğu değerlendirilmektedir.

1.4.4.12. INNOVA – AKGÜN Hakkında Değerlendirme

- (713) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 26.05.2021 tarihli Bulgu 189 ve 12.07.2021 tarihli Bulgu 191’de, değerlendirilmeye alınan bir aday hakkında AKGÜN’de çalıştığı ve AKGÜN’ün “*offlimit*” olduğu yönünde ifadeler bulunmaktadır. Benzer şekilde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 02.07.2021 tarihli Bulgu 190’da, işe alımlara ilişkin hazırlanan aday tablosundaki bir adaya ilişkin AKGÜN’de çalıştığı için “*Akgün’de çalışıyor dokunamıyoruz*” notunun düştüğü görülmektedir. Bulgu 189, 190 ve 191’deki ifadelerden INNOVA ile AKGÜN arasında birbirlerinin çalışanlarını transfer etmemeye yönelik bir anlaşma olduğu şüphesi doğmaktadır.
- (714) Ancak, oluşan şüphe üzerine AKGÜN’de yapılan yerinde incelemede yukarıda yer alan bulguyu destekleyecek herhangi bir bilgi veya belgeye ulaşılamamıştır. Bu noktada, teşebbüsler tek taraflı işe alım politikaları doğrultusunda başka bir teşebbüsten çalışan almamayı tercih edebilecektir. Bu durumda ancak diğer teşebbüsün de iradesinin bu yönde olması, diğer bir ifadeyle teşebbüslerin iradelerinin uyuşması durumunda ihlalden söz edilebilecektir.
- (715) Netice itibarıyla dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler doğrultusunda, INNOVA ile AKGÜN arasında çalışan geçişini kısıtlamaya yönelik olarak irade uyuşmasının mevcut olduğu tespitinin yapılamayacağı ve ihlal isnadında bulunulamayacağı değerlendirilmektedir.

I.4.4.13. INNOVA – ARGELA Hakkında Değerlendirme

- (716) INNOVA ile ARGELA çalışanları arasında gerçekleşen ve 05.07.2019 - 16.07.2019 tarihlerini kapsayan Bulgu 192’de, INNOVA’dan transfer edilmek istenilen bir çalışana ilişkin olarak ARGELA yöneticisi teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşmasından söz etmektedir. Bu anlaşma kapsamında ARGELA’nın INNOVA’dan çalışanın transferi için izin almak istediği, INNOVA yöneticisinin ise bahse konu çalışanın mevcut özlük haklarında herhangi bir değişiklik yapılmaması koşuluyla bu geçişe izin verdiği görülmektedir. Bulgu 192’de ifade edilen izin alındıktan sonra 22.07.2019 tarihli Bulgu 193’te bahse konu adaya iş alım sürecinin olumlu sonuçlandığı iletilmekte ve işe giriş için gerekli belgeler gönderilmektedir.
- (717) Çalışan ayartmama anlaşmaları teşebbüslerin birbirlerinden hiçbir koşulda çalışan almayacaklarına yönelik olabileceği gibi çalışan transferinin izne bağlanması şeklinde veya doğrudan teklif götürülememesi ve çalışanın kendisinin başvurması üzerine değerlendirilebilmesi gibi farklı şekillerde gündeme gelebilmektedir. Bulgu 192 ve Bulgu 193 birlikte değerlendirildiğinde, INNOVA ile ARGELA yöneticileri arasında kurulan iletişimde kullanılan ifadelerden, iki teşebbüs arasında çalışan transferlerinin ancak karşılıklı alınacak izinler ile yapılabileceği yönünde bir çalışan ayartmama anlaşması yapıldığı değerlendirilmektedir.
- (718) Bununla birlikte ARGELA tarafından hem INNOVA’nın hem de ARGELA’nın TÜRK TELEKOM iştiraki olduğu belirtilmiştir. Bu durumda teşebbüslerin aynı ekonomik bütünlük içerisinde değerlendirilmesi gündeme gelebilecektir. Böyle bir durumda ise Kanun’un 4. maddesi kapsamında iki ayrı teşebbüs bulunmadığından ihlalden söz edilemeyecektir. Bu nedenle teşebbüslerin aynı ekonomik bütünlükte olup olmadığı değerlendirmelidir.
- (719) 4054 sayılı Kanun’un uygulanması açısından teşebbüs kavramı merkezi bir öneme sahiptir. Zira rekabet hukuku incelemeleri öncelikli olarak teşebbüsün tespit edilmesini gerektirmektedir. Bu durum Kanun’un 4. maddesinde *“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.”* şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Maddede açıkça belirttiği üzere bir Kanun’un 4. maddesi nezdinde bir anlaşmadan bahsedebilmek için en az iki teşebbüsün varlığı gerekmektedir.
- (720) Teşebbüs kavramı ise Kanun’un 3. maddesinde *“Piyasada mal veya hizmet üreten, pazarlayan, satan gerçek ve tüzel kişilerle, bağımsız karar verebilen ve ekonomik bakımdan bir bütün teşkil eden birimler”* şeklinde tanımlanmıştır. Kanun, açıkça iktisadi faaliyette bulunan bir birimin teşebbüs olarak nitelendirilebilmesi için, bağımsız karar verebilmesi ve ekonomik olarak bir bütün oluşturması koşullarını aramaktadır. Bu nedenle bağımsız karar veremeyen birimlerin, ayrı hukuki kişilikleri olmasına rağmen kararlarını hangi teşebbüsün yönlendirmesi veya kontrolü doğrultusunda veriyorsa, bu teşebbüsle ekonomik bütünlük oluşturması ve rekabet hukuku bakımından bu ana teşebbüsle birlikte tek bir teşebbüs olarak değerlendirilmesi beklenmektedir.¹⁵⁸
- (721) Kontrol kavramına 2010/4 sayılı Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ’de (2010/4 sayılı Tebliğ) yer verilmektedir. 2010/4 sayılı Tebliğ’in 5. maddesinin ikinci fıkrasında *“kontrol, ayrı ayrı ya da birlikte, fiilen ya da hukuken bir teşebbüs üzerinde belirleyici etki uygulama olanağını sağlayan haklar,*

¹⁵⁸ 26.05.2022 tarih ve 22-24/390-161 sayılı Kurul kararı

sözleşmeler veya başka araçlarla meydana getirilebilir... Kontrol, hak sahipleri ya da bir sözleşmeye göre hakları kullanmaya yetkili kılınmış olan veya böyle bir hak ve yetkisi olmamakla birlikte fiilen bu hakları kullanma gücüne sahip olan kişiler veya teşebbüsler tarafından elde edilebilir.” denilmektedir. Pay sahipliği teşebbüsler üzerindeki kontrolün en önemli göstergelerinden biri olarak sayılmaktadır. Bu duruma Birleşme ve Devralma Sayılan Haller ve Kontrol Kavramı Hakkında Kılavuz’da da değinilmiş olup pay sahipliği kontrol sağlayan araçlar arasında sayılmaktadır.

- (722) Kurul’un GIDASA¹⁵⁹ kararında da “Kurul kararlarında, Kanun’daki tanıma uygun olarak ekonomik bakımdan bir bütün teşkil edecek birimlerin diğer bir deyişle ekonomik bütünlük olgusunun tespitinde hiyerarşik olarak en üstte tek bir teşebbüs tarafından kontrol ediliyor olup olmadığı hususu üzerinde durulmuştur. Kontrol kavramının “pay sahipliği ve karar alma süreçlerini etkileyebilme gücü” unsurlarından oluştuğu Kurul kararlarında görülmektedir.” ifadelerine yer verilmiştir.
- (723) Dosya kapsamında bakıldığında TÜRK TELEKOM, INNOVA¹⁶⁰ ve ARGELA’nın¹⁶¹ %100 hissesine sahiptir. Bu bilgi ışığında INNOVA ve ARGELA’nın TÜRK TELEKOM’un birer iştiraki olarak tek kontrolünde bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, INNOVA ve ARGELA’nın TÜRK TELEKOM bünyesinde aynı ekonomik bütünlük içerisinde olduğu değerlendirilmektedir.
- (724) Netice itibarıyla, INNOVA ve ARGELA’nın aynı ekonomik bütünlük içinde olması sebebiyle tek bir teşebbüs olduğu dolayısıyla tarafların çokluğu ilkesinin karşılanmadığı, dosya konusu anlaşmanın teşebbüsler arası anlaşma değil tek bir teşebbüsün kendi içinde alınmış bir karar niteliğinde olduğu, bu nedenle 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesi kapsamına giren bir anlaşma olmadığı değerlendirilmektedir.

I.4.4.14. INNOVA – i2i Hakkında Değerlendirme

- (725) i2i çalışanları arasında gerçekleşen 25.05.2016 tarihli Bulgu 194’te, bir i2i çalışanı tarafından i2i ile INNOVA arasında centilmenlik anlaşması yok ise belirtilen adaylar ile iletişime geçilebileceği ifade edilmektedir. Diğer bir i2i yetkilisi ise görüşülebileceği yönünde görüşünü belirtmektedir. Belgeden anlaşıldığı kadarıyla netice itibarıyla ilgili aday ile görüşmelerin başlatılmasına karar verilmektedir. Bu doğrultuda Bulgu 194’ten i2i ile INNOVA arasında çalışan transferi konusunda karşılıklı irade uyuşması bulunduğu yönelik herhangi bir çıkarım yapılamamaktadır.
- (726) i2i çalışanları arasında gerçekleşen 11.01.2019 tarihli Bulgu 195’te, adaylara ilişkin tutulan bir listede bir adayın INNOVA’da çalıştığı belirtilerek adayla görüşülmemesi yönünde not düşüldüğü görülmektedir. İlgili ifadeler tek başına değerlendirildiğinde i2i’nin tek yanlı iradesini mi gösterdiği yoksa teşebbüsler arasındaki birbirlerinin çalışanlarını almamaya yönelik bir irade uyuşmasını mı yansıttığına ilişkin herhangi bir çıkarım yapılamamaktadır. Bununla birlikte Bulgu 194’te geçen ifadelerin de bu notu desteklediği söylenememektedir.
- (727) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen ve 25.03.2019 - 23.05.2019 tarihlerini kapsayan Bulgu 196’da, INNOVA ile i2i arasında bir ticari ilişki kurulmasının planlandığı, bu kapsamda teşebbüslerin (.....) ilişkin bir projede birlikte çalışacağı belirtilerek akdedilecek sözleşme kapsamında tarafların dört yıllık proje süresi ve

¹⁵⁹ 07.02.2008 tarihli ve 08-12/130-46 sayılı Kurul kararı.

¹⁶⁰ <https://www.tyatirimciiliskileri.com.tr/tr-tr/turk-telekom-grubu/grup-sirketleri/sayfalar/innova> (Erişim Tarihi: 20.04.2023)

¹⁶¹ <https://www.tyatirimciiliskileri.com.tr/tr-tr/turk-telekom-grubu/grup-sirketleri/sayfalar/argela> (Erişim Tarihi: 20.04.2023)

devamındaki bir yıl boyunca karşılıklı işe almama taahhüdü vereceği belirtilmektedir. Bu durum hakkında INNOVA İK yetkililerinin görüşleri talep edilmektedir. INNOVA İK yetkilisi, işe almama taahhüdü maddesi konulup konulmayacağı değerlendirilirken (i) firmanın çalışan sayısı/büyüklüğü, (ii) INNOVA için potansiyel adayların olduğu/aday bulunabildiği veya INNOVA'dan çalışan transfer edebilme riski yüksek bir firma olup olmadığı ve (iii) Öngörülen sözleşme süresi ve kapsamının ne olduğu (*off-limit* olma süresi –tüm çalışanların mı yoksa projede görev alan çalışanların mı *off-limit* kapsamına alınıp alınmayacağı) durumlarının göz önünde bulundurulduğunu belirtilmekte olup ardından “*Off-limit firma sayısı ne kadar yüksek olur ise, bizim de aday bulabileceğimiz kaynak sayısı azalıyor*” denilerek madde koyup koyulmaması kararının bu durumlar gözetilerek verilmesinin uygun olacağı belirtilmektedir. E-postanın devamında INNOVA yetkilisi “*Biz de İ2i ile son kez konuşarak tamamen kaldırıyoruz, çok ısrar ederlerse proje çalışanları ile sınırlandırıyoruz*” ifadelerine yer vermektedir.

- (728) Bulgu 196'daki yazışmalara istinaden teşebbüsler arasındaki ticari ilişkiler ve bu ilişkiler kapsamında akdedilen sözleşmelere ilişkin bilgi ve belge talep edilmiştir. Bulgu 196'da sözü edilen sözleşmenin, 01.02.2019 tarihinde yürürlüğe girmek üzere 30.09.2019 tarihinde imzalanan “Hizmet Verme-Alt Yüklenici Sözleşmesi” olduğu anlaşılmış olup ilgili sözleşmede herhangi bir çalışan ayartmama maddesine yer verilmediği görülmektedir. Bu doğrultuda Bulgu 196 ile uyumlu olarak sözleşmeye konulması tartışılan işe almama taahhüdünün nihayetinde sözleşmeye dercedilmediği anlaşılmaktadır.
- (729) Öte yandan teşebbüsler tarafından sunulan bilgilerden; INNOVA ile İ2i'nin (.....) “(.....) Projesi” kapsamında birlikte çalıştığı, buna istinaden taraflar arasında “Sistem, Donanım, Yazılım Satın Alma, Danışmanlık Bakım ve Destek Hizmetleri Çerçeve Sözleşmesi” imzalandığı, bu ticari ilişki kapsamında INNOVA'nın İ2i'ni tedarikçisi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. İşbu sözleşme ve eklerinde de çalışan ayartmamaya ilişkin herhangi bir maddeye rastlanılmamıştır.
- (730) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 25.03.2021 tarihli Bulgu 197'de, INNOVA çalışanı tarafından İ2i'nin çalışanları ile iletişime geçilip geçilemeyeceği sorulmaktadır. Diğer INNOVA çalışanı ise “(.....) İ2i dan birini alamazsın gibi bir anlaşmamız yok aslında ama ücret paketleri çok yüksek onların” ifadelerini kullanmaktadır. Görüldüğü üzere Bulgu 197'de teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama yönünde bir anlaşma bulunmadığı açıkça belirtilmektedir. Belgede ayrıca İ2i çalışanlarının istihdam edilmekten kaçınılmasının gerekçesi teşebbüsün İ2i'nin çalışanlarına ödediği ücretlerin INNOVA'ya göre yüksek olması şeklinde gösterilmekte olup bu durum Bulgu 195'te geçen “*innova da çalışıyor, görüşmeyelim*” şeklindeki ifadelerin de aynı husustan kaynaklanabileceğine ilişkin bir emare teşkil edebilecektir.
- (731) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 10.08.2021 tarihli Bulgu 198'de ise INNOVA çalışanının bir tanıdığının öz geçmişini aday olarak değerlendirilmesi amacıyla INNOVA İK çalışanına gönderdiği görülmektedir. İK çalışanı ise ilgili kişinin İ2i'da çalıştığını ve İ2i'dan çalışan alınamadığını belirtmektedir. Bu durumun ise bir centilmenlik anlaşmasından kaynaklandığı ifade edilmektedir.
- (732) Bulgu 198'de her ne kadar bir centilmenlik anlaşmasından bahsediliyor olsa da elde edilen diğer bulgularla birlikte değerlendirildiğinde bu ifadelerin teşebbüsler arası karşılıklı irade uyuşmasını ortaya koymadığı gibi aşağıda yer verileceği üzere herhangi bir sözleşme hükmüne de atıf yapmadığı değerlendirilmektedir. Zira yaklaşık 5 ay öncesinde gerçekleşen yazışmaları içeren Bulgu 197'de yine INNOVA çalışanları

arasında geçen konuşmalarda, Bulgu 198'in aksine INNOVA ile i2i arasında bir çalışan ayartmama anlaşması olmadığına ilişkin açık ifadeler bulunmaktadır. Keza Bulgu 196'da bir proje kapsamında yapılacak çalışmalar bakımından getirilmesi gündeme gelen işe almama taahhüdünde dahi bu taahhüdün sadece ilgili proje kapsamına giren çalışanlar ile sınırlandırılması görüşünün taraftar bulduğu görülmektedir. Öte yandan bu tarihten itibaren bir anlaşma yapılmış olabileceği şüphesi ortaya çıksa da bu şüpheyi destekleyici başkaca bir bulgu elde edilememiştir.

- (733) Bulgu 194, Bulgu 195, Bulgu 196, Bulgu 197 ve Bulgu 198 birlikte değerlendirildiğinde ise teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarının ayartılmamasına yönelik bir irade uyuşmasının makul şüphenin ötesinde, açık ve somut delillerle ortaya konulamadığı değerlendirilmektedir.
- (734) Netice itibarıyla INNOVA ile i2i arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik irade uyuşmasının bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

I.4.4.15. INNOVA – INSPIRIT Hakkında Değerlendirme

INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 26.11.2021 tarihli Bulgu 199'da bir INNOVA çalışanı tarafından diğer bir INNOVA çalışanına *"INSPIRIT ile anlaşmamız yoktu en son ama sonrasında durumda değişiklik oldu mu?"* denilerek, hâlihazırda INNOVA ile INSPIRIT arasında bir anlaşmanın olup olmadığı sorgulanmakta ve ardından INSPIRIT'te çalışan bir aday ile görüşülüp görüşülemeyeceği sorulmaktadır. Diğer bir INNOVA çalışanı ise *"anlaşıldı sonradan"* şeklinde yanıt vermektedir. Bahse konu bulgudan INNOVA ile INSPIRIT arasında bir çalışan ayartmama anlaşması yapılmış olabileceği şüphesi ortaya çıksa da bu şüpheyi destekleyici başkaca bir bulgu elde edilememiştir. Dolayısıyla teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarının ayartılmamasına yönelik bir irade uyuşmasının makul şüphenin ötesinde, açık ve somut delillerle ortaya konulamadığı değerlendirilmektedir.

Netice itibarıyla INNOVA ile INSPIRIT arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik irade uyuşmasının bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

I.4.4.16. INNOVA – KAFEİN Hakkında Değerlendirme

- (735) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 09.07.2019 tarihli Bulgu 200'de, bir KAFEİN çalışanının INNOVA'dan personel transfer edip edemediklerine ilişkin olarak KAFEİN'in İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e danıştığı, (.....) tarafından transfer edemediklerine ilişkin yanıt verildiği görülmektedir. Bulgu 200, KAFEİN'in iradesini göstermesi bakımından önem taşımaktadır.
- (736) 12.05.2020 - 14.05.2020 tarihlerinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 201 ve 13.05.2020 - 14.05.2020 tarihlerinde gerçekleşen Bulgu 202 aynı konuya ilişkin olup kronolojik olarak birlikte değerlendirilmesi yararlı olacaktır. Bu kapsamda ilk olarak işe alımlara ilişkin bir aday üzerinde konuşulurken adayın KAFEİN'de çalıştığı ve INNOVA ile KAFEİN arasında centilmenlik anlaşması olduğu ifade edilerek adayla iletişime geçilmesi için INNOVA İşe Alım Grup Yöneticisinden izin istenmektedir. İşe Alım Grup Yöneticisi ise hukuk ve satın alma birimleri ile iletişime geçerek KAFEİN ile akdedilmiş olan sözleşmelerde işe almama taahhüdü olup olmadığının sorulmasını istemektedir. Bu doğrultuda talepte bulunulan INNOVA çalışanı ilgili birimler ile iletişime geçmektedir. Hukuk biriminden verilen cevapta KAFEİN'den çalışanın transferi için izin alınması gerektiği aksi bir durumda cezai ödeme ile karşılaşılabileceği belirtilmektedir. Akabinde işe almama taahhüdü başlıklı bir sözleşme maddesine

iletilmektedir. İletilen sözleşme maddesi incelendiğinde, INNOVA ve KAFEİN'in yürüttükleri bir proje kapsamında görevlendirdikleri çalışanları, sözleşme süresince ve sözleşme sona erdikten sonra iki yıl boyunca karşılıklı olarak ayartmamalarına ilişkin bir hükme yer verildiği görülmektedir. Söz konusu durum INNOVA İşe Alım Grup Yöneticisine iletilmektedir. İşe Alım Grup Yöneticisi ise "*Farklı adaylar*"a bakılmasını isteyerek KAFEİN çalışanı ile iletişime geçilmemesini belirtmektedir.

- (737) Yukarıda yer verilen Bulgu 201 ve Bulgu 202'den teşebbüsler arasındaki ticari ilişki kapsamında akdedilmiş olan bir sözleşme bulunduğu ve bu sözleşmede yer alan bir hükme istinaden taraflarının birbirlerinden çalışan transfer etmemeyi taahhüt ettikleri anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda taraflar arasındaki ilişkilerin daha net bir şekilde ortaya konulabilmesi adına INNOVA ve KAFEİN'den, aralarındaki ticari ilişkiye bu ilişki kapsamında akdedilmiş sözleşmelere ilişkin bilgi ve belge talebinde bulunulmuştur.
- (738) Teşebbüslerden elde edilen bilgiler kapsamında, INNOVA ve KAFEİN arasında 01.06.2018 yürürlük tarihli "Hizmet Satın Alma Alt Yüklenici Sözleşmesi" imzalandığı ve bu sözleşmenin akdedilen ek protokollerle bahse konu döneme kadar sürdürüldüğü anlaşılmıştır. Ancak gerek sözleşmede gerekse ek protokollerde Bulgu 202'de yer verildiği gibi bir çalışan ayartmama hükmünün bulunmadığı görülmüştür. Başka bir ifadeyle, yazışmanın gerçekleştirildiği tarihte teşebbüsler arasında sözleşmeye dayalı bir ticari ilişki bulunmakla birlikte ilgili sözleşmede çalışan geçişini kısıtlamaya yönelik herhangi bir madde bulunmamaktadır. Öte yandan, Bulgu 202'de sözü edilen işe almama taahhüdü maddesinin 01.01.2015 - 31.12.2015 tarihleri arasında geçerli bulunan "Hizmet Satın Alma Alt Yüklenici Sözleşmesi"nde yer aldığı anlaşılmıştır. INNOVA'dan elde edilen bilgilere göre işbu sözleşmeye ilişkin imzalanmış ek protokol bulunmamaktadır. Bulgu 202 ve 201'de yer verilen yazışmalar 2020 yılının Mayıs ayına ait olduğundan söz konusu yazışma yapılırken işe almama taahhüdünü içeren sözleşmenin geçerli olmadığı anlaşılmaktadır. INNOVA tarafından yazışma tarihinde geçerli olmayan bir sözleşmeye atıf yapılmasının kendi içindeki arşiv problemlerinden kaynaklandığı ifade edilmiştir. Geçerli olmayan bir sözleşme maddesine atıf yapılsa dahi ilgili yazışmaların sonunda INNOVA'nın KAFEİN çalışanlarını işe almama yönündeki bir irade ortaya koyduğu değerlendirilmektedir. Zira sonuç olarak KAFEİN çalışanı ile iletişime geçilmemektedir. Bu kapsamda Bulgu 200'deki KAFEİN'in iradesinin INNOVA nezdinde karşılık bulduğu söylenebilecektir.
- (739) KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen 25.08.2020 tarihli Bulgu 203'te ise KAFEİN ile INNOVA'nın bir görüşme gerçekleştirdiği, gelişen iş ilişkilerine istinaden KAFEİN'in INNOVA çalışanlarıyla görüşmekten kaçındığı anlaşılmaktadır. Söz konusu bulgunun Bulgu 200, Bulgu 201 ve Bulgu 202'de ortaya konulan iradeleri destekler nitelikte olduğu değerlendirilmektedir.
- (740) INNOVA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen 22.12.2020 tarihli Bulgu 204'te, INNOVA'nın dış kaynak sağladığı teşebbüs tarafından bir öz geçmiş paylaşıldığı görülmektedir. INNOVA çalışanının verdiği yanıtta ise KAFEİN ile INNOVA arasındaki centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilerek öz geçmişi iletilen adayın INNOVA kadrosuna alınamayacağı ancak KAFEİN'den "*kiralana bileceği*" ifade edilmektedir.
- (741) INNOVA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen 11.02.2021 tarihli Bulgu 205'te, KAFEİN'den alım yapılamadığı, ancak KAFEİN çalışanlarının başvurusu olması durumunda KAFEİN'den personel transfer edilip edilemeyeceği sorulmaktadır. Diğer bir INNOVA çalışanı ise başvuru olması durumunda KAFEİN personeli ile görüşülebileceği belirtmektedir. Buna göre teşebbüslerin birbirlerini çalışanlarına doğrudan ulaşılmamasına yönelik uzlaşmalarının devam ettiği, çalışanın başvurusunun

olması halinde ise görüşme gerçekleştirilebildiği anlaşılmaktadır. Öte yandan yazışmada KAFEİN ile bir anlaşmanın bulunmadığı belirtilmektedir. Söz konusu tarihte teşebbüsler arasında 01.06.2018 yürürlük tarihli “Hizmet Satın Alma Alt Yüklenici Sözleşmesi”nin, akdedilen ek protokoller vasıtasıyla geçerliliğini koruduğu ve bu sözleşme ve ek protokollerde herhangi bir işe almama taahhüdü bulunmadığı dikkate alındığında, INNOVA çalışanlarının “Anlaşmamız yok” diyerek bahse konu sözleşme ve ek protokollerini kastettiği değerlendirilmektedir.

- (742) INNOVA’dan elde edilen 12.07.2021 tarihli Bulgu 206, 13.07.2021 tarihli Bulgu 207 ve 13.10.2021 tarihli Bulgu 209’da bir INNOVA çalışanı tarafından gönderilen “*Off limit-Alım Yapılamayan Firmalar_2018_revize.d.xlsx*” adlı *Excel* dosyasında KAFEİN’e ilişkin olarak “*İşe almama Taahhüd Maddesi Yok. Kafein personel geçişlerine olumsuz bakıyor.*” ifadelerinin geçtiği görülmektedir. Detaylarına aşağıda değinilecek olmakla birlikte teşebbüsler arasında 01.01.2015 tarihinde yürürlüğe giren sözleşmede kararlaştırılmış olan işe almama taahhüdüne yönelik hükmün 31.12.2017 tarihinde sona erdiği bilinmektedir. Teşebbüsler arasında yazışmaların gerçekleştiği tarihlerde yürürlükte bulunan sözleşmelerde ise herhangi bir işe almamaya yönelik madde bulunmamaktadır. Bu durum Bulgu 206, Bulgu 207 ve Bulgu 208’in içeriğinden de doğrulanmaktadır. Bununla birlikte KAFEİN’in INNOVA tarafından oluşturulan ve Bulgu 206, Bulgu 207 ve Bulgu 208’de yer verilen “*Off limit-Alım Yapılamayan Firmalar*” listesinde tutulmaya devam edilmesinden, KAFEİN’in “personel geçişlerine olumsuz bakma” iradesinin INNOVA nezdinde de karşılık bulduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda Bulgu 206, Bulgu 207 ve Bulgu 208’in, Bulgu 205’te yapılan değerlendirmeyi destekler nitelikte olduğu değerlendirilmektedir.
- (743) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 12.10.2021 tarihli Bulgu 208’de, bir KAFEİN çalışanının INNOVA’nın müşterisine önerilecekken adayın KAFEİN’de çalışıyor olması nedeniyle sürecin sonlandırıldığı belirtilmektedir. Ardından “*mevcut durumda kafeinde çalışan kaynaklara dokunmama gibi bir kısıtımız yok değil mi?*” denilmekte, cevapta ise “*kafeinde (.....) projelerindekilere dokunamıyoruz*” ifadelerine yer verilmektedir.
- (744) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen bir diğer bulgu olan 27.12.2021 tarihli Bulgu 210’da da KAFEİN’in “*offlimit*” listesinde yer aldığı belirtilmekle birlikte KAFEİN’den bu olay özelinde çalışan transfer edilebileceği ifade edilmektedir. “*emir büyük yerden geldi*” ifadelerinden ise bu isteğin INNOVA’nın üst düzey yetkililerinden gelmiş olabileceği anlaşılmaktadır.
- (745) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen yazışmayı içeren 31.01.2022 tarihli Bulgu 211’de, KAFEİN tarafından (.....) projesinde çalıştırılmak üzere personel arandığı, INNOVA’da çalışan bir adayın KAFEİN çalışanı ile iletişime geçerek ilgili pozisyon için başvuru yapmak istediği, iletişime geçilen KAFEİN çalışanının ise “*Innova yasaklı firma sayıldığı için sormak istedim*” diyerek konuyu KAFEİN İK Direktörü ile paylaştığı ve başvuru yapmak isteyen adayla görüşmek için izin istediği görülmektedir. Bu soruya KAFEİN İK Direktörü tarafından, “*Ben duymadım ulaş*😊” şeklinde cevap verilmektedir. Bulgu 211’den; KAFEİN İK Direktörü’nün, bulguda yasaklı firma olarak geçen INNOVA çalışanı adayla görüşülmesine izin verdiği anlaşılmaktadır. KAFEİN İK Direktörü’nün

ifadelerinden, INNOVA ile KAFEİN arasındaki çalışan ayartmamaya ilişkin irade uyuşmasından zaman zaman sapmalar olabildiği izlenimi oluşmaktadır.

- (746) KAFEİN'den elde edilen 03.02.2022 tarihli Bulgu 212'de, "*Personel Alımı Yasak Olan Firmalar*" başlıklı bir PDF dosyasının paylaşıldığı ve ilgili listede INNOVA'nın yer aldığı görülmektedir.
- (747) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 17.02.2022 tarihli Bulgu 213'te, KAFEİN'de çalışan adaylara dokunulamayacağı yönünde geniş bir tutuma işaret eden ifadeler bulunmakla birlikte, Bulgu 205'te geçen ifadeler ile uyumlu olarak, adayın kendisinin başvurması halinde görüşmenin gerçekleştirilebileceğine ilişkin ifadeler de yer almaktadır. Bununla birlikte taraflar arasındaki anlaşmanın teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarına doğrudan teklif götürmemesi veya başvuru üzerine değerlendirme yapılabilmesi şeklinde ortaya çıkması, anlaşmanın iş gücü piyasasındaki rekabeti engellediği değerlendirmesini değiştirmemektedir.
- (748) Yukarıda yer verilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde, teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almamaya yönelik bir irade uyuşması içinde olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca bulgular doğrultusunda teşebbüsler arasında ticari ilişki ve bu ticari ilişki kapsamında bazı sözleşmeler imzalandığı anlaşılmaktadır. Teşebbüslerin meşru bir iş ilişkisi kapsamında birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemesi, belirli şartları taşıması durumunda, yan sınırlama doktrini kapsamında değerlendirilebilecektir. Bu nedenle teşebbüsler arasındaki ticari ilişkiler ve bu ilişkiler kapsamında akdedilen sözleşmelerin incelenmesi önem arz etmektedir.
- (749) Bu kapsamda teşebbüslerden aralarındaki ticari ilişkiye ve bu ilişki kapsamında akdedilen sözleşmelere ilişkin bilgi ve belge talep edilmiştir. Teşebbüslerden elde edilen bilgiler çerçevesinde, INNOVA ile KAFEİN arasında bazı sözleşme ve ek protokoller akdedildiği, bu sözleşmeler doğrultusunda teşebbüsler arasında ticari bir ilişki bulunduğu söylenebilecektir. Öncelikle teşebbüsler arasında 01.06.2018 yürürlük tarihli "Hizmet Satın Alma Alt Yüklenici Sözleşmesi" akdedildiği görülmektedir. Söz konusu sözleşmeye ek olacak şekilde birçok ek protokol akdedilmiş olup sözleşmenin süresi 31.12.2021 tarihine kadar uzatılmıştır. Ardından teşebbüslerce 11.03.2019 - 11.03.2020 tarihleri arasında geçerli olmak üzere "Danışmanlık Hizmetleri Sözleşmesi" ve 01.05.2021 - 31.12.2021 tarihleri arasında geçerli olmak üzere "Danışmanlık Hizmetleri Satın Alma Sözleşmesi" akdedilmiştir. İlgili sözleşmeler ve ek protokollerin içeriğinde ise teşebbüslerin birbirlerinden çalışan almayacağına dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Diğer taraftan elde edilen bulgulardan da taraflar arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının herhangi bir iş ilişkisinden kaynaklandığı ve kapsamının bu iş ilişkisinin yürütülmesi ile sınırlı tutulduğuna ilişkin çıkarım yapılamamaktadır. Dolayısıyla INNOVA ve KAFEİN arasında mevcut olduğu anlaşılan çalışan ayartmama davranışlarının teşebbüsler arasındaki meşru iş ilişkisi kapsamındaki bir yan sınırlama olarak kabul edilemeyeceği değerlendirilmektedir.
- (750) Sonuç olarak dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgelerden, INNOVA ile KAFEİN arasında, çalışan geçişlerinin kısıtlanması amacını taşıyan rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşması konusunda irade uyuşması bulunduğu değerlendirilmektedir.

I.4.4.17. INNOVA – KALE Hakkında Değerlendirme

- (751) KALE'den elde edilen ve 03.01.2020 - 29.01.2020 tarihlerini kapsayan Bulgu 214'te, INNOVA ile KALE arasında bir ticari ilişki kurulacağı ve buna ilişkin olarak tarafların akdedilecek sözleşme üzerinde uzlaşmaya varmaya çalıştığı görülmektedir. E-postanın

eklerinde yer alan taslak sözleşme metinlerinde ise işe almama taahhüdü maddesi yer almaktadır.

- (752) Taraflarca, Bulgu 214'te akdedilmesi planlanan sözleşmenin imzalı bir nüshası Kurum kayıtlarına sunulmuştur. Bu sözleşmenin "NVİGM Merkez ve Taşra Genel Bakım ve Güncelleme Projesi" kapsamında imzalandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca teşebbüsler arasında gizli ve kişisel bilgilerin korunmasına yönelik olarak bir sözleşme de imzalanmıştır.
- (753) INNOVA ile KALE arasında 01.01.2020 tarihinde yürürlüğe girmek üzere 11.02.2020 tarihinde imzalanan "Hizmet Satın Alma Alt Yüklenici Sözleşmesi"nin konusunu KALE'nin INNOVA'ya sözleşme ve eklerinde belirtilen hizmetleri vermesi oluşturmaktadır. Sözleşmenin sona erme tarihinin ise 01.01.2021 olarak belirlendiği görülmektedir. Bu noktada teşebbüsler arasında bir ticari ilişki bulunduğu söylenebilecektir. "1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve" başlığı altında ifade edildiği üzere 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.
- (754) Sözleşmenin 3.1.18. maddesinde işe almama taahhüdüne ilişkin hükme yer verilmektedir (Bulgu 215). Hükme göre *"Taraflar, diğer Taraf'ın bu Sözleşme kapsamında görevlendirdiği kişilerden herhangi birine doğrudan ve/veya dolaylı ve/veya bir kişi ve kurum aracılığıyla doğrudan ve/veya dolaylı olarak işe alma teklifi yapmamayı ve diğer Taraf'ın personelinden gelecek böyle bir teklifi kabul etmemeyi taahhüt"* etmektedir. Maddenin devamında bahse konu hükmün, sözleşme süresi ve sözleşmenin bitiminden itibaren bir yıl boyunca geçerli olduğu ve taahhüdün ihlali halinde ihlal eden tarafın ilgili çalışanın son brüt maaşının dört katı kadar ceza ödeyeceği kararlaştırılmıştır.
- (755) Maddenin lafzından, sözleşme taraflarına yalnızca sözleşme kapsamında görevlendirilen çalışanlara yönelik, sözleşme süresince ve sözleşme sona erdikten sonra bir yıl daha geçerli olacak bir çalışan ayartmama taahhüdü getirildiği anlaşılmaktadır. Bahse konu sınırlamanın, sözleşme konusu hizmet kapsamında çalışan personellerle sınırlı olması ve sözleşmenin sona ermesinden sonrası için getirilen yükümlülükler bakımından makul süre sınırını aşmaması nedeniyle yan sınırlama olarak kabul edilebileceği değerlendirilmektedir. Öte yandan bu sınırlamanın sözleşme konusu iş birliğinin sürdürülebilirliği açısından gerekli olup olmadığının da değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda teşebbüsler arasındaki iş ilişkisine değinmek faydalı olacaktır.
- (756) Bahse konu sözleşme, INNOVA ile İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü (NVİGM) arasında NVİGM'nin merkez ve taşra sistemlerinin genel bakımı ve güncellenmesi için sözleşme akdedilmiştir. Bu doğrultuda INNOVA, KALE ile "Hizmet Satın Alma Alt Yüklenici Sözleşmesi" akdedilmiş olup INNOVA'nın NVİGM'ye sunacağı hizmetler KALE tarafından üstlenilmiştir. Diğer bir ifadeyle KALE ilgili proje kapsamında INNOVA'ya alt yüklenici olarak çalışacaktır. Dolayısıyla bu iş ilişkisi kapsamında tarafların spesifik bir bilişim sisteminde uzmanlaşan, çeşitli *know how*'lara sahip çalışanlarının yoğun bir etkileşime girmek suretiyle hizmet sunacağı anlaşılmaktadır. Bu etkileşimin doğal bir sonucu olarak ise taraflar arasında çalışan geçişleri gündeme gelebilecektir. Proje kapsamında görevlendirilecek personellerin nitelikleri göz önünde bulundurulduğunda, bu personellerin kaybedilmesi taraflar

açısından telafisi güç zararlara yol açabilecek ve mevcut iş ilişkisine zarar verebilecektir. Dolayısıyla sözleşme tarafı bir teşebbüsün diğer teşebbüsün çalışanlarını ayartması halinde sözleşmenin uygulanamamasının söz konusu olacağı kabul edilebilecektir. Sonuç olarak hükmün yan sınırlama olarak değerlendirilebilmesi için gereken şartları sağladığı değerlendirilmektedir.

- (757) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 17.12.2021 tarihli Bulgu 216'da, KALE "yasaklı" firmalar arasında yer almasına rağmen bir başvuruya ilişkin olarak yine de bu teşebbüs çalışanları ile iletişime geçilip geçilemeyeceği hususunun tartışıldığı anlaşılmaktadır. Ardından teşebbüs çalışanın başvurusu üzerine işe alım sürecinin başlatılabileceği ima edilmektedir. Bulgu 216'daki ifadelerden INNOVA ile KALE arasında birbirlerinin çalışanlarını transfer etmemeye yönelik bir anlaşma olduğu, ancak çalışanların başvurusu olması durumunda işe alımda bir sakınca olmadığı izlenimi oluşmaktadır. Bu durumun ise Bulgu 214 ve Bulgu 215'te de değinilen bir ticari ilişki kapsamında akdedilen bir sözleşmeye dayanabileceği değerlendirilmektedir. Zira Bulgu 214'te teşebbüsler arasında akdedilmesi planlanan bir sözleşmeye ilişkin ifadeler, Bulgu 215'te ise sözleşmenin imzalı halinde yer verilen işe almama maddesi bulunmaktadır.
- (758) Sözleşmede yer alan tarafların birbirlerinin proje kapsamında görevlendirdiği personelleri işe almamaya yönelik verdikleri taahhüdün yan sınırlama olarak değerlendirilebileceği yukarı belirtilmiştir. Teşebbüsler arasındaki fiili uygulamanın da yan sınırlama olarak değerlendirilen hüküm ile uyumlu olması gerekmektedir. Aksi bir durumda her ne kadar sözleşme hükmü yan sınırlama olarak değerlendirilecekse de teşebbüsler uygulamada tüm çalışanlarını kapsayacak şekilde hareket edebileceklerdir.
- (759) Bu noktada 17.12.2021 tarihli Bulgu 216'nın değerlendirilmesi gerekmektedir. Söz konusu bulguda teşebbüsler arasındaki sözleşmeye işaret eden bir ifade yer almamaktadır. Nitekim Bulgu 216'da geçen konuşmaların sözleşmede yer alan hükmün kalkmasına son günler kala gerçekleştiği dikkat çekmektedir. Dolayısıyla Bulgu 216'da yer alan ifadelerin yukarıda bahsedilen sözleşme hükmü uyarınca ele alınmaması gerektiği değerlendirilmektedir. Öte yandan bulgulara geçen ifadelerin INNOVA ile KALE arasındaki irade uyuşmasını ortaya koymadığı değerlendirilmektedir. Zira iki teşebbüs arasında çalışan ayartmama anlaşması yapıldığına ilişkin her iki teşebbüsten de başka bulgu elde edilememiştir.
- (760) Netice itibarıyla dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde, INNOVA ile KALE arasındaki ticari ilişki kapsamında akdedilen sözleşmede yan sınırlama niteliğinde bir işe almama taahhüdüne yer verildiği, fiiliyatta ise daha geniş uygulandığını gösteren herhangi bir bilgi ve belge elde edilemediği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda INNOVA ile KALE arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik rekabete aykırı bir anlaşmanın bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

I.4.4.18. INNOVA – KALİTTE Hakkında Değerlendirme

- (761) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 30.11.2016 tarihli Bulgu 217'den, bir KALİTTE çalışanın INNOVA'ya geçmek istemesine üzerine, INNOVA Kıdemli Proje Yöneticisinin geçişin uygun olup olmayacağı hususunu Grup Yöneticisine sorduğu,

Grup Yöneticisinin ise çalışanın transferi noktasında sürecin nasıl ilerleyeceğine ilişkin emin olmadığı anlaşılmaktadır.

- (762) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 218, Bulgu 219, Bulgu 220, Bulgu 221 ve Bulgu 222'de ise “*offlimit*” listelerine yer verilmektedir. Listede KALİTTE'nin de yer aldığı görülmektedir.

Söz konusu bulgular taraflar arasında çalışan ayartmama anlaşması bulunduğu ilişkin emareler içermekle birlikte, bulgulardaki ifadelerden KALİTTE'nin iradesinin açıkça anlaşılamadığı değerlendirilmektedir. Nitekim KALİTTE'de gerçekleştirilen incelemede INNOVA'daki bu bulguların karşılığını gösterir nitelikte herhangi bir belgeye ulaşılamamış. Dolayısıyla her ne kadar INNOVA'dan elde edilen belgeler, tarafların aralarında anlaşarak çalışan geçişlerini sınırlandırdığına ilişkin şüphe doğurmuş olsa da ilgili belgelerin teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda irade uyuşması bulunduğunu yeterli açıklıkta gösteremediği değerlendirilmektedir.

Bu doğrultuda INNOVA ile KALİTTE arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik rekabete aykırı bir anlaşmanın bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

I.4.4.19. INNOVA – NETAŞ Hakkında Değerlendirme

- (763) NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen 25.08.2016 tarihli Bulgu 223'te, NETAŞ çalışanı tarafından içerisinde INNOVA'nın da olduğu bazı teşebbüs isimleri paylaşılmakta ve bu teşebbüslerden işe alım yapılırken dikkat edilmesi gerektiği belirtilmektedir. İlaveten adı geçen teşebbüslerden son altı aydaki işe alımların listesinin paylaşılması istenmektedir. NETAŞ çalışanlarının yaptığı araştırmaya göre son altı ayda NETAŞ'ın INNOVA'dan çalışan almadığı belirtilmektedir.
- (764) NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen 13.09.2017 tarihli Bulgu 224'te, NETAŞ çalışanı tarafından *Linkedin* adlı internet sitesinden aday olabilecek bazı kişiler tespit edilmekte ve bu kişilerin profillerinin incelenmesi talep edilmektedir. Adı geçen kişilerin profillerini incelediği anlaşılan diğer bir NETAŞ çalışanı ise “*Innova da bu kişiler*” şeklinde yanıt vermektedir. Verilen yanıt dikkate alındığında bu kişilerin INNOVA çalışanı olmaları nedeniyle NETAŞ'ın işe alım sürecine dâhil edilmediği izlenimi oluşmaktadır.
- (765) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 16.04.2020 tarihli Bulgu 225'te, bir INNOVA çalışanının INNOVA'dan NETAŞ'a çok sayıda çalışanın geçişi nedeniyle yakındığı görülmektedir. Başka bir INNOVA çalışanı ise “*Netaş konusuna gelecek olursa karşılıklı yaptığımız anlaşmalarda ya da centilmenlik çerçevesinde karşılıklı adam almama maddemiz olmadığı noktada ne yazık ki almasını yasal olarak engelleyemeyiz*” şeklinde yanıt vermektedir. Ayrıca ayrılan kişilerin yerine geçebilecek adayların kendisiyle paylaşılması istenmektedir.
- (766) Yukarıda yer alan bulgular birlikte değerlendirildiğinde NETAŞ'ın ilk zamanlarda INNOVA çalışanlarını işe alma konusunda temkinli davrandığı, bu davranışın ise NETAŞ'ın tek yanlı iradesi olduğu değerlendirilmektedir. Zira INNOVA çalışanlarının NETAŞ'tan aday değerlendirilebileceği ve herhangi bir centilmenlik gereği veya bir anlaşma çerçevesinde karşılıklı çalışan almamaya yönelik bir madde bulunmadığı, bu nedenle NETAŞ'ın INNOVA'dan çalışan transfer etmesinin yasal olarak

engellenemeyeceğini açıkça belirttiği görülmektedir. İlaven INNOVA yetkilileri tarafından işten ayrılan kişilerin yerine süratle yeni aday arayışına girilmektedir.

- (767) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen ve 28.04.2020 - 21.05.2020 tarihlerini kapsayan Bulgu 226'da, Bulgu 225'teki INNOVA çalışanlarının NETAŞ tarafından işe alınması nedeniyle duyulan rahatsızlık üzerine INNOVA'nın NETAŞ'a noter aracılığıyla bir ihtarname gönderdiği görülmektedir. Söz konusu ihtarnamenin 05.05.2020 tarihinde NETAŞ'a tebliğ edildiği belirtilmektedir. Sözü edilen ihtarnamede; NETAŞ'ın dürüstlük kurallarına aykırı bir şekilde yüksek ücretler teklif ederek INNOVA'nın yetkin çalışanlarını ayarttığı, bu durumun INNOVA'ya maliyet yüklerken NETAŞ'a haksız rekabet avantajı sağladığı, söz konusu haksız rekabete yönelik eylemlere son verilmesi gerektiği, aksi takdirde ise INNOVA'nın hukuki ce cezai yollara başvuracağı belirtilmektedir.
- (768) NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen 05.05.2020 tarihli Bulgu 227 ve 07.05.2020 tarihli Bulgu 228'de, INNOVA'nın NETAŞ'a gönderdiği ihtarnamenin ulaştığı ve bu ihtarname üzerine yapılan yazışmalar yer almaktadır. İlgili yazışmalarda, NETAŞ'ın işe alınmasa dahi birçok INNOVA çalışanı ile temasa geçtiği ve bu temaslara karşı INNOVA'nın ihtarname¹⁶² göndermek suretiyle tepkisini göstermiş olabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca NETAŞ çalışanları tarafından; *"Günün sonunda serbest piyasa", "Bu ihtarname ile bizi sıkıntıya sokacak bir durum göremiyorum. Belki bir karar alınır ve Innova ile bir centilmenlik anlaşması yapılır. O zaman Innova'dan gelecek adayları dikkate almayız. Bu da geleceğe dair olur.", "Bununla birlikte şirket "evet, Innova'dan almayın" şeklinde 'politik nedenlerle' bir karar alırsa, o durumda evet almayız, çok bir şey diyemiyorum.", "Günün sonunda Innova ne tedarikçimiz, ne müşterimiz, bir centilmenlik anlaşması yapılırsa onların da uymaları koşuluyla uyabileceğimizi düşünüyorum"* ifadeleri doğrultusunda teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını almamaya yönelik bir anlaşma ya da irade uyuşması bulunmadığı değerlendirilmektedir. İlaven bu bulguların, Bulgu 225 için yapılan değerlendirmeler ile tutarlı olduğu görülmektedir.
- (769) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 05.06.2020 tarihli Bulgu 229'da, INNOVA yetkilisi tarafından *"Bu arada, Netas'dan cevap geldi mi centilmenlik anlasması ile ilgili?"* ifadeleri kullanılmaktadır. Diğer INNOVA çalışanı tarafından ihtarnamenin tebliğ edildiği, ancak herhangi bir dönüş gelmediği belirtilmektedir. Bu durumda, INNOVA'nın NETAŞ'a gönderdiği ihtarname ile INNOVA tarafından teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını almamaya yönelik bir centilmenlik anlaşması yapılması yönündeki iradesini ortaya koyduğu değerlendirilmektedir. Ancak Bulgu 229'dan henüz karşılıklı olarak iradelerin uyuştugu yorumu yapılamamaktadır.
- (770) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 04.01.2021 tarihli Bulgu 230'da, INNOVA çalışanı tarafından birkaç aday ismi paylaşılmaktadır. Diğer bir çalışan ise söz konusu kişilerden birinin NETAŞ çalışanı olduğunu ve NETAŞ'tan *"artık"* çalışan transfer edilemediği belirtilmektedir. Bulgu 229 ve Bulgu 230'dan, INNOVA'nın teşebbüsler arasında bir çalışan ayartmama anlaşması yapılması yönündeki iradesi görülebilmektedir. Ancak NETAŞ'ın ilgili anlaşmaya uyumunu gösterir herhangi bir bilgi ve belge söz konusu değildir.
- (771) NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen 13.01.2021 tarihli Bulgu 231'de, NETAŞ çalışanlarının bir INNOVA çalışanına iş teklifinde bulunduğu, adayın teklifi kabul ettiği,

¹⁶² Söz konusu ihtarnameye Bulgu 243'te yer verilmiş olup ihtarnamenin içeriğinde Türk Ticaret Kanunu'nun haksız rekabet hükümlerine atıf yapıldığı görülmektedir.

ancak sonradan işe başlamakta vazgeçtiği ifade edilmektedir. NETAŞ çalışanı tarafından, INNOVA'nın bu işe alımı engellediği değerlendirilmektedir. Yazışmanın devamında *"Hadi hayırlısı bakalım Biz bu centilmenlik anlaşmasını ciddi ciddi yapıcayız galiba :)"* ifadeleri geçmektedir. Bu ifadeler dikkate alındığında, Bulgu 231'in geçtiği tarihte, taraflar arasında birbirlerinin çalışanlarının ayartmamaya yönelik irade uyuşması bulunmadığı yorumu yapılabilecektir.

- (772) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 19.03.2021 tarihli Bulgu 232'de, NETAŞ'ın INNOVA nezdinde *"offlimit"* olarak nitelendirildiği ve NETAŞ'ta çalışan adaylar ile iletişime geçilmediği belirtilmektedir. Bulgu 232'den de INNOVA'nın iradesi görülebilmekte olup NETAŞ'ın iradesi hakkında herhangi bir çıkarım yapılamamaktadır.
- (773) NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen 24.03.2021 tarihli Bulgu 233'te, NETAŞ çalışanı tarafından INNOVA'dan çalışan transfer edilebilip edilemeyeceği sorulmaktadır. Söz konusu iletiye herhangi bir cevap verilmediği görülmektedir.
- (774) Yukarıda değerlendirmelerine yer verilen Bulgu 229, Bulgu 230, Bulgu 231, Bulgu 232 ve Bulgu 233 birlikte değerlendirildiğinde; NETAŞ'ın INNOVA çalışanlarını kendi bünyesinde istihdam etmesinin INNOVA nezdinde bir huzursuzluk yarattığı ve bu durumu bir ihtarname ile NETAŞ'a bildirdiği, söz konusu ihtarname ile INNOVA tarafından tarafların birbirlerinin çalışanlarını işe almamaya yönelik bir anlaşma yapılması yönünde iradesini ortaya koyduğu değerlendirilmektedir. Ancak devam eden süreçte NETAŞ tarafından INNOVA'nın iradesine uyduğunu gösteren bir bilgi ve belgeye ulaşılamamıştır. Diğer bir ifadeyle elde edilen bulgulardan INNOVA'nın tek taraflı iradesi tespit edilmekte iken NETAŞ'ın bu iradeye uyduğunu gösterir herhangi bir bulgu bulunmamaktadır.
- (775) Netice itibarıyla yukarıda yer verilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde, teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarının ayartılmamasına yönelik bir irade uyuşmasının ortaya konulamadığı değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda INNOVA ile NETAŞ arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik irade uyuşmasının bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

I.4.4.20. INNOVA – RDC Hakkında Değerlendirme

- (776) RDC çalışanları arasında gerçekleşen 10.09.2020 tarihli Bulgu 234'te; RDC TALENT¹⁶³ yetkilisinden, aday bulma esnasında dikkat edilmesi için RDC TALENT'in çalıştığı teşebbüslere ilişkin liste talep etmektedir. RDC TALENT yetkilisi tarafından sunulan "Aktif müşteri listesi"nin personel temini noktasında dokunulamayan müşterileri (teşebbüsleri) kapsadığı belirtilmekte, listede INNOVA'nın da yer aldığı görülmektedir.
- (777) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 20.09.2020 tarihli Bulgu 235'te, eski bir RDC TALENT çalışanı olduğu anlaşılan INNOVA çalışanının RDC'deki eski yöneticisi tarafından arandığı belirtilmektedir. Aramanın konusunu ise INNOVA'nın bir RDC çalışanını işe alması oluşturmaktadır. RDC yetkilisi tarafından *"sözleşme maddesi var birbirimizden çalışan alamıyoruz"* denilmekte ve RDC ile INNOVA arasında sözleşme bulunduğu, bu işe alımın ilgili sözleşmeye aykırı olduğu belirtilmektedir. Söz konusu konuşma üzerine yapılan INNOVA çalışanları arasındaki yazışmada, işe alınan kişinin işe alım sürecinde RDC'de değil farklı bir teşebbüste çalıştığını beyan ettiği, öz geçmişinde de RDC çalışanı olduğunun yazmadığı ifade edilmektedir. Bulgu 235

¹⁶³ RDC TALENT, RDC'nin insan kaynakları danışmanlık şirketi olarak faaliyet gösteren bir iştirakidir.

değerlendirildiğinde, teşebbüslerin birbirlerinden çalışan almama konusunda anlaştığı ve bu anlaşmanın teşebbüsler arasında imzalanan başka bir sözleşmeye dayandığı anlaşılmaktadır. INNOVA'nın bu anlaşmaya aykırı olarak bir RDC çalışanını işe aldığından RDC tarafından tespit edildiği ve bu durumun INNOVA ile iletişime geçilerek çözülmeye çalışıldığı dikkate alındığında teşebbüslerin aralarındaki çalışan almamaya yönelik anlaşmayı dikkatli bir şekilde takip ettiği söylenebilmektedir.

- (778) Bulgu 235'ten anlaşılan RDC ile INNOVA arasında sözleşme taraflardan talep edilmiştir. Teşebbüslerce sunulan bilgilerden RDC'nin INNOVA'nın altyüklenicisi ve/veya tedarikçisi olarak kaynak sağlama ve danışmanlık hizmet verdiği anlaşılmaktadır. Ticari ilişki kapsamında 2019 yılında "Çerçeve Hizmet Satın Alma Alt Yüklenici Sözleşmesi" (Çerçeve Sözleşme) ve bu sözleşmeye ek olacak şekilde ek protokoller ve gizlilik sözleşmeleri imzalandığı ifade edilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle teşebbüsler arasında akdedildiği belirtilen 01.09.2019 yürürlük tarihli Çerçeve Sözleşme'nin incelenmesi gerekmektedir. Çerçeve Sözleşme'nin konusunu; INNOVA'nın talep ettiği Müşteriler¹⁶⁴ için, RDC ile INNOVA arasında imzalanacak Ek Anlaşma¹⁶⁵larda belirlenecek kapsam ve zaman sürecinde Çerçeve Sözleşme ve ilgili Ek Anlaşma'da belirli Hizmetler¹⁶⁶'in sunulması ve söz konusu hizmetlerin sunulması ile ilgili olarak tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesi oluşturmaktadır.
- (779) Çerçeve Sözleşmenin konusu incelendiğinde; RDC'nin, INNOVA tarafından belirtilen teşebbüslere, diğer bir ifade ile INNOVA'nın müşterilerine hizmet vereceği anlaşılmaktadır. Bu nedenle RDC ile INNOVA arasında bir ticari ilişkinin söz konusu olduğu değerlendirilmektedir. Çerçeve Sözleşme'nin süresi ise 7. maddede düzenlenmiştir. Buna göre, sözleşmenin imza tarihinde yürürlüğe girdiği ve bir yıl süre ile yürürlükte kalacağı kararlaştırılmıştır.
- (780) Çerçeve Sözleşmenin "İşe Almama Taahhüdü" kenar başlıklı 3.1.15. maddesine ise aşağıda yer verilmektedir:

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

- (781) İşbu madde gereği hem RDC hem de INNOVA karşı tarafın herhangi bir çalışanını transfer etmemeyi kabul etmektedir. Sözleşmenin lafzından da anlaşılacağı üzere tarafların tüm çalışanlarını kapsayan bir yükümlülük söz konusudur. "1.4.3 Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve" başlığında da değinildiği üzere, proje temelli faaliyetlerde bulunan teşebbüsler bakımından yalnızca ilgili personeller için geçerli olmak üzere ayartmama şartı getirilmesi diğer koşulları da taşıması durumunda yan sınırlama olarak kabul edilebilecektir. Ancak bütün çalışanları kapsayacak şekilde yapıldığı anlaşılan Çerçeve Sözleşme'deki "İşe Almama Taahhüdü"nün teşebbüslerin

¹⁶⁴ İlgili sözleşmede "Müşteri", RDC'nin Hizmet vermesinin INNOVA tarafından talep edildiği INNOVA müşterileri olarak tanımlanmıştır.

¹⁶⁵ İlgili sözleşmede "Ek Anlaşma(lar)", "işbu Sözleşme kapsamında INNOVA'nın talebi üzerine Taraflar'ca imzalanacak ve RDC tarafından verilecek Hizmetlerin kapsamının ve Hizmetlerin ifa edileceği zaman aralığının içeriğinde belirtileceği, işbu Sözleşme'nin ayrılmaz bir parçası sayılacak Anlaşma" şeklinde tanımlanmıştır.

¹⁶⁶ İlgili sözleşmede "Hizmet/ler", "Projelerde Şirket tarafından verilecek olan ve detayları ilgili Ek Anlaşma(lar)'da belirtilecek hizmetler" olarak tanımlanmıştır.

arasındaki iş ilişkisinin kapsamını fazlasıyla aşması nedeniyle yan sınırlama olarak kabul edilemeyeceği değerlendirilmektedir.

- (782) İlaveten Çerçeve Sözleşme'ye ek olarak 17.09.2019 tarihinde yürürlüğe girmek üzere akdedilen Ek Protokol'ün¹⁶⁷ ilgili maddelerinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Ek Protokol'ün 2.3. maddesi aşağıdaki gibidir:

“(…)

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

- (783) İlgili maddeye göre; INNOVA, Ek Protokol'ün sona ermesi durumunda, Ek Protokol ile hizmet sunmak üzere görevlendirilen RDC personellerini istihdam edebilecektir. Başka bir ifadeyle INNOVA, RDC'nin projede görevlendirilen personellerini Ek Protokol'ün sonlanması koşuluyla kendi bünyesinde istihdam edebileceği hüküm altına alınmıştır.
- (784) Ek Protokol'ün 2.4. maddesinde ise, Ek Protokol'ün Çerçeve Sözleşme'nin ayrılmaz bir parçası olduğu, ikisinin arasında bir çelişki olması durumunda öncelikle Ek Protokol hükümlerinin uygulanacağı ve Ek Protokol'de yer almayan hususlarda Çerçeve Sözleşme hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.
- (785) Çerçeve Sözleşme'deki hüküm, iki taraf için ve tüm çalışanları kapsayacak şekilde getirilmiştir. Ek Protokol'deki hüküm ise yalnızca INNOVA'ya projede görevlendirilen personel için ve projenin sona ermesi durumunda RDC çalışanlarını istihdam etme olanağı vermektedir. Ek Protokol, RDC'nin INNOVA çalışanlarını istihdam edip edemeyeceğine ilişkin bir hüküm içermemektedir. Bu noktada Çerçeve Sözleşme hükümlerine bakmak gerektiğinden her ne kadar INNOVA, görevlendirilen RDC çalışanlarını Ek Protokol'ün sonlanması koşuluyla istihdam edebilecekse de RDC'nin tüm INNOVA çalışanlarını kapsayan “İşe Almama Taahhüdü”ne uyması gerektiği, ayrıca projede görev almayan RDC çalışanları için INNOVA'ya getirilen işe almama taahhüdünün de devam ettiği değerlendirilmektedir.
- (786) Teşebbüsler arasında akdedilen diğer bir Ek Protokol ise 06.01.2020 tarihinde yürürlüğe girmiş olup 06.01.2021 tarihine kadar geçerli olduğu belirtilmektedir. İşbu Ek Protokol'ün de Çerçeve Sözleşme'ye ek olarak getirildiği belirtilmektedir. Dolayısıyla iş ilişkisinin ek protokoller ile devam ettirildiği anlaşılmaktadır. 06.01.2020 yürürlük tarihli Ek Protokol'de de 17.09.2019 tarihli Ek Protokol ile aynı hükümlere yer verilmiştir. Bu nedenle 17.09.2019 yürürlük tarihli Ek Protokol için yapılan değerlendirmeler işbu Ek Protokol için de geçerlidir.
- (787) Sonuç olarak, ilgili Çerçeve Sözleşme ve Ek Protokol'de yer alan hükümlerinin yan sınırlama kapsamında değerlendirilemeyeceği, özellikle RDC'ye tüm INNOVA çalışanlarını kapsayacak şekilde bir işe almama taahhüdü getirildiği, taahhüdün

¹⁶⁷ Ek Protokol'ün 17.09.2019 - 17.09.2020 tarihleri arasında geçerli olduğu belirtilmektedir.

INNOVA tarafındaki karşılığının ise projelerde görev alan personel dışındaki RDC çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik olduğu değerlendirilmektedir.

- (788) RDC çalışanları arasında gerçekleşen 25.03.2021 tarihli Bulgu 236'da, RDC çalışanının RDC TALENT çalışanından işe alımlarda dikkate almak amacıyla "yasaklı firma listesi"nin paylaşılmasını talep ettiği görülmektedir. RDC TALENT çalışanı tarafından paylaşılan ve "aktif müşteri listemiz" olarak nitelendirilen listede INNOVA'nın da yer aldığı görülmektedir.
- (789) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 14.06.2021 tarihli Bulgu 237'de, INNOVA çalışanının bazı adaylara ilişkin öz geçmişler paylaştığı görülmektedir. Başka bir INNOVA çalışanı ise adaylara ilişkin değerlendirmelerini paylaşmaktadır. Bir adayın RDC'de çalıştığı belirtilerek, "*Centilmenlik anlaşmamız var*" denilmekte ve aday olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Bulgu 237'de, RDC ile INNOVA arasındaki centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilmektedir.
- (790) RDC'den elde edilen 23.08.2021 tarihli Bulgu 238'de, RDC çalışanı tarafından RDC TALENT'in aktif müşterilerine ilişkin bir liste paylaşılmaktadır. Bu listede INNOVA'nın da yer aldığı görülmektedir. Bulgu 234, Bulgu 236 ve Bulgu 238 birlikte değerlendirildiğinde, RDC'nin RDC TALENT'in çalıştığı aktif müşterilerden çalışan transfer etmek istemediği anlaşılmaktadır. Bu listelerde INNOVA'nın yer aldığı açıkça görülmektedir. Söz konusu listelerin diğer belgelerle birlikte değerlendirilmesiyle ise INNOVA'nın listedeki varlığının teşebbüsler arasındaki çalışan geçişlerini kısıtlayıcı anlaşmadan kaynaklandığı söylenebilmektedir.
- (791) Benzer bir listeye INNOVA'dan elde edilen belgelerde de rastlanmaktadır. Buna göre INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 12.07.2021, 13.07.2021 ve 13.10.2021 tarihli Bulgu 239-241'de, INNOVA tarafından tutulan "*Off limit-Alım Yapılamayan Firmalar_2018_revize.d.xlsx*" başlıklı bir *Excel* belgesi yer almaktadır. Söz konusu belgede INNOVA ile RDC arasında bir çerçeve sözleşme akdedildiği ve tablonun içeriğindeki ifadelerden sözleşme gereği tarafların karşılıklı olarak sözleşme bitiminden sonra en az üç ay geçmeden birbirlerinden çalışan transfer etmeyeceği anlaşılmaktadır.
- (792) Yukarıda yer verilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde, teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almamaya yönelik bir irade uyuşması içinde olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca bulgular doğrultusunda teşebbüsler arasında ticari ilişki ve bu ticari ilişki kapsamında bazı sözleşmeler imzalandığı anlaşılmaktadır. Teşebbüslerin meşru bir iş ilişkisi kapsamında birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemesi, belirli şartları taşıması durumunda, yan sınırlama doktrini kapsamında değerlendirilebilecektir. Diğer yandan yukarıda da değinildiği üzere taraflar arasında akdedilen sözleşmelerde yer alan ayartmama hükümlerinin teşebbüslerin arasındaki iş ilişkisinin kapsamını fazlasıyla aşması nedeniyle yan sınırlama olarak kabul edilemeyeceği sonucuna ulaşılmıştır.
- (793) Netice itibarıyla teşebbüslerce akdedilmiş sözleşme ve ek protokol hükümleri ile elde edilen diğer bulgular birlikte değerlendirildiğinde, INNOVA ile RDC arasında birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması olduğu değerlendirilmektedir.

I.4.4.21. INNOVA – TURKCELL Hakkında Değerlendirme

- (794) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 12.03.2020 tarihli **Bulgu 242**'de, INNOVA ile TURKCELL arasında bir anlaşma olduğu ve bu anlaşma nedeniyle TURKCELL çalışanlarına iş teklifinde bulunulamayacağına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Söz

konusu bulgu taraflar arasında çalışan ayartmama anlaşması bulunduğu ilişkin emareler içermekle birlikte, bulgudaki ifadelerden TURKCELL'in iradesinin açıkça anlaşılamadığı değerlendirilmektedir. Nitekim TURKCELL'de gerçekleştirilen incelemede INNOVA'daki bu bulgunun karşılığını gösterir nitelikte herhangi bir belgeye ulaşılamamıştır. Dolayısıyla her ne kadar INNOVA'dan elde edilen belgeler, tarafların aralarında anlaşarak çalışan geçişlerini sınırlandırdığına ilişkin şüphe doğurmuş olsa da ilgili belgelerin teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda irade uyuşması bulunduğunu yeterli açıklıkta gösteremediği değerlendirilmektedir.

- (795) Bu doğrultuda INNOVA ile TURKCELL arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik rekabete aykırı bir anlaşmanın bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

I.4.4.22. INNOVA – VITELCO Hakkında Değerlendirme

- (796) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 12.07.2021, 13.07.2021 ve 13.10.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 243-245'te, INNOVA tarafından çalışan alınmayan teşebbüslere ilişkin listeler tutulduğu görülmektedir. Listelerde VITELCO'da yer almakta olup VITELCO'ya ilişkin olarak ayrıca "*Şirket personel vermeye sıcak bakmıyor /Şirket için geçerli*" notunun düşüldüğü dikkat çekmektedir. INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 09.12.2021 tarihli Bulgu 246'da ise INNOVA ile VITELCO arasında centilmenlik anlaşması bulunduğu bahsedilerek VITELCO'da çalışan adayla görüşülemeyeceği ifade edilmektedir.
- (797) Söz konusu bulgular taraflar arasında çalışan ayartmama anlaşması bulunduğu ilişkin emareler içermekle birlikte, bulgulardaki ifadelerden VITELCO'nun iradesinin açıkça anlaşılamadığı değerlendirilmektedir. Nitekim VITELCO'da gerçekleştirilen incelemede INNOVA'daki bu bulguların karşılığını gösterir nitelikte herhangi bir belgeye ulaşılamamıştır. Dolayısıyla her ne kadar INNOVA'dan elde edilen belgeler, tarafların aralarında anlaşarak çalışan geçişlerini sınırlandırdığına ilişkin şüphe doğurmuş olsa da ilgili belgelerin teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda irade uyuşması bulunduğunu yeterli açıklıkta gösteremediği değerlendirilmektedir.
- (798) Bu doğrultuda INNOVA ile VITELCO arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik rekabete aykırı bir anlaşmanın bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

I.4.4.23. TURKCELL – ERICSSON Hakkında Değerlendirme

- (799) TURKCELL çalışanları arasında gerçekleşen 11.12.2020 tarihli Bulgu 247'de, TURKCELL'den ERICSSON'a geçiş yapmak isteyen bir çalışan için ERICSSON yöneticilerinin TURKCELL yöneticileri ile iletişime geçerek izin istediği anlaşılmaktadır. TURKCELL çalışanı, adayın yöneticisi ile konuşulduğu ve buna istinaden izin verildiğini belirtmektedir.
- (800) ERICSSON çalışanları arasında gerçekleşen 04.02.2021 tarihli Bulgu 248'deki ifadelerden, TURKCELL'den ERICSSON'a geçiş yapmak isteyen personeller için her defasında TURKCELL'den onay alındığı, ancak TURKCELL'in ERICSSON'dan almak istediği personel konusunda aynı hassasiyeti göstermediği yönünde çeşitli serzenişlerde bulunulduğu görülmektedir. Ayrıca Bulgu 248'de, personel geçişleri için teşebbüslerin birbirlerinden izin alması hususunun herhangi yazılı bir anlaşmaya dayanmadığına ilişkin ifadeler yer almakta, ancak her personel geçişi öncesinde ERICSSON yöneticilerinin TURKCELL yöneticileriyle iletişime geçerek izin istediği ve

hatta kimi zaman bu iznin verilmeyerek personel geçişlerinin durdurulduğu açıkça ifade edilmektedir.

ERICSSON'dan elde edilen 10.02.2021 tarihli Bulgu 249'da, ERICSSON çalışanı tarafından son dönemde ERICSSON'dan ayrılarak TURKCELL'e geçiş yapan personeller olduğu ifade edilerek durumdan duyulan rahatsızlık dile getirilmektedir. Ayrıca Bulgu 249'dan, Bulgu 248'deki olayın üstüne ERICSSON'un TURKCELL yetkilileri ile iletişime geçmeye karar verdiği anlaşılmaktadır. ERICSSON yetkilisi de *"Tcell HR a (.....) konusunda yazarken aşağıdaki konuyu da yazabilir misin?"* diyerek konuşmada Bulgu 249'da bahsedilen konunun da gündeme getirilmesi istenmektedir.

- (801) Bulgu 247, Bulgu 248 ve Bulgu 249 birlikte değerlendirildiğinde, ERICSSON'un her personel transferi öncesinde TURKCELL ile iletişime geçerek onay aldığı, bu nedenle ERICSSON'un çalışan transferi konusunda onay mekanizmasının işletilmesi yönünde iradesini ortaya koyduğu, TURKCELL'in de bazı çalışan için onay vermeyerek ERICSSON'un iradesi ile uyuşan bir karşılık verdiği, ancak TURKCELL'in zaman zaman ERICSSON'dan onay almadan çalışan transferi gerçekleştirdiği ve özellikle 2021 yılında bir buçuk aylık bir sürede iki çalışanın TURKCELL'e geçişi nedeniyle bu durumun ERICSSON nezdinde rahatsızlık yarattığı anlaşılmaktadır. Ayrıca bu rahatsızlığın TURKCELL yetkilileri ile konuşulması gerektiğine yönelik ifadeler mevcuttur.
- (802) ERICSSON çalışanları arasında gerçekleşen 24.05.2021 tarihli Bulgu 250'de ise ERICSSON ile TURKCELL arasındaki centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilerek TURKCELL'de çalışan bir personelin ERICSSON'a geçiş yapabilmesi için çeşitli TURKCELL yöneticilerinden sırasıyla izin alınması gerektiği ve bu sürecin uzun sürebileceği ifade edilmektedir. Bulgu 250, yukarıda değinilen bulgular ile birlikte ele alındığında, ERICSSON yetkililerinin TURKCELL tarafından onay alınmadan gerçekleştirilen işe alımlar nedeniyle duyulan rahatsızlığı TURKCELL yetkilileri ile görüştüğü değerlendirilmektedir. Neticede ERICSSON yetkilisinin *"Tcell ile aramızdaki centilmenlik anlaşmasına göre, Tcell'deki bölüm müdürü/direktörü ve İK'dan yazılı bir onay almadıkça buna izin verilmez."* ifadelerinden, tarafların bu irade uyuşmasını centilmenlik anlaşması olarak tanımladığı bir düzeye taşıdığı anlaşılmaktadır.
- (803) Bulgu 247, Bulgu 248, Bulgu 249 ve Bulgu 250 birlikte değerlendirildiğinde, TURKCELL'den ERICSSON'a geçiş yapmak isteyen personeller için ERICSSON'un TURKCELL'den izin almadan ilerlemediği ve zaman zaman TURKCELL tarafından personel geçişine ilişkin onay verilmediği, buna istinaden de geçiş süreçlerinin iptal edilebildiği anlaşılmaktadır. Özellikle ERICSSON'un TURKCELL'in işe alımları sonrasında rahatsızlığını dile getirdiği ve teşebbüsler arasında buna ilişkin bir iletişim gerçekleştiği değerlendirilmektedir. Keza teşebbüsler arasında çalışan geçişlerine yönelik kısıtlamadan Bulgu 250'de açıkça centilmenlik anlaşması olarak bahsedilmektedir. Bu doğrultuda ERICSSON ile TURKCELL arasında çalışan geçişini onay mekanizmasına bağlayarak sınırlandırmaya ilişkin bir irade uyuşmasının bulunduğu ve iki teşebbüs arasındaki ilişkinin çalışan ayartmama anlaşması olarak değerlendirilebileceği değerlendirilmektedir. Nihayetinde, çalışan ayartmama anlaşmaları teşebbüslerin birbirlerinden hiçbir koşulda çalışan almayacaklarına yönelik olabileceği gibi çalışan transferinin izne bağlanması şeklinde de olabilmektedir.
- (804) Öte yandan teşebbüslerin meşru bir iş ilişkisi kapsamında birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemesi, belirli şartları taşıması durumunda, yan sınırlama doktrini

kapsamında değerlendirilebilecektir. Bu nedenle teşebbüsler arasındaki ticari ilişkiler ve bu ilişkiler kapsamında akdedilen sözleşmelerin incelenmesi önem arz etmektedir.

- (805) Bu doğrultuda, teşebbüslere aralarındaki ticari ilişkiye ve bu ilişki kapsamında akdedilen sözleşmelere yönelik bilgi ve belge talebinde bulunulmuştur. Teşebbüsler tarafından sunulan bilgilerde TURKCELL ile ERICSSON arasında 1994 yılından itibaren ticari ilişki bulunduğu, taraflarca birçok proje gerçekleştirildiği belirtilmiştir. Bu ilişki kapsamında ERICSSON'un TURKCELL'in tedarikçisi olarak çalıştığı ifade edilmektedir. Teşebbüslerce yapılan açıklamalar doğrultusunda TURKCELL ile ERICSSON arasında uzun süreli ve yoğun bir ticari ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır.
- (806) Teşebbüsler tarafından imzalanmış olan birçok sözleşme/ek anlaşma/ek protokol de Kurum kayıtlarına sunulmuştur. Teşebbüslerce sunulan ve ticari ilişkinin dayanağı olarak gösterilen yazılı sözleşmeler yan sınırlama kapsamında incelendiğinde, çalışan ayartmamaya ilişkin herhangi bir madde tespit edilememiştir. Dolayısıyla teşebbüsler arasındaki birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik irade uyuşmasının aralarındaki ticari ilişkiden bağımsız bir şekilde gerçekleştiği değerlendirilmektedir. Bulgu 248'deki *"yazılı birsey yok ama biz her defasında soruyoruz onlar da bekliyoruz"* ifadeleri de bunu destekler niteliktedir. Diğer taraftan elde edilen bulgulardan da taraflar arasındaki uzlaşının, aralarındaki iş ilişkisi ile ilgili ve bu iş ilişkisinin kapsamıyla sınırlı olduğuna dair herhangi bir çıkarım yapılamamaktadır.
- (807) Netice itibarıyla dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde, TURKCELL ile ERICSSON arasında birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması olduğu değerlendirilmektedir.

I.4.4.24. TURKCELL – FONET Hakkında Değerlendirme

- (808) FONET ile TURKCELL çalışanları arasında 22.01.2019 - 11.04.2019 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 251'de, son dönemde TURKCELL'in onay sürecini işletmeden bazı eski FONET çalışanlarını işe aldığı ve mevcut çalışanlar ile iletişime geçtiği belirtilerek FONET yetkilisi tarafından *"Firmamız personelleri ile antat kaldığımız şekilde işten ayrılmış olsa dahi tarafımızın bilgi ve onayı olmaksızın görüşme yapılmamasını ve işe alınmamasını rica ediyoruz."* denilerek onay mekanizmasının işletilmesi istenmekte ve onay süreci izlenmeden hangi FONET personelleri ile iletişime geçildiği TURKCELL yetkilisine sorulmaktadır. Ayrıca söz konusu e-postada, teşebbüslerin gerçekleştirdikleri bir toplantıda işe alım uygulamalarına ilişkin konularda görüştüğü ve özellikle FONET'ten ayrılan personeller de dâhil olacak şekilde FONET çalışanlarının işe alımının onay alınarak yürütülmesi konusunda mutabık kaldıklarına ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Bulgunun devamında 29.01.2019 tarihli e-posta ile TURKCELL'in bir FONET çalışanı için yürüttüğü işe alım sürecinin FONET'in kontrolünün dışında olduğu belirtilerek söz konusu işe alımın onay sürecine uygun şekilde yürütülmesi istenmektedir. Bununla birlikte 09.04.2019 tarihinde TURKCELL yetkilisi tarafından verilen cevapta, çalışan geçişlerine ilişkin taraflar arasında bir onay mekanizması kurulduğu ya da işe alım uygulamalarına ilişkin karşılıklı toplantı yapıldığına ilişkin ifadeleri doğrular nitelikte herhangi bir ifade bulunmadığı dikkat çekmektedir. Bununla birlikte aynı gün içerisinde FONET yetkilisi tarafından gönderilen e-postada ise FONET'in çalışanlarının transferine ilişkin TURKCELL'in eylemlerinden duyulan rahatsızlığın tekrarlandığı görülmektedir.
- (809) FONET yetkilisi tarafından TURKCELL yetkilisine gönderilen 02-03.05.2019 tarihli Bulgu 252'de, TURKCELL'in bir FONET personelini işe alarak kendi projesinde görevlendirdiği belirtilmektedir. Bu durumun sözlü olarak mutabık kalınan maddeye aykırı olduğu, TURKCELL'in FONET çalışanları ile yapmış olduğu görüşmelerin

FONET'in personel yönetimi konusunda problemlere yol açtığı ve çalışanların aidiyet duygusuna zarar verdiği belirtilmektedir. İlaveten “11.04.2019 tarihinde (.....), (.....) ve (.....) ile yaptığımız telekonferans görüşmesinde bu konuda hassas davranılacağı ve anlaşmaya uyulacağına dair söz verilmişti” denilmekte ve mutabık kalınan maddeye uyulacağına dair resmi bir taahhüt almadan mevcut iş ilişkisinin devam ettirilmeyeceği söylenmektedir.

- (810) Bulgu 251 ve 252’de, her ne kadar TURKCELL ile FONET arasında birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde anlaşma yapıldığına ilişkin ifadeler bulunsa da bu ifadelerden hareketle TURKCELL’in iradesine dair bir çıkarımda bulunulamamaktadır. Zira Bulgu 287’de, anlaşma iddiası kendisine açıkça yöneltilen TURKCELL’in bu iddiaları doğrular nitelikte bir geri dönüşte bulunmadığı görülmektedir. Ayrıca TURKCELL’de yapılan yerinde inceleme de iddia konusu anlaşmayı ortaya koyacak herhangi bir belge elde edilmemiştir. Dolayısıyla her ne kadar FONET’ten elde edilen belgeler, tarafların aralarında anlaşarak çalışan geçişlerini sınırlandırdığına ilişkin şüphe doğurmuş olsa da ilgili belgelerin teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda irade uyuşması bulunduğunu yeterli açıklıkta gösteremediği değerlendirilmektedir.
- (811) Bu doğrultuda TURKCELL ile FONET arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik rekabete aykırı bir anlaşmanın bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

1.4.4.25. TURKCELL – i2i Hakkında Değerlendirme

- (812) i2i çalışanları arasında gerçekleşen 14.03.2017-15.03.2017 tarihli Bulgu 253’te, bir listeye yer verilerek bu listede adı geçen teşebbüslerde çalışan personeller ile görüşülmemesi gerektiği yönünde telkinde bulunduğu ve TURKCELL’in de listede olduğu görülmektedir.
- (813) i2i çalışanları arasında gerçekleşen ve 26.10.2021 ile 18.12.2021 tarihlerini kapsayan Bulgu 254’te ise değerlendirilmeye alınan iki adaydan birisinin hâlihazırda TURKCELL’de çalıştığına ilişkin anlaşılması üzerine TURKCELL ile i2i arasındaki centilmenlik anlaşmasından bahsedilerek normalde görüşmenin sonlandırılması gerektiği ancak daha önce TURKCELL’in birçok i2i çalışanını işe alarak aradaki anlaşmayı bozduğu, dolayısıyla i2i’nin da ilgili personel özelinde anlaşmaya uygun davranamayabileceğine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Ek olarak, adayın i2i’nin iştiraki olan Veriskop Bilişim ve Danışmanlık Hiz. AŞ üzerinden alınması da gündeme gelmektedir.
- (814) Bulgu 253 ve Bulgu 254’teki ifadelerde, bahse konu centilmenlik anlaşmasının, değerlendirilmeye alınmış bir aday üzerinden somutlaştırılarak sürdürülebilirliğinin sorgulandığı ve anlaşmaya rağmen değerlendirme sürecinin nasıl devam ettirilebileceğine ilişkin çeşitli arayışların bulunduğu görülmektedir. Söz konusu bulgular taraflar arasında çalışan ayartmama anlaşması bulunduğuyla ilişkin emareler içermekle birlikte, bulgulardaki ifadelerden TURKCELL’in iradesinin açıkça anlaşılmadığı değerlendirilmektedir.
- (815) Nitekim TURKCELL’de gerçekleştirilen incelemede i2i’daki bu bulguların karşılığını gösterir nitelikte herhangi bir belgeye ulaşılamamıştır. Dolayısıyla her ne kadar i2i’den elde edilen belgeler, tarafların aralarında anlaşarak çalışan geçişlerini sınırlandırdığına ilişkin şüphe doğurmuş olsa da ilgili belgelerin teşebbüsler arasında birbirlerinin

çalışanlarını işe almama konusunda irade uyuşması bulunduğunu yeterli açıklıkta gösteremediği değerlendirilmektedir.

- (816) Netice itibarıyla TURKCELL ile i2i arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik irade uyuşmasının bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

I.4.4.26. 4S – KALE Hakkında Değerlendirme

- (817) KALE çalışanları arasında gerçekleşen ve 09.09.2015 tarihli Bulgu 255'te, "Personel Alınmayacak Firmalar" olarak addedilen bir liste paylaşılmaktadır. Söz konusu listede 4S'ye de verilmektedir.
- (818) KALE çalışanları arasında gerçekleşen ve 07.09.2018 tarihli Bulgu 256'da ise bir 4S çalışanının KALE'ye geçmek istediği ve bu doğrultuda bir KALE yetkilisi ile iletişime geçtiği, ilgili yazışmanın ise KALE çalışanı tarafından başka bir KALE çalışanına iletilindiği görülmektedir. Yazışmanın içeriğinden, 4S çalışanının KALE'ye geçmek istediği görülmektedir. KALE çalışanı tarafından 4S çalışanına, KALE ile 4S arasında bir centilmenlik anlaşması bulunduğu, bu nedenle öncelikle 4S'den KALE'ye geçebilmesi için 4S'nin genel müdüründen onay alması gerektiği belirtilmektedir.
- (819) Söz konusu bulgular taraflar arasında çalışan ayartmama anlaşması bulunduğuna ilişkin emareler içermekle birlikte, bulgulardaki ifadelerden 4S'in iradesinin açıkça anlaşılamadığı değerlendirilmektedir. Nitekim 4S'de gerçekleştirilen incelemede KALE'deki bu bulguların karşılığını gösterir nitelikte herhangi bir belgeye ulaşılamamıştır. Dolayısıyla her ne kadar KALE'den elde edilen belgeler, tarafların aralarında anlaşarak çalışan geçişlerini sınırlandırdığına ilişkin şüphe doğurmuş olsa da ilgili belgelerin teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda irade uyuşması bulunduğunu yeterli açıklıkta gösteremediği değerlendirilmektedir.
- (820) Netice itibarıyla 4S ile KALE arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik irade uyuşmasının bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

I.4.4.27. AKGÜN – COMODO Hakkında Değerlendirme

- (821) AKGÜN çalışanları arasında gerçekleşen yazışmaları içeren 11.03.2022 tarihli Bulgu 257'de AKGÜN ile COMODO arasında bir centilmenlik anlaşması bulunduğuna ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Bununla birlikte bulgudaki ifadelerden COMODO'nun iradesinin açıkça anlaşılamadığı değerlendirilmektedir. Nitekim COMODO'da gerçekleştirilen incelemede AKGÜN'deki bu bulgunun karşılığını gösterir nitelikte herhangi bir belgeye ulaşılamamış. Dolayısıyla her ne kadar AKGÜN'den elde edilen belge, tarafların aralarında anlaşarak çalışan geçişlerini sınırlandırdığına ilişkin şüphe doğurmuş olsa da ilgili belgenin teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda irade uyuşması bulunduğunu yeterli açıklıkta ortaya koymadığı değerlendirilmektedir.
- (822) Bu doğrultuda AKGÜN ile COMODO arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik rekabete aykırı bir anlaşmanın bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

I.4.4.28. EGEMSOFT – KAFEİN Hakkında Değerlendirme

- (823) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 11.02.2022 tarihli Bulgu 258'de KAFEİN'in İK çalışanları arasında geçen konuşmada EGEMSOFT'tan personel alınamadığına ilişkin ifadelerin yer aldığı görülmektedir.
- (824) EGEMSOFT'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve EGEMSOFT ile KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 23.02.2022 tarihli Bulgu 259'da, bir EGEMSOFT yöneticisinin KAFEİN yöneticisi ile iletişime geçerek KAFEİN'in EGEMSOFT çalışanlarına iş teklifi götürmesinden duyduğu rahatsızlığı dile getirdiği görülmektedir.
- (825) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen bir diğer bulgu olan 03.03.2022 tarihli Bulgu 260'ta insan kaynakları biriminde çalışan bir KAFEİN çalışanı tarafından EGEMSOFT'ta çalışan bir aday ile iletişime geçildiği, EGEMSOFT çalışanı tarafından; EGEMSOFT ile KAFEİN yöneticilerinin bir araya gelerek gerçekleştirdikleri toplantıda birbirlerinin çalışanlarını ayartmama üzerine bir centilmenlik anlaşması yaptıklarının ifade edildiği anlaşılmaktadır.
- (826) Bu kapsamda Bulgu 258, Bulgu 259 ve Bulgu 260'ın birlikte değerlendirilmesi faydalı olacaktır. Öncelikle KAFEİN'in İK çalışanları arasında, KAFEİN tarafından EGEMSOFT'tan çalışan transfer edilmediğine ilişkin konuşmaların yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte yaklaşık iki hafta sonra EGEMSOFT'un KAFEİN ile iletişime geçerek KAFEİN tarafından yoğun olarak EGEMSOFT çalışanlarına iş teklifi yapıldığı konusunda serzenişte bulunduğu anlaşılmaktadır. Yaklaşık on gün sonra KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen yazışmalar incelendiğinde ise EGEMSOFT'un bahse konu serzenişinin karşılık bulduğu değerlendirilmektedir. Öyle ki KAFEİN İK Direktörüne verilen, KAFEİN ile EGEMSOFT arasındaki çalışan ayartmama anlaşması bilgisine karşı KAFEİN İK Direktörü tarafından aksi yönde bir beyanatta bulunmadığı görülmektedir. Bu kapsamda KAFEİN ile EGEMSOFT arasında çalışan ayartmama anlaşması yapılması yönünde bir irade uyuşmasının sağlandığı değerlendirilmektedir.
- (827) Öte yandan teşebbüslerin aralarındaki ticari ilişkiye yönelik bilgi talep edilmiştir. Kurum kayıtlarına sunulan cevabi yazılarda teşebbüsler arasında herhangi bir ticari ilişki ve buna bağlı sözleşme bulunmadığı belirtilmiştir. Dolayısıyla teşebbüsler arasındaki uzlaşya yönelik ayrıca bir yan sınırlama değerlendirmesi yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmektedir.
- (828) Netice itibarıyla dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde, EGEMSOFT ile KAFEİN arasında birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması olduğu değerlendirilmektedir.

I.4.4.29. NETRD – NETAŞ Hakkında Değerlendirme

- (829) Bulgu 261'den, NETAŞ bünyesinde bulunan NETRD'nin, 05.03.2021 tarihinde imzalanan "Hisse Devir Sözleşmesi" ile ORION'a (eski unvanı MERA) devredildiği anlaşılmaktadır¹⁶⁸. "Hisse Devir Sözleşmesi"nin, "8. Ayartmama (*Non-Solicitation*)" başlıklı maddesinden satıcıya "*Kapanış Tarihi*"¹⁶⁹ itibarıyla üç yıl boyunca "*istihdam*

¹⁶⁸ NETRD tarafından, devralma işleminin ciro eşikleri bakımından bildirim tabi olmadığı gerekçesiyle 2010/4 sayılı Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ kapsamında başvuruda bulunulmadığı ifade edilmiştir. Teşebbüs tarafından sunulan bilgi ve belgelerden, (.....) anlaşılmaktadır.

¹⁶⁹ Hisse Devir Sözleşmesi'nin 4. maddesi uyarınca Kapanış'ın gerçekleştiği günü ifade etmektedir. Bahsi geçen 4. madde uyarınca Kapanış, Hisse Devir Sözleşmesi'nin imza tarihi olan 05.03.2021 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

edilen Şirket¹⁷⁰ çalışanları”nı ayartmaması yönünde bir sınırlama getirildiği anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle NETAŞ’a, üç yıl boyunca NETRD çalışanlarını transfer etmemesine yönelik bir kısıtlama getirilmiştir. Ayrıca maddenin devamında alıcıya da “Kapanış Tarihi itibarıyla istihdam edilen Satıcı Garantörü’nün¹⁷¹ herhangi bir çalışanı”nı ayartmaması yönünde benzer bir kısıtlamanın getirildiği görülmektedir. Öte yandan alıcıya getirilen kısıtlamaya ilişkin olarak maddede yer alan “(Satıcı Garantörü’nün rızası olmaksızın)” ifadesinden, NETRD’nin NETAŞ’tan onay almak şartıyla NETAŞ çalışanlarını transfer edebileceği anlaşılmaktadır.

- (830) NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen 24.12.2021 tarihli Bulgu 262’de, NETAŞ’ta çalıştırılmak üzere değerlendirilmeye alınan bir adayın hâlihazırda aktif olarak NETRD’de çalıştığı, NETAŞ ile NETRD arasındaki centilmenlik anlaşmasından ötürü bu adayla temasa geçilmesinin doğru olmayacağı ifadeleri yer almaktadır. Ayrıca teşebbüsler arasındaki anlaşmaya rağmen istisnai olarak bazı çalışan transferlerinin gerçekleştiği, ancak bu istisnai transfer sürecinin de her iki tarafın bilgisi dâhilinde yürütüldüğü belirtilmektedir. Nihayetinde “Bu adayı şimdi biraz park edelim derim.” ifadelerinden, adaya ilişkin sürecin askıya alındığı anlaşılmaktadır.
- (831) NETAŞ çalışanları ile NETRD çalışanları arasında 27.12.2021 - 11.01.2022 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 263’te, biri aktif diğeri eski NETAŞ çalışanı olan iki adaya ilişkin olarak NETRD çalışanlarının adaylarla görüşmeden önce NETAŞ’tan izin istediği görülmektedir. NETAŞ tarafından verilen yanıtta aktif çalışanın geçişinin uygun bulunmadığı, NETAŞ’ın eski çalışanı olan aday ile görüşülmesinde sakınca olmadığı ifade edilmektedir. İlgili yazışmanın devamında ise geçişine izin verilmeyen adayın durumunda değişiklik olduğu ve görüşülebileceğine ilişkin ifadelerin yer aldığı, NETRD çalışanlarından birinin bunu teyit amacıyla NETAŞ İK Direktörüne bir e-posta gönderdiği anlaşılmaktadır. Bu noktada teşebbüslerin eski çalışanları da dâhil olmak üzere birbirlerinin personellerini işe almadan önce karşı tarafın onayını aldığı söylenebilmektedir. Her ne kadar durumda değişiklik olması nedeniyle personel ile görüşülebileceği belirtilse de öncesinde aktif çalışan personelin geçişine onay verilmediği açıkça görülmektedir.
- (832) NETRD çalışanları arasında gerçekleşen 29.04.2022 tarihli Bulgu 264’te, eski bir NETAŞ çalışanı olan aday ile görüşme yapılmasının planlandığı ancak adayla görüşme gerçekleştirilmeden önce NETAŞ ile iletişime geçilmesinin gerektiğine ilişkin ifadeler bulunmaktadır. 29.04.2022 - 09.05.2022 tarihleri arasında NETRD çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 265’te de aynı adaya ilişkin olarak süreç başlatılmadan önce NETAŞ İnsan Kaynakları Departmanı ile iletişime geçilmek istendiği, NETAŞ tarafından bir dönüş yapılmaması üzerine aday ile görüşme sürecinin başlatılmasına karar verildiği anlaşılmaktadır.
- (833) NETRD çalışanları arasında gerçekleşen 16.06.2022 tarihli Bulgu 266’da, eski NETAŞ çalışanı olan bir aday ile görüşme ayarlanabileceği belirtilmekte olup “(Eski Netaş’lıymış bir sakıncası olmaz ise)” ifadelerine yer verilmektedir. Aynı şekilde NETRD çalışanları arasında gerçekleşen 01.07.2022 tarihli Bulgu 267’de, aktif olarak NETAŞ’ta çalışan bir adayla görüşme yapılması istenmektedir. Diğer NETRD çalışanı ise konuyu NETAŞ İnsan Kaynakları ile konuşacağını belirtmektedir. Bu iki bulgudan

¹⁷⁰ NETRD’yi ifade etmektedir.

¹⁷¹ NETAŞ’ı ifade etmektedir.

gerek eski gerekse aktif NETAŞ çalışanlarının NETRD'ye transferi öncesinde tarafların iletişime geçerek onay aldığı anlaşılmaktadır.

- (834) Bulgu 262-367 birlikte değerlendirildiğinde NETAŞ ile NETRD'nin birbirlerinin çalışanlarını, karşılıklı izinlerin alınması koşuluyla transfer ettiği, zaman zaman bu izinlerin verilmeyerek transferlerin engellendiği anlaşılmaktadır.
- (835) “*Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve*” başlıklı bölümünde daha detaylı olarak yer verildiği üzere ticari iş ilişkileri ya da devralma işlemleri gibi meşru bir iş birliği çerçevesinde getirilen istihdam etmeme kısıtlamaları çeşitli koşulları sağlaması durumunda yan sınırlama olarak kabul edilmekte ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında ihlal olarak değerlendirilmemektedir. Yoğunlaşma sonucu oluşacak yeni yapıya sorunsuz bir geçiş için getirilen istihdam etmeme koşullarının, bir ticari iş birliği anlaşmasının hayata geçirilebilmesi veya sürdürülebilmesi için atılan adımlarla aynı değerlendirme standartları altında ele alınamayacağını söylemek mümkündür. Nitekim Kurul, bir ticari iş ilişkisi kapsamında getirilmesi halinde yan sınırlama olarak kabul edilemeyecek kapsamdaki istihdam etmeme yükümlülüklerini, yoğunlaşma işlemleri söz konusu olduğunda tarafların menfaat dengelerini de gözeterek yan sınırlama kapsamında ele alabilmektedir.
- (836) NETAŞ ile NETRD arasındaki yoğunlaşma ilişkisi bu bağlamda incelendiğinde, getirilen istihdam etmeme sınırlamasının her iki teşebbüsün de tüm çalışanlarını kapsadığı görülmektedir. Alıcının yanı sıra satıcının da lehine getirilen bu tür bir kısıtlama rekabet hukuku literatüründe “ters rekabet yasağı” olarak adlandırılmakta ve Rekabet Terimleri Sözlüğünde de belirtildiği üzere “*ancak satıcının devretmediği faaliyetler ile devredilen faaliyetlerin yakından ilgili olması halinde makul sayılmaktadır. Satıcının korunmasına yönelik düzenlemeler kural olarak yan sınırlama sayılmamakta ve rekabet ihlali bağlamında değerlendirilmektedir.*”.
- (837) Kurul tarafından alınan ve ters rekabet yasağının yan sınırlama olarak değerlendirildiği kararlardan olan 22.03.2007 tarihli ve 07-27/251-86 sayılı karardan da anlaşılabileceği üzere; ancak devre konu varlık kapsamında yapılacak teknoloji ve *know-how* transferi aracılığıyla alıcının, satıcının devretmediği faaliyetleriyle rekabet etmesinin önlenmesine ilişkin getirilen rekabet etmeme ve çalışan ayartmama yükümlülükleri, tarafların devralma işleminden bekledikleri yararı almalarını sağlayabilecek, dolayısıyla devralma işlemi ile doğrudan ilgili, gerekli ve makul bir kısıtlama olarak kabul edilebilecektir.
- (838) Bu kapsamda NETRD ile NETAŞ'ın faaliyetleri göz önünde bulundurulduğunda, NETAŞ'ın devretmediği faaliyetleri ile NETRD'nin faaliyetlerinin yakından ilgili olduğu, dolayısıyla NETAŞ'ın korunmasına yönelik olarak NETAŞ çalışanlarının NETRD tarafından transfer edilmesini engelleyen hükümlerin yan sınırlama olarak kabul edilebileceği değerlendirilmektedir.
- (839) Diğer taraftan elde edilen bulgularla ortaya konulan, taraflar arasındaki çalışan ayartmamaya ilişkin irade uyuşmasının, NETRD'nin devri kapsamında getirilen ve yan sınırlama olarak kabul edilebileceği değerlendirilen kısıtlamanın kapsamında olduğu değerlendirilmektedir.
- (840) Netice itibarıyla taraflar arasındaki bahse konu uzlaşının 4054 sayılı Kanun'u 4. maddesini ihlal eder nitelikte bir çalışan ayartmama anlaşması olmadığı kanaatine varılmıştır.

I.4.4.30. AMDOCS – TESTINIUM – KAFEİN – NETAŞ – VITELCO Hakkında Değerlendirme

- (841) TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen yazışmaları içeren 22.10.2020 tarihli Bulgu 268’de, bir TESTINIUM çalışanına NETAŞ ve VITELCO tarafından teklifte bulunulduğuna ve bu durumun TESTINIUM nezdinde rahatsızlık yarattığına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Aynı yazışmada benzer olayların engellenmesi amacıyla, AMDOCS ile görüşülmesi gerektiği konuşulmakta, AMDOCS’un diğer iş ortaklarının¹⁷² TESTINIUM çalışanlarını aday olarak sunmaması gerektiği, aksi takdirde TESTINIUM’un da diğer teşebbüslerin çalışanlarını transfer edebileceğine ilişkin ifadeler dikkat çekmektedir. İlgili ifadeler doğrultusunda; TESTINIUM’un konuyu AMDOCS’a taşımasıyla birlikte AMDOCS’un alt yüklenicileri arasında bir anlaşma zemininin kurulmuş olabileceği şüphesi oluşmaktadır.
- (842) 04.11.2020 - 13.04.2021 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 269, VITELCO yetkilisi ile AMDOCS çalışanı arasındaki yazışmaları içermektedir. Söz konusu yazışmalar incelendiğinde; 04.11.2020 tarihinde VITELCO yetkilisinin NETAŞ’ın bir VITELCO çalışanına teklif sunması üzerine, AMDOCS ile iletişime geçtiği görülmekte, birlikte yürüttükleri projede çalışan iş ortaklarından kesinlikle personel transfer etmedikleri ve diğer iş ortaklarından da aynı hassasiyeti beklediklerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Ayrıca VITELCO yetkilisinin, NETAŞ tarafından çalışanına sunulan teklifin geri çekilmesini talep ettiği de görülmektedir. AMDOCS yetkilisi tarafından bir gün sonra verilen cevapta ise NETAŞ ve diğer iş ortakları ile bu konunun derhal ele alınacağı ifade edilmektedir. VITELCO yetkilisi tarafından daha sonra gönderilen 09.04.2021 tarihli e-postada da, TESTINIUM tarafından, bahse konu projede çalışan (.....) isimli personele teklifte bulunulduğu ve bu personelin VITELCO’dan ayrılarak başka bir projede görevlendirilmek üzere TESTINIUM kadrosuna geçtiği ifade edilmektedir. VITELCO yetkilisi tarafından AMDOCS’a gönderilen 12.04.2021 tarihli e-postada ise TESTINIUM tarafından (.....) isimli çalışana teklifte bulunulması üzerine, çalışanın TESTINIUM’a geçiş yaparak projeden ayrıldığı bilgisine yer verilmektedir. AMDOCS yetkilisinin bu durumun çalışanlara doğrudan ulaşılacak suretiyle mi yoksa çalışanların başvurusu üzerine mi gerçekleştiğini sorması üzerine VITELCO yetkilisinin, doğrudan ulaşılacak suretiyle çalışanlarının ayartıldığı bilgisini verdiği görülmektedir. Ayrıca, aynı bulguda yer alan 13.04.2021 tarihli e-postadaki *“Sizinle yaptığımız yıpranma görüşmeleri sırasında, kaynaklarımızla iletişime geçen ve yüksek maaş teklifleriyle akıllarını karıştıran dış şirketler olduğunu özellikle dile getirdik. İronik bir şekilde, ilgili şirketin proje aracılığıyla kendisine ulaştığını öğrendik.”* ifadelerinden, daha önce teşebbüsler arasında yapılan görüşmelerde VITELCO’nun çalışanlarıyla iletişime geçilmesinden ve yüksek maaş teklifleriyle bu çalışanların transfer edilmek istenmesinden duyduğu rahatsızlığı AMDOCS’a ilettiği anlaşılmaktadır. Nitekim TESTINIUM’dan elde edilen ve TESTINIUM ile AMDOCS arasındaki 09.03.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 275’ten de görüleceği üzere VITELCO’nun, TESTINIUM hakkında AMDOCS’a ilettiği rahatsızlıklarının karşılık bulduğu anlaşılmaktadır.
- (843) Özetle Bulgu 268 ve Bulgu 269’un içeriği incelendiğinde; TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen yazışmalardan çok kısa bir süre sonra, 04.11.2020 tarihli e-postada VITELCO yetkilisinin NETAŞ’ın bir VITELCO çalışanına teklif sunması üzerine, AMDOCS ile iletişime geçtiği ve birlikte yürüttükleri projede çalışan iş

¹⁷² “İş ortağı” ifadesi ile AMDOCS’a hizmet sağlayan tedarikçilerin (TESTINIUM, KAFEİN, NETAŞ ve VITELCO) kastedildiği değerlendirilmektedir. Zira dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgelerden TESTINIUM, KAFEİN, NETAŞ ve VITELCO’nun her birinin (.....) Projesi kapsamında AMDOCS ile alt yüklenici ilişkileri bulunduğu ve hizmet sözleşmeleri akdettikleri anlaşılmaktadır.

ortaklarından personellerinin transfer edilmemesi konusunda hassasiyet beklediklerini ifade ettiği görülmektedir. Dolayısıyla ilgili bulgulardan; AMDOCS'un alt yüklenicilerinin benzer tarihlerde çalışanlarının transfer edilmesinden rahatsızlık duyduğu ve bu durumu AMDOCS'a ilettikleri, AMDOCS'un ise konuyu iş ortakları görüşmesinin akabinde teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemesi noktasında bir sonuca ulaşıldığı değerlendirilmektedir.

- (844) Öte yandan Bulgu 274, Bulgu 275 ve Bulgu 276'nın Bulgu 269 ile bağlantılı olduğu değerlendirilmiş olup bulguların daha iyi anlaşılabilmesi adına değerlendirmelerine bu noktada yer verilmesinin yerinde olacağı değerlendirilmektedir.
- (845) TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen 09.03.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 274'te, TESTINIUM'da istihdam edilmek üzere işe alınan iki çalışandan bahsedildiği, bunlardan birinin son çalıştığı teşebbüsü farklı gösterdiği, ancak çalışanın önceden AMDOCS personeli olarak "(.....) projesi"nde görev yaptığının anlaşıldığı; bu durumun taraflar arasındaki centilmenlik anlaşmasına aykırı olması nedeniyle AMDOCS'un bu işe alıma tepki göstermesi ihtimalinin göz önünde bulundurulduğu ve konuya ilişkin olarak AMDOCS tarafına nasıl bir açıklama yapılabileceğinin konuşulduğu görülmektedir. Öte yandan aynı bulgudaki "*vitelco dan almsz aynen (.....)e koymuşuz*" ifadesinde bahsedilen diğer çalışanın Bulgu 269'a da konu olan ve TESTINIUM'un teklifini kabul ederek VITELCO'dan ayrıldığı anlaşılan "(.....)" olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla Bulgu 274'te yer alan ifadelerden TESTINIUM çalışanlarının bahse konu iki çalışanın transferinin teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşmasının ihlali anlamına geldiğinin farkında olduğu ve bunun da bir probleme yol açabileceğini öngördükleri anlaşılmaktadır.
- (846) TESTINIUM çalışanı ile AMDOCS çalışanı arasında gerçekleşen 09.03.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 275'te ise Bulgu 274 ile bağlantılı olarak VITELCO'da çalışan ve "(.....) projesinde görevli olan (.....)"'in TESTINIUM'da istihdam edilmek üzere işe alınması üzerine; AMDOCS yetkilisinin, TESTINIUM yetkilisi ile iletişime geçerek "(.....) projesinde görevli olan bir personeli işe alamayacaklarını bildirdiği, TESTINIUM yetkilisinin cevaben çalışanın yanlışlıkla işe alındığını ve hatanın nasıl telafi edilebileceğini sorduğu görülmektedir. Bunun üzerine AMDOCS yetkilisinin ise bir sonraki sefer için dikkatli olunmasını ve konu hakkında TESTINIUM'un İnsan Kaynakları Birimi'nin bilgilendirilmesini istediği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda Bulgu 275'te yer alan yazışmaların, Bulgu 269'da yer alan ve VITELCO tarafından AMDOCS'a karşı dile getirilen rahatsızlıkların bir sonucu olarak gerçekleştiği anlaşılmaktadır.
- (847) TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen 14.04.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 276'da, AMDOCS ile bir toplantı yapılacağı ifade edilmektedir. Bu kapsamda TESTINIUM yetkilisi tarafından toplantı öncesinde hazırlık amacıyla "(.....) projesinde bulunan alt yüklenicilerden transfer edilen çalışanların isimleri, son çalıştıkları şirket, teklif tarihi ve işe başlama tarihleri hakkında TESTINIUM'un işe alım ekibinden bilgi talep edildiği görülmekte, doğrudan AMDOCS'tan bir çalışan alınmadığı hususunun teyit edildiği anlaşılmaktadır. Öte yandan bahse konu çalışanlar içinde Bulgu 269 ve Bulgu 275'te adı geçen ve VITELCO tarafından AMDOCS'a iletilen çalışanların da bulunması dikkat çekmektedir.
- (848) Özetle; Bulgu 269, Bulgu 274, Bulgu 275 ve Bulgu 276'nın içeriği incelendiğinde; TESTINIUM'un, "(.....) projesinde görevli olan iki VITELCO çalışanını transfer ettiği, bu durumun VITELCO nezdinde rahatsızlık yarattığı ve VITELCO'nun teşebbüsler arasındaki çalışan transferini engellemeye yönelik anlaşma doğrultusunda konuyu

AMDOCS'a taşıdığı, AMDOCS'un da TESTINIUM ile iletişime geçerek uyarıda bulunduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca ilgili yazışmaların olduğu dönemde TESTINIUM'un iç yazışmalarında, teşebbüsün gerçekleştirilen transferlerin anlaşmaya aykırılık teşkil etmesi sebebiyle AMDOCS'a yapılacak açıklamaya ilişkin hazırlık yaptığı görülmektedir.

- (849) TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen 25.12.2020 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 270'te, bir TESTINIUM çalışanının istifa ederek VITELCO'da çalışmaya başladığı, bunun üzerine TESTINIUM yetkililerinin AMDOCS ile iletişime geçmeyi değerlendirdiği görülmektedir. Ayrıca AMDOCS'un (.....) projesindeki alt yüklenicilerinin çalışanlarının aynı projede görev almak üzere, başka bir alt yüklenici tarafından istihdam edilemeyeceği ifade edilmekte, bu kapsamda söz konusu çalışanın VITELCO'ya geçişi taraflar arasındaki anlaşmanın ihlali şeklinde yorumlanmaktadır. İlâveten bu durumun teşebbüsler arasındaki anlaşmanın ihlali olduğu hususunun AMDOCS yetkilisine yazılı olarak belirtildiği ifade edilmektedir.
- (850) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 21.01.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 271'de, bir KAFEİN çalışanının, NETAŞ'ta çalışan bir adayın öz geçmişini paylaştığı, diğer bir KAFEİN çalışanının ise, KAFEİN ile NETAŞ arasında bir anlaşma olduğunu ve bu nedenle adayın değerlendirilemeyeceğini belirttiği görülmektedir. Bununla birlikte KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen aynı tarihli Bulgu 272'de de, NETAŞ'tan alım yapılamadığının bilinmesine rağmen yine NETAŞ'ta çalışan bir adayın öz geçmişinin paylaşıldığı görülmekte, adayın başka bir teşebbüste işe başlaması veya KAFEİN ile NETAŞ arasındaki anlaşmanın sona erdirilmesi durumunda değerlendirmeye alınabileceği ifade edilmektedir. 23.02.2021 - 26.02.2021 tarihleri arasında KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 273'te ise 24.02.2021 tarihli e-postada KAFEİN çalışanı tarafından, alım yapılmayacak teşebbüs listesinden "şimdilik" NETAŞ'ın çıkarıldığı ve NETAŞ çalışanlarına ulaşılabilceği belirtilmektedir. Bu kapsamda Bulgu 273'te geçen ifadelerden, yazışmaların gerçekleştiği veya daha önceki bir tarihte taraflar arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının sona ermiş ya da askıya alınmış olabileceği şüphesi doğmaktadır.
- (851) VITELCO çalışanları arasında gerçekleşen 28.05.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 277'de, potansiyel adaylar hakkında konuşulurken, NETAŞ, KAFEİN ve TESTINIUM'da "(.....) projesi"nde çalışmayanların da aday olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir.
- (852) NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen 21.06.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 278'de, hâlihazırda VITELCO çalışanı olmakla birlikte "(.....) projesi"nde görev alan bir adayın, başka bir projede görevlendirilmek üzere NETAŞ tarafından transfer edilmesinin gündeme geldiği görülmektedir. İlgili yazışmalardan VITELCO çalışanlarının transferi noktasında çekincelerin bulunduğu, eğer bir transfer yapılacaksa NETAŞ yöneticilerinin haberi yokmuşçasına hareket edilmesinin doğru olacağının kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır. Yazışmaların devamında ise bir NETAŞ çalışanının "(.....) projesi"nde yer alan bir başka teşebbüs (KAFEİN) tarafından transfer edildiği hatırlatılarak bahse konu VITELCO çalışanının transfer edilip edilmemesinin bu husus göz önünde bulundurularak değerlendirildiği anlaşılmakta, ancak yine de böyle bir transferin gerçekleşmesi durumunda transferlerin karşılıklı hale gelebileceği çekincesinin devam ettiği görülmektedir.
- (853) TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen 30.06.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 279'da, TESTINIUM ile "(.....) projesi" alt yüklenicilerinden olan NETAŞ'ın bir çalışanı arasında iş görüşmesi yapılacağı, bu durumun da NETAŞ nezdinde sıkıntı

yaratabilecek olması hususu değerlendirilmektedir. Ancak ilgili adayın, NETAŞ nezdinde (.....) projesinde görevli olmaması nedeniyle TESTINIUM'a transfer edilebileceği belirtilmektedir.

- (854) TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen 18.08.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 280'de, KAFEİN'de (.....) projesinde görevli bir çalışana (.....) Hollanda projesi için TESTINIUM tarafından teklifte bulunduğu, bunun üzerine KAFEİN'in ilgili çalışana KAFEİN'in AMDOCS ile centilmenlik anlaşması gereği kendisinden istifa eden herhangi bir çalışanın AMDOCS projesinde çalışamayacağı şeklinde bilgi verdiği ve bahse konu çalışanı KAFEİN'in AMDOCS Hollanda projesine dâhil ettiği ifade edilmektedir. Bununla birlikte KAFEİN'in ifade ettiği durumun gerçeği yansıtmadığı, yalnızca AMDOCS'un (.....) projesindeki alt yüklenicilerin çalışanlarının aynı projede görev almak üzere, başka bir alt yüklenici tarafından istihdam edilemeyeceği ve kendileri ile yalnızca NETAŞ ve VITELCO adlı teşebbüslerin isimlerinin paylaşıldığı ifade edilmekte ve TESTINIUM tarafından nasıl aksiyon alınabileceği değerlendirilmektedir. TESTINIUM çalışanı ile AMDOCS çalışanı arasında gerçekleşen aynı tarihli yazışmaları içeren Bulgu 281'de ise TESTINIUM çalışanının, Bulgu 280'e konu olan durumu AMDOCS çalışanına aktardığı ve söz konusu gelişmelerden ve yükselen maaşlardan duyduğu rahatsızlığı dile getirdiği görülmektedir.
- (855) TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen ve Bulgu 280 ile Bulgu 281'deki yazışmaların devamı niteliğindeki 19.08.2021 tarihli Bulgu 282'den, bir TESTINIUM çalışanı tarafından, (.....) projesindeki kaynak bulma ve yükselen maaş problemine çözüm olarak çalışanlara bir duyuru yapılarak (.....) projesinde çalışanların AMDOCS ve/veya başka bir alt yüklenicide "*centilmenlik anlaşması*" nedeniyle çalışamayacağını bildirilebileceği önerisinin paylaşıldığı anlaşılmaktadır. Ancak diğer çalışan tarafından teşebbüsler arasındaki sözleşmede bir hüküm olsa dahi, çalışanların geçişini bu şekilde engellemenin hukuken mümkün olmayacağı, ayrıca TESTINIUM'un KAFEİN'den daha önce bir çalışan transfer ettiği ifade edilmektedir. Bu kapsamda Bulgu 282'nin AMDOCS'un alt yüklenicileri arasındaki anlaşmayı ortaya koyan diğer bulguları desteklediği değerlendirilmektedir. Zira bulguda her ne kadar bir TESTINIUM çalışanı, geçişlerin engellenmesinin hukuken mümkün olmayacağına ilişkin görüş belirtse de, aynı çalışan bu görüşünü belirtirken "*sozlesme de olsa dahi*" ifadelerini kullanmaktadır. Dolayısıyla bahse konu ifadelerden, diğer çalışan tarafından belirtilen "*centilmenlik anlaşması*"nın varlığının reddedilmediği, yalnız hukuki olup olmadığının sorgulandığı çıkarımı yapılabilecektir.
- (856) TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen 01.09.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 283'te, diğer teşebbüslerin TESTINIUM çalışanlarını transfer etmesinden duyulan rahatsızlık dile getirilmekte, bu konuda atılan adımların sonuç vermediği ifade edilmektedir. Ayrıca "(.....) projesi"ndeki alt yüklenicilerin çalışanlarının aynı projede görev almak üzere, başka bir alt yüklenici tarafından istihdam edilemeyeceği ancak başka projelerde çalışan bir alt yüklenici çalışanın bir diğer alt yüklenici tarafından "(.....) projesi"nde çalıştırılmak üzere istihdam edilebileceği, nitekim TESTINIUM'un da NETAŞ, KAFEİN ve VITELCO'nun farklı projelerindeki çalışanları transfer ederek "(.....) projesi"nde görevlendirdiği belirtilmektedir. Konuya ilişkin olarak TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen 10.09.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 284'te de (.....) projesinde çalışmakta olan NETAŞ çalışanın TESTINIUM tarafından transfer edilerek "(.....) projesi"nde görevlendirilmesinin NETAŞ nezdinde yarattığı

rahatsızlıktan ve teşebbüsün konuyu AMDOCS'a taşımasından bahsedilmektedir¹⁷³. Öte yandan çalışanın transferden önce görev yaptığı projenin "(.....)" olmadığı, dolayısıyla geçişin önünde herhangi bir engel bulunmadığı, bu durumun AMDOCS tarafından da NETAŞ'a iletildiği ifade edilmektedir. Özetle; Bulgu 283 ve Bulgu 284'teki ifadeler doğrultusunda, TESTINIUM, KAFEİN, NETAŞ ve VITELCO arasında AMDOCS'un "(.....)" projesindeki alt yüklenicilerinin çalışanlarının aynı projede görev almak üzere, başka bir alt yüklenici tarafından istihdam edilemeyeceğine yönelik bir anlaşmanın mevcut olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca ilgili ifadeler incelendiğinde; AMDOCS ile alt yüklenicileri arasında bu konuda doğrudan iletişim bulunduğu görülmektedir.

- (857) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 27.09.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 285'te, TESTINIUM tarafından transfer edilmesi gündeme gelen eski bir KAFEİN çalışanına ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Yazışmalardan, TESTINIUM'un daha önce de KAFEİN çalışanlarının transferi için girişimde bulunduğu, bu durum üzerine KAFEİN'in AMDOCS'la iletişime geçerek TESTINIUM'u uyarmasını talep ettiği, konu hakkında tekrar AMDOCS ile görüşülmesinin kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır. Ayrıca yazışmada, AMDOCS'un genel bir tutum olarak "(.....) test alanı"nda geçişlere izin vermediğine ilişkin ifadeler de göze çarpmaktadır. Diğer taraftan, doğrudan TESTINIUM ile iletişime geçilerek karşılıklı çalışan ayartmama sorununun çözülmesi yönünde adım atılabileceğinin tartışıldığı görülmekle birlikte bu adım atıldığına ilişkin gerek bu bulguda gerekse diğer bulgularda herhangi bir ifadeye rastlanılmamıştır. Öte yandan bulgunun tamamı incelendiğinde, bahse konu çalışanın hâlihazırda çalıştığı teşebbüse ilişkin karışıklık yaşandığı değerlendirilmektedir. Zira yazışmaların yapıldığı tarihte KAFEİN çalışanı olduğu zannedilen ve bu bilgi doğrultusunda TESTINIUM tarafından "(.....)" projesi için sunulmasının anlaşma ihlali olarak yorumlanmasına neden olan adayın, hâlihazırda TESTINIUM çalışanı olduğu ve daha önce KAFEİN tarafından TESTINIUM'a sunulduğu anlaşılmaktadır.
- (858) TESTINIUM çalışanı ile AMDOCS çalışanı arasında gerçekleşen 27.10.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 286'da, TESTINIUM çalışanı tarafından çalışan geçişlerinin teşebbüs bakımından yarattığı problemenden bahsedilmekte, söz konusu sorunun çözümü için ortak bir adım atılması gerektiği ifade edilmektedir. AMDOCS çalışanı tarafından ise, TESTINIUM çalışanlarının AMDOCS'a iş başvurusu yapması halinde görüşme yapılmadığı ve durumun TESTINIUM'a bildirildiği belirtilmektedir. Ayrıca TESTINIUM tarafından AMDOCS'a sunulan NETAŞ, KAFEİN gibi teşebbüslerin çalışanlarıyla da görüşülmediği ifade edilmektedir. Ayrıca piyasa koşulları nedeniyle sektörde sirkülasyonun çok fazla olduğu ve çalışanların daha yüksek maaş sunan teşebbüslere geçiş yaptığı, AMDOCS'un alt yüklenicilerin çalışanları ile görüşmeme yaklaşımının bu sirkülasyonu engelleyemediği belirtilmektedir.
- (859) TESTINIUM çalışanları arasında gerçekleşen 29.12.2021 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 287'de, AMDOCS'un, VITELCO vasıtasıyla başka bir projede görev alan TESTINIUM çalışanlarını transfer etmeye çalıştığından bahsedilmekte ve ilgili çalışan ile mülakata giren kişilerin kimler olduğu belirtilmektedir. Söz konusu bulgudan TESTINIUM'un, AMDOCS ve/veya diğer alt yükleniciler tarafından, -başka projelerde

¹⁷³ Bulguda konunun her ne kadar "(.....)"a taşındığına ilişkin ifadeler bulunsun da, "(.....)" ile kastedilenin AMDOCS olduğu değerlendirilmektedir. Zira AMDOCS "(.....)" projelerinin ana yüklenicisidir ve bulgular bir bütün halinde değerlendirildiğinde proje kapsamında alt yüklenicilerle "(.....)" değil AMDOCS arasında doğrudan bir iletişim olduğu anlaşılmaktadır.

çalışıyor olsa dahi- çalışanlarına teklif sunulmasından rahatsız olduğu ve daha önce konunun teşebbüsler arasında gündeme geldiği anlaşılmaktadır.

- (860) NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen 25.01.2022 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 288’de, NETAŞ’ta işe alınmak üzere değerlendirilen adaylara ilişkin bir tablo tutulduğu anlaşılmaktadır. Bahse konu tabloda yer verilen bir adaya ilişkin olarak VITELCO çalışanı olduğu ve “(.....) projesi”nde çalıştığı gerekçesiyle iletişime geçilmemesi yönünde bir not düşüldüğü görülmektedir.
- (861) VITELCO çalışanları arasında gerçekleşen 31.01.2022 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 289’da, bir “proje”den bahsedilerek bu “proje” kapsamında birlikte çalışılan KAFEİN ve TESTINIUM çalışanlarının, işe alımlarda değerlendirme dışı tutulmasına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Öte yandan iş bu başlık altında yer verilen bulguların genelinin değerlendirilmesinden, söz konusu projenin “(.....)” projesi olabileceği değerlendirilmektedir.
- (862) NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen 24.02.2022 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 290’ın, NETAŞ’ta işe alınmak üzere değerlendirilen adaylara ilişkin yazışmaları içerdiği anlaşılmaktadır. Yazışmalarda, KAFEİN çalışanlarının da potansiyel aday olarak değerlendirilebileceğine, ancak AMDOCS üzerinden “(.....)”a çalışan adayların bu değerlendirmenin dışında tutulması gerektiğine ilişkin ifadelerin yer aldığı görülmektedir.
- (863) VITELCO çalışanları arasında gerçekleşen 06.06.2022 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 291’de, TESTINIUM’da çalışan bazı adayların VITELCO’ya geçişi konusunda çalışanlarla anlaşmaya varıldığı, ancak bu transferlerin TESTINIUM tarafından öğrenilmesi noktasında çeşitli endişelerin yaşandığına ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Bu endişeleri bertaraf etmek adına ise ilgili çalışanlara, ne VITELCO’ya geçiş yaptıklarını ne de “(.....) projesi” kapsamında çalışacaklarını TESTINIUM yöneticilerine söylememeleri konusunda bir uyarıda bulunulmasının kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır.
- (864) TESTINIUM çalışanı ile AMDOCS çalışanı arasında gerçekleşen 07.06.2022 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 292’de, TESTINIUM’da başka bir projede görevli olan çalışanın istifa ettiği ve “(.....) projesinde görev yapmak üzere KAFEİN’de çalışmaya başladığı, benzer durumların son zamanlarda sıklıkla yaşandığı, bunun üzerine TESTINIUM çalışanın konuyu AMDOCS çalışanına taşıdığı görülmektedir. İlgili yazışmada bu şekilde birçok olayın yaşanıyor olduğu ifade edilmekte, bu duruma ilişkin olarak aksiyon alınması AMDOCS’tan talep edilmektedir. AMDOCS çalışanın ise cevaben, bahse konu çalışanın TESTINIUM’da “(.....) projesinde görevli olup olmadığını sorguladığı görülmektedir. Bu çerçevede söz konusu davranışın, AMDOCS’un bulguların genelinde görülen “(.....) projesinde çalışanların diğer iş ortakları tarafından aynı proje için transfer edilmemesine yönelik yaklaşımını yansıttığı değerlendirilmektedir.
- (865) NETAŞ çalışanları arasında gerçekleşen 17.06.2022 tarihli yazışmaları içeren Bulgu 293’te, işe alım süreçlerine ilişkin özellikle maliyet temelli çeşitli zorluklardan ve bu zorlukların üstesinden gelebilmek için alınabilecek çeşitli önlemlerden bahsedildikten sonra “(.....) proje”si özelinde karşı karşıya kalınan çeşitli sorunlardan bahsedildiği görülmektedir. Yazışmanın devamında, “(.....) proje”si için çalışan ihtiyacının arttığı, yaşanan talep artışının ücretlerindeki yükselişi beraberinde getirdiği belirtilmekte ve “(.....) proje”sinden çıkan¹⁷⁴ TESTINIUM çalışanlarının da halen

¹⁷⁴ TESTINIUM, 20.06.2022 tarihinde AMDOCS ile imzaladığı fesih mektubu uyarınca projeden ayrılmıştır.

NETAŞ tarafından işe alınmasının engellenmesinin de NETAŞ bakımından büyük bir sorun olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda söz konusu bulgunun, TESTINIUM'un (.....) projesinde alt yüklenici olarak görev yaptığı dönemde TESTINIUM çalışanlarının NETAŞ tarafından istihdam edilmediğini açıkça gösterdiği ve diğer bulguları desteklediği değerlendirilmektedir.

- (866) VITELCO çalışanları arasında gerçekleşen 05.08.2022 tarihli yazışmaların ekini içeren Bulgu 294'te, VITELCO yönetimi tarafından 18.02.2021 tarihinde alınan kararlar çerçevesinde NETAŞ ve KAFEİN çalışanlarının VITELCO kadrosuna alınarak "(.....) projesi"nde çalışmak üzere önerilmediği, TESTINIUM bakımından yapılacak bu önerinin riskli olacağına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bununla birlikte VITELCO yönetiminin 31.05.2021 tarihinde yaptığı açıklamada NETAŞ ve TESTINIUM çalışanlarının "(.....) projesi"ne önerilebileceğine ilişkin ifadeler yer almaktadır.
- (867) Yukarıda yer verilen belgelerden; (.....) projesinin ana yüklenicisinin AMDOCS olduğu, AMDOCS'un alt yüklenicisi konumundaki TESTINIUM, KAFEİN, VITELCO ve NETAŞ'tan bilişim sektöründe çalışan nitelikli personel tedarik ettiği ve söz konusu projede görevlendirdiği, bu görevlendirme yapılmadan önce AMDOCS'tan onay alındığı, AMDOCS'un her bir alt yüklenici ile ayrı ayrı anlaşmalar yapmak suretiyle bu alt yüklenicilik ilişkisini kurduğu görülmektedir. Kurulan bu alt yüklenicilik ilişkisi kapsamında gerek AMDOCS ile alt yüklenicileri arasında doğrudan, gerek AMDOCS aracılığıyla alt yüklenicilerin kendi aralarında bahse konu projede çalışan personellere ilişkin bir çalışan ayartmama anlaşması yapıldığı anlaşılmaktadır. Nitekim çalışan transferleri noktasında yaşanan sıkıntılar üzerine alt yüklenicilerin, birbirleriyle doğrudan iletişime geçmeyerek aralarındaki sorunları AMDOCS aracılığıyla çözmeye çalıştıkları görülmektedir. Öte yandan bulgular bir bütün olarak ele alındığında, taraflar arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının ilgili proje kapsamında çalışan personellerle sınırlı olduğu izlenimi oluşmaktadır. Bu kapsamda AMDOCS'un TESTINIUM, KAFEİN, NETAŞ ve VITELCO ile arasındaki alt yüklenicilik ilişkisi göz önünde bulundurulduğunda, taraflar arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının öncelikle "yan sınırlamalar" doktrini çerçevesinde ele alınması gerektiği değerlendirilmektedir.
- (868) "1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve" başlığı altında detaylı olarak açıklandığı üzere, yoğunlaşma işlemi ya da hizmet anlaşmaları gibi çeşitli iş birlikleri, teşebbüslerin birbirlerinin çalışanları ile etkileşime geçmesine neden olabilmektedir. Bahse konu iş 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. Bu koşulların *per se* ihlal niteliğinde değerlendirilen açık çalışan ayartmama anlaşmalarının dışında tutulması için ise meşru bir iş birliği ile ilgili ve bu işbirliği açısından makul bir şekilde gerekli olup olmadığı sorgulanmalıdır. Dolayısıyla, söz konusu ticari ilişkinin dayanağı olan sözleşmelerin de incelenmesi gerekmektedir. Zira her ne kadar çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından taraflar arasında ana faaliyet alanları kapsamında yatay ya da dikey ilişki bulunup bulunmaması önem taşımasa da proje temelli faaliyetlerde bulunan teşebbüsler bakımından yalnızca ilgili personeller için geçerli olacak şekilde ayartmama şartı getirilmesi diğer bazı koşulların da bulunması halinde yan sınırlama olarak kabul edilebilecektir.
- (869) AMDOCS'un (.....) Projesi kapsamındaki hizmeti, ayrı ayrı akdettiği sözleşmeler ile alt yükleniciler (TESTINIUM, KAFEİN, NETAŞ ve VITELCO) aracılığıyla sunduğu, bununla birlikte bahse konu projeye ilişkin alt yüklenicilerin kendi aralarında akdettiği

herhangi bir yazılı anlaşmanın bulunmadığı anlaşılmaktadır. Öte yandan AMDOCS ile alt yükleniciler arasında imzalanan sözleşmeler incelendiğinde tarafların birbirlerinin çalışanlarını transfer etmesini engellemeye yönelik çeşitli hükümlerin yer aldığı görülmektedir¹⁷⁵. Bu hükümlere aşağıda yer verilmektedir:

- AMDOCS ile KAFEİN arasında 04.04.2016 tarihinde imzalanan¹⁷⁶ *“Teaming Agreement”* adlı sözleşmenin *“Genel Hüküm ve Koşullar”* isimli 6.3. numaralı maddesinde *“taraflarca sözleşmenin ifasına ilişkin faaliyetlerinde görevlendirilen çalışanların iş ilişkisinin sona ermesinden itibaren bir yıl içinde diğer tarafın yazılı onayı dışında istihdam edilmeyeceği”* düzenlenmiştir.
- AMDOCS ile VITELCO arasında 23.10.2020 tarihinde imzalanan¹⁷⁷ *“Amdocs Services and Staffing Agreement”* adlı sözleşmenin *“İşe Alma Hakkı”* başlıklı 13. maddesinde *“AMDOCS tarafından sözleşmede öngörülen bir sipariş kapsamında çalışmış VITELCO çalışanının VITELCO tarafından istihdam edilmesinin sona erdiği tarihten itibaren 6 ay boyunca işe alınamayacağı”* hükmü öngörülmüştür.

(870) Yukarıda yer verilen sözleşme hükümleri incelendiğinde, AMDOCS-KAFEİN ve AMDOCS-VITELCO arasında imzalanan *“Teaming Agreement”* ve *“Amdocs Services and Staffing Agreement”* adlı sözleşmelerin çalışan geçişlerine ilişkin hükümlerinin yalnız proje kapsamında çalışan personeller ile sınırlı olduğu anlaşılmaktadır. *“1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve”* başlığı altında da ifade edildiği üzere, bahse konu sınırlamanın kapsamının yalnızca sözleşme konusu hizmet kapsamında çalışan personellerle sınırlı olması ve sözleşmenin sona ermesinden sonra makul bir süre boyunca geçerli olması nedeniyle AMDOCS’un VITELCO ve KAFEİN ile akdettiği sözleşmelerdeki bu hükümlerin yan sınırlama kapsamında değerlendirilebileceği değerlendirilmektedir. Zira teşebbüsler arasındaki iş ilişkisi incelendiğinde; KAFEİN ve VITELCO’nun, AMDOCS’un (.....) projesinde alt yüklenici sıfatıyla hizmet sağladığı görülmektedir. İşin ve projenin niteliği gereği ise tarafların spesifik bir bilişim sisteminde uzmanlaşan, çeşitli *know how*’lara sahip çalışanları yoğun bir etkileşime girmek suretiyle hizmet sunmaktadır. Tarafların çalışanlarının proje kapsamında birlikte çalışmalarının doğal bir sonucu olarak ise teşebbüsler arasında çalışan geçişleri gündeme gelebilecektir. Gerçekleştirilen projenin niteliği ve görevlendirilecek personellerin özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu personellerin diğer taraflarca istihdam edilmemesinin projenin kesintiye uğramaması ve mevcut iş ilişkisine zarar vermemesi bakımından önem arz ettiği değerlendirilmektedir. Sonuç olarak ilgili hükümlerin yan sınırlama olarak değerlendirilebilmesi için gereken şartları sağladığı değerlendirilmektedir.

(871) Bununla birlikte yukarıda yer verilen tüm bulgular incelendiğinde; AMDOCS’un alt yüklenicilerinin AMDOCS’la çalışan ayartmama anlaşması yapmalarının yanı sıra AMDOCS’un öncülüğünde kendi aralarında da bir uzlaşmaya vardığı anlaşılmaktadır. Ancak gerek alt yükleniciler arasında bahse konu projeye ilişkin herhangi bir sözleşmenin akdedilmediği gerekse de alt yüklenicilerle AMDOCS arasında akdedilen sözleşmelerde alt yüklenicilerin birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik herhangi bir hükme yer verilmediği görülmektedir. Öte yandan yukarıda ayrıntılı olarak yer verildiği üzere bir bütün olarak ele alındığında bulgularda geçen ifadelerden, taraflar arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının bahse konu proje kapsamında

¹⁷⁵ (.....).

¹⁷⁶ Sözleşme imzalandığı tarihte yürürlüğe girmiştir.

¹⁷⁷ Sözleşme imzalandığı tarihte yürürlüğe girmiştir.

çalışan personellerle sınırlı olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Dolayısıyla gerçekleştirilen projenin niteliği ve görevlendirilecek personellerin özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu personellerin diğer taraflarca istihdam edilmemesinin projenin kesintiye uğramaması ve mevcut iş ilişkisine zarar vermemesi bakımından önem arz ettiği değerlendirilmesinden de hareketle, taraflar arasındaki anlaşmanın yan sınırlama olarak değerlendirilebilmesi için gereken şartları sağladığı değerlendirilmektedir.

- (872) Yukarıda yer verilen tüm açıklamalar ışığında AMDOCS, TESTINIUM, KAFEİN, NETAŞ ve VITELCO arasındaki çalışan geçişliliğini kısıtlamaya yönelik eylemlerin yan sınırlama olarak kabul edilebileceği değerlendirilmektedir.

I.4.5. Genel Değerlendirme

- (873) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemlerini yasaklamaktadır. Kanun'un 4. maddesinin (b) bendinde ise *"mal veya hizmet piyasalarının bölüşülmesi ile her türlü piyasa kaynaklarının veya unsurlarının paylaşılması ya da kontrolü"* bu hallere örnek olarak sayılmaktadır.
- (874) Rekabet hukukunda "anlaşma" kavramı geniş yorumlanmakta, anlaşmanın yazılı olması, hukuken geçerli olması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin, şekline bakılmaksızın, taraflar arasında belirli bir irade uyuşmasını içeren tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsadığı kabul edilmektedir. Yine anlaşma tarafı herhangi bir teşebbüsün, anlaşmanın oluşmasında sınırlı katkı vermesi veya anlaşmayı tam olarak uygulamaması, teşebbüsün anlaşmanın tarafı olmadığı anlamına gelmemektedir.
- (875) Dosya kapsamında elde edilen belgelerden, önceki bölümde belirtilen çeşitli teşebbüsler arasında, birbirlerinin çalışanlarını/eski çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik bir anlaşma yapıldığı tespitlerinde bulunulmuştur. Özellikle uzmanlaşmanın yüksek olduğu bazı iş gücü pazarlarında; çalışanlar, teşebbüsler için belki de en önemli girdi olarak görülmektedir. Bizzat bu nedenle teşebbüslerin rekabetçiliğinde de çalışanların başat aktörler olduğu varsayılabilir. Teşebbüslerin emek üzerinde çeşitli uzlaşmalara vararak bir girdi üzerinde rekabet etmekten kaçınmaları 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi açısından ihlal niteliği taşıyacaktır. Zira bir yandan teşebbüslerin çalışan hareketliliğini azaltmasıyla en azından işverenlerin emek girdisine ilişkin maliyet yapıları benzeşecek ve böylelikle diğer unsurlar üzerinde de rekabet karşıtı uzlaşmaların yapılması riski artacaktır. Diğer yandan doğrudan iş gücü pazarında görülecek etkilerle çalışanların refahında gözle görülür bir düşüş yaşanacaktır. Çalışan hareketliliğinin düşmesiyle; ücretlerin baskılanması ve iş gücü pazarında etkinsizlik yaşanması da söz konusu olabilecektir.
- (876) Çalışan ayartmama anlaşmalarının söz konusu olabilmesi için teşebbüslerin aynı çıktı pazarında faaliyet göstermesi gerekmemektedir. Diğer bir deyişle emek için rekabetin çıktı pazarından bağımsız olarak ilerlediği değerlendirilmektedir. Dolayısıyla çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından önemli olan, teşebbüslerin aynı nitelikteki çalışanların istihdamı noktasında rakip olmalarıdır. İşbu dosya kapsamında elde edilen belgelerden görüleceği üzere teşebbüsler arası çalışan ayartmama anlaşmalarının genellikle ikili anlaşmalar şeklinde yapıldığı ve teşebbüslerin çıktı pazarındaki faaliyet alanları bakımından çok çeşitli alanlara yayıldığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda çalışan

ayartmama anlaşmalarına taraf olduğu tespit edilen teşebbüslere ilişkin herhangi bir sektörel ayrıma gidilmemiştir.

(877) Öte yandan teşebbüsler arasındaki meşru bir iş birliği ile ilgili ve bu iş birliği açısından makul bir şekilde gerekli olan çalışan ayartmama anlaşmalarının yan sınırlama olarak kabul edilebileceği değerlendirilmiştir.

(878) Yukarıda yer alan bulgu ve değerlendirmeler çerçevesinde;

- ETİYA ile PIA, RDC, KAFEİN, NETAŞ, EGEMSOFT, İZİ ve INNOVA arasında,
- KAFEİN ile İZİ, INNOVA ve EGEMSOFT arasında
- INNOVA ile RDC arasında,
- TURKCELL ile ERICSSON arasında

ayrı ayrı olmak üzere iş gücü piyasasında çalışan hareketliliğinin kısıtlanmasına yönelik birbirlerinin çalışanlarını ayartmama konusunda centilmenlik anlaşmaları yapıldığı, bu anlaşmaların 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini amacı bakımından ihlal ettiği,

- INNOVA ile KALE arasındaki
- NETRD ile NETAŞ arasındaki
- AMDOCS, TESTINIUM, KAFEİN, NETAŞ ve VITELCO arasındaki

ayrı ayrı olmak üzere anlaşmaların ise meşru bir iş birliği çerçevesinde yan sınırlama olarak değerlendirildiği,

- ETİYA ile MAGİS ve ARGELA arasında,
- PIA ile KAFEİN arasında,
- INNOVA ile AKGÜN, İZİ, INSPIRIT, KALİTTE, NETAŞ, TURKCELL ve VITELCO arasında,
- TURKCELL ile FONET ve İZİ arasında,
- 4S ile KALE arasında,
- AKGÜN ile COMODO arasında,

ayrı ayrı olmak üzere iş gücü piyasasında çalışan hareketliliğinin kısıtlanmasına yönelik birbirlerinin çalışanlarını ayartmama konusunda centilmenlik anlaşmaları yapıldığına ilişkin olarak irade uyuşmasının bulunmadığı,

- INNOVA ve ARGELA'nın

aynı ekonomik bütünlük içerisinde olması nedeniyle aralarında yapılan anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında ele alınamayacağı kanaatine varılmıştır.

1.4.6. 4054 sayılı Kanun'un 5. Maddesi Çerçevesinde Yapılan Değerlendirme

(879) Rekabet hukuku uygulamaları göz önünde bulundurulduğunda tüketici refahı kavramının ön plana çıktığı görülmektedir. Öyle ki rekabet otoritelerinin yaptıkları çalışmaların başarıları sıklıkla tüketici refahını artırıcı etkileri ile ölçülmektedir. Nitekim muafiyet rejimi başta olmak üzere rekabet hukukunun birçok uygulama alanında

tüketici refahına atfedilen değer açık bir şekilde ortaya konulmaktadır¹⁷⁸. Bu kapsamda iş gücü piyasalarında etkin rekabet ortamının bozulmasının nihai ürün fiyatı üzerinde yaratacağı etki, çıktı pazarının rekabetçi yapısına bağlı olarak sınırlı olabileceğinden, bu durum rekabet otoritelerini iş gücü piyasalarına müdahale etme noktasında isteksiz davranmaya itebilecektir. Bu sorun ancak tüketici refahı kavramının doğru bir şekilde tanımlanmasıyla aşılabilir¹⁷⁹.

- (880) Tüketici refahı standardındaki “tüketici” kavramının yeterince kapsamlı olmadığını ileri süren yaklaşıma göre, geleneksel kullanımda “tüketici” kavramı içine her ne kadar emek arz edenler dahil edilmese de, monopson gücünün kullanılması sonucunda ortaya çıkan zarar, monopol gücünün kullanılması ile ortaya çıkan zarara benzerdir¹⁸⁰. Çünkü her iki durumda da çıktının azalması/verimsizleşmesi ve bunu takiben ürünlerin fiyatlarının yükselmesi ve emeğe ödenen ücretin düşmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Zira ücret veya yan hakları baskılanan ya da iş değiştirme özgürlüğü kısıtlanan çalışanların yüksek verimlilikle çalışması beklenemeyecektir. Dolayısıyla rekabet hukuku bakımından alt pazar için kullanılan “tüketici” kavramı, tekeli yapının varlığı nedeniyle daha yüksek alım fiyatından ya da daha düşük emek fiyatından zarar gören herkesi kapsayacak şekilde kullanılabilir. Bu yaklaşıma göre iş gücü piyasalarının rekabetçi yapısında meydana gelecek bir zararın ihlal olarak nitelendirilmesi için alt pazardaki alıcıların veya nihai tüketicilerin zarar görüp görmediğinin kanıtlanması gerekmektedir. Hatta çeşitli yargı kararlarına atıf yapan Hemphill ve Rose’a göre, üst pazardaki alıcılar arasında azalan rekabet, alt pazardaki alıcılar tarafından herhangi bir zararın hissedilmediği durumlarda bile yasa dışı olarak değerlendirilmelidir¹⁸¹.
- (881) Bu görüşe paralel olarak, Yüksek Mahkeme (*Supreme Court Of The United States*), *Weyerhaeuser Co. v. Ross-Simmons Hardwood Lumber Co.* davasında verdiği kararda yıkıcı fiyatlama yapmanın, yıkıcı teklifte bulunmaktan daha fazla tüketici zararı meydana getirebileceğini kabul etmekle birlikte çıktı fiyatları sabit kalsa bile yıkıcı teklif veren teşebbüsün girdi fiyatlarını düşürmek ve tekel karlarını ele geçirmek için pazardaki hakim durumunu kötüye kullanabileceğini belirtmiştir¹⁸². Yüksek Mahkeme’nin bu kararlar, pazarın her iki tarafına da birbirinden bağımsız olarak rekabet hukukunun uygulanması gerektiğini ve yıkıcı fiyatlama ile yıkıcı teklif verme uygulamalarının birbirinin alt ve üst pazardaki simetriği olduğunu kabul ettiğini söylemek mümkündür. Ayrıca 2016 yılında DOJ Başsavcı Vekili Hesse yaptığı bir konuşmada, “*Bir teşebbüse ücretleri veya maaşları düşürme veya girdiler için ödediği fiyatı düşürme gücü veren bir birleşme, bu şirkete aşağı yönlü fiyatları artırma gücü verse de vermese de yasa dışıdır*” ifadelerini kullanarak ABD rekabet hukuku mevzuatının, sadece çıktı pazarındaki alıcı veya nihai tüketicileri değil ABD

¹⁷⁸ Teşebbüsler arası anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği kararlarının 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesinde yer verilen hükümlerinin uygulanmasından muaf tutulmasının koşullarından birisi de “Tüketicinin bundan yarar sağlaması”dır.

¹⁷⁹ Dünya genelindeki rekabet otoriteleri tarafından tüketici refahı kavramının yorumlanması noktasında kesin bir fikir birliğinin bulunmadığı söylemek mümkündür. Detaylı bilgi için bkz. The Authors quote the ICN (2011), “*Competition Enforcement and Consumer Welfare Setting the Agenda*”, <http://eulawenforcement.com/wpcontent/uploads/2019/01/Competition-Enforcement-and-Consumer-Welfare-Setting-theAgenda.pdf>, Erişim Tarihi: 06.04.2023.

¹⁸⁰ OECD (2020), “*Competition in Labour Markets*”, <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, syf. 17-18.

¹⁸¹ Hemphill, C. S. and N. L. Rose (2018), “*Mergers that Harm Sellers*”, The Yale Law Journal, cilt 127, syf. 2078-2092.

¹⁸² Bkz. <https://www.justice.gov/atr/case-document/opinion-court-2> , bölüm 4/B, Erişim Tarihi: 06.04.2023.

ekonomisindeki tüm katılımcıları koruyucu yaklaşımını teyit etmiştir. AB ise bazı üye ülkelerin aldığı münferit kararlar dışında hâlihazırda her ne kadar işveren tekelliliği konusuna yoğunlaşmamış gibi görünse de bu yargı alanında da rekabet hukukunun temel amacının rekabetçi sürecin korunması olduğu göz önünde bulundurulduğunda AB mevzuatının da, iş gücü piyasalarına ilişkin “emek tekelinin” olumsuz etkisinin benzer standartlar altında değerlendirmek için gerekli kapsam ve esnekliğe sahip olduğu söylenebilecektir¹⁸³.

(882) Diğer taraftan, “Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve” başlıklı bölümde de bahsedildiği üzere, DOJ ve FTC tarafından yayımlanan Rehber’de, “açık (*naked*)” olarak nitelendirilen ücret tespiti veya çalışan ayartmama anlaşmalarının, diğer bir değişle doğrudan işverenler arasında veya bir aracı aracılığıyla akdedilen, meşru bir iş birliği ile ilgili ve bu iş birliği açısından makul ölçüde gerekli olmayan anlaşmaların amaç bakımından (*per se*) ihlal niteliğinde olduğu belirtilmiştir. DOJ ve FTC’nin bu yaklaşımı, bahse konu anlaşmaların olası rekabet yanlısı etkilerinin dikkate alınmasını gerektirmeden yasa dışı olarak kabul edildikleri anlamına gelmektedir. Çünkü bu tür anlaşmalar, “müşteri veya pazar paylaşımı anlaşmaları gibi geri alınamaz şekilde rekabeti ortadan kaldırırlar”¹⁸⁴. Benzer şekilde Hong Kong Rekabet Komisyonu (*Hong Kong Competition Commission-HKCC*) tarafından yayımlanan Tavsiye Bülteni’nde de, HKCC’nin görüşünün, bu tür fiyat sabitleme ve pazar paylaşımı düzenlemelerinin amacının rekabete zarar vermek olduğu bilgisine yer verilmiştir¹⁸⁵. Ayrıca Birleşik Krallık, Fransa ve İtalya rekabet otoritelerince, iş gücü piyasalarında fiyat tespitine ilişkin bazı vakalar da amaç bakımından ihlal kapsamında ele alınmıştır¹⁸⁶.

(883) Öte yandan kısıtlı da olsa çalışan ayartmama anlaşmalarının ücret tespiti anlaşmalarından ayrı tutularak etki temelli yaklaşılması yönünde görüşler de bulunmaktadır. Örneğin ücret tespiti anlaşmalarına ilişkin olarak Japonya Adil Ticaret Komisyonu (*Japan Fair Trade Commission-JFTC*) tarafından oluşturulan Çalışma Grubu tarafından “(...) *normal olarak, böyle bir eylemin rekabet yanlısı etkilerinin olup olmadığı, kamu yararı amacının olup olmadığı veya araçlarının uygun olup olmadığı değerlendirilmesine yer yoktur.*” yorumunda bulunulurken¹⁸⁷ çalışan ayartmama anlaşmalarının eğitim için yapılan yatırımların geri kazanılması gibi gerekçelerle makul karşılanabileceği üzerinde durulmuştur¹⁸⁸. Gerçekten de çalışanın eğitimi için maliyete katlanan işverenin belirli bir süre çalışanın kazandığı artı değerden faydalanmak istemesi son derece doğal bir yaklaşımdır. Bu kapsamda Türk hukuk sisteminde örneğin eğitim giderleri karşılığında işverenler ile çalışanlar arasında imzalanan iş sözleşmelerine cezai şart hükümleri konulabilmektedir¹⁸⁹. Dolayısıyla bir yargı alanında, rekabeti engelleyici etki doğurmayan ya da rekabeti daha az engelleyen çeşitli enstrümanların bulunduğu durumlarda, çalışanların eğitimi için yapılan

¹⁸³ OECD (2020), “*Competition in Labour Markets*”, <https://www.oecd.org/daf/competition/competition-in-labour-markets-2020.pdf>, syf.19.

¹⁸⁴ DOJ ve FTC (2016), “*Antitrust Guidance For Human Resource Professionals*”, <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>, syf.4.

¹⁸⁵ HKCC (2018), “*Competition Commission Advisory Bulletin, 9 April 2018*”, https://www.compcomm.hk/en/media/press/files/20180409_Competition_Commission_Advisory_Bulletin_Eng.pdf, syf.3.

¹⁸⁶ OECD (2020), “*Competition in Labour Markets*”, <https://www.oecd.org/daf/competition/competition-in-labour-markets-2020.pdf>, syf.28 Erişim Tarihi: 06.04.2023.

¹⁸⁷ JFTC (2018), “*Report of the Study Group on Human Resource and Competition Policy*”, https://www.jftc.go.jp/en/pressreleases/yearly-2018/February/180215_files/180215_3.pdf, syf.3.

¹⁸⁸ a.g.e., 5.3 numaralı bölüm.

¹⁸⁹ Detaylı bilgi için bkz. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1863539>, syf. 411-416.

yatırımların geri kazanılması gibi gerekçelerle rakiplerin bir araya gelerek belirli bir pazarın paylaşılması sonucunu doğurabilecek anlaşmalara varmaları makul karşılanmayacaktır.

- (884) Bununla birlikte Kurulun son yıllardaki tutumuna bakıldığında ise dünya genelindeki yaygın yaklaşıma paralel olarak her iki anlaşma türünün de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini amaç bakımından ihlal ettiği sonucuna ulaştığı görülmektedir. Nitekim Kurul tarafından alınan yakın tarihli *Özel Hastaneler* kararında da, "(...) *personel transferinin engellenmesine yönelik rakipler arasındaki centilmenlik anlaşmaları 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini amaç bakımından ihlal etmektedir.*" değerlendirmesine yer verilerek çalışan ayartmama anlaşmaları amaç bakımından ihlal olarak kabul edilmiştir.
- (885) Yukarıda yer verilen açıklamalar ışığında, çıktı pazarındaki pazar/müşteri paylaşımının girdi pazarında bir yansıması olarak kabul edilebilecek olan çalışan ayartmama anlaşması gibi açık kısıtlamaların söz konusu olduğu yatay anlaşmaların rekabeti kısıtlaması kuvvetle muhtemel olduğundan, bu tür anlaşmalar, pazardaki mevcut veya potansiyel etkilerinin incelenmesine gerek görülmezsizin amaç bakımından (*per se*) yasaklanmaktadır. Ayrıca 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 bu türden anlaşmaların muafiyet koşullarını sağlama ihtimalinin olmadığı değerlendirilmektedir.

I.4.7. Soruşturma Tarafı Teşebbüslerin Yazılı Savunmaları ve Savunmaların Değerlendirilmesi

I.4.7.1. Teşebbüsler Tarafından Sunulan Benzer Yazılı Savunmalar ve Savunmaların Değerlendirilmesi

I.4.7.1.1. İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Savunmalar

- (886) ETİYA tarafından yapılan savunmada özetle;
- İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafında "*inceleme konusu işlem*" ve "*rekabet açısından endişeler yaratmayan*" ifadelerine yer verilerek bu hükmün 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında yürütülen soruşturmalar yönünden değil birleşme ve devralma işlemleri yönünden uygulanabilir olduğunun açıkça anlaşıldığı, zira rekabet açısından endişe yaratmayan durumlarda soruşturma başlatılmasının mantığa aykırı olacağı, nitekim ilgili paragrafta ilişkin düşülen dipnotta ilgili pazar tanımlamama istisnasının uygulandığı durumlara örnek olarak gösterilen Kurul kararlarının devralma işlemlerine ait olduğu,
 - Soruşturma Bildirimi'nde isnat edilen centilmenlik anlaşmalarının 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesine aykırılık teşkil edip etmediğinin değerlendirilmesi ve dolayısıyla savunma yapılabilmesi için ilgili pazarın tanımlanmasının büyük önem taşıdığı,
 - Varlığı iddia edilen centilmenlik anlaşmasının iş gücü piyasasına yönelik etkileri incelenirken hiçbir sınırlama yapılmadan değerlendirme yapılmasının iş gücü piyasasının heterojen yapısına dair herhangi bir savunma yapılmasını imkânsız kıldığı,
 - İlgili coğrafi pazar tanımlamasının yapılmamasının ise özellikle teşebbüslerin pazar paylarına yönelik savunma yapılmasının önüne geçtiği

ifade edilmiştir.

(887) PIA tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Bildirimi'nde yalnızca “*çalışanlara yönelik bir pazar tanımı*” yapılabileceği ifade edildiği, bu bağlamda PIA çalışanlarının büyük kısmının yazılım mühendisi olduğu düşünüldüğünde çok fazla teşebbüsü barındıran bir pazardan söz edilebileceği, nitekim yazılım mühendislerinin farklı alanlarda faaliyet gösteren sayısız şirkette çalıştıklarının bilindiği, PIA'dan ayrılan birçok çalışan da telekomünikasyon, bankacılık, dijital platformlar gibi çok geniş bir yelpazeye yayılan şirketlere geçiş yaptığı,
- Söz konusu pazar tanımı çerçevesinde ne kadar fazla teşebbüsün dâhil olacağı da düşünüldüğünde böyle bir anlaşmanın pazar paylaşımı olarak değerlendirilemeyeceğinin yahut böyle bir amaca hizmet edemeyeceğinin ortada olduğu

ifade edilmiştir.

(888) INNOVA tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma konusunun doğru değerlendirilmesinin son derece önemli olduğu, söz konusu anlaşmaların etki doğurup doğurmadığının incelenmesi bakımından ilgili pazar tanımı yapılması gerektiği, bu kapsamda savunma yapma hakkının saklı tutulduğu

ifade edilmiştir.

(889) NETAŞ tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Bildirimi kapsamında, iddialara yönelik olarak ilgili ürün pazarının nasıl tanımlanması gerektiğine dair herhangi bir açıklamaya yer verilmediği, piyasa dinamiklerinin rekabetçi analiz için kritik olduğu dosyalarda ilgili ürün pazarının doğru tanımlanmasının soruşturma taraflarına isnat edilen iddiaların isabetli olmasının ön koşulu olduğu,
- İş gücü piyasalarında, soruşturma tarafı teşebbüslerin ana faaliyet pazarları ile ilişkisi kurularak belirlenecek ilgili ürün pazarının, soruşturma heyeti tarafından yapılacak tüm hukuki analizlerin temelini oluşturacağı, ilgili pazarın doğru bir şekilde belirlenmesinin, etkin rekabetin sınırlarının ve pazar dinamiklerinin teşebbüslerin davranışları üzerindeki etkilerinin doğru bir şekilde tespit edilmesinin ve ihlal teşkil ettiği ileri sürülen davranışların rekabet koşulları üzerindeki etkilerinin isabetli bir şekilde ölçülebilmesinin öncelikli ve temel şartını oluşturduğu,
- Çalışan niteliğinin ön planda olduğu iş gücü pazarlarında çift taraflı pazar benzeri ilişkili pazarların söz konusu olduğu, ilişkili pazarların mevcut olduğu dosyalarda teşebbüsler arası isnat edilen anlaşmalara yönelik hukuki nitelemenin ilişkili diğer pazarlardaki etkiler dikkate alınmaksızın yapılmasının isabetli olmadığı,
- Bilgi ve iletişim sektörünün yüksek uzmanlaşma gerektiren bir alan olması sebebiyle ilgili iş gücü pazarlarının kapsamının bu kapsamda daraltılması gerektiği ve girdi pazarı niteliğindeki ilgili ürün pazarının “bilgi ve iletişim hizmetleri piyasasına ilişkin iş gücü pazarı” olarak tanımlanmasının yerinde olacağı, konuya ilişkin geçmiş Kurul kararlarının incelenmesi akabinde, girdi pazarı niteliğindeki ilgili ürün pazarı tanımında dikkate alınabilecek bir diğer

alternatifin ise “bilşim teknolojileri hizmetleri piyasasına ilişkin iş gücü pazarı” olabileceği,

- Bilşim teknolojileri alanında faaliyet gösteren çalışanların iş arayabilecekleri coğrafi alanın oldukça geniş olduğu ve çalışanların belirli bir il veya il çevresindeki işverenlere bağımlılığının son derece düşük olduğu, ayrıca sektörde tamamıyla veya kısmen uzaktan çalışmaya geçen teknoloji şirketlerinin oranının %95’in üzerinde olduğu, bu çerçevede, ilgili coğrafi pazarın Türkiye geneli olarak tanımlanması gerektiği

ifade edilmiştir.

(890) MAGİS tarafından yapılan savunmada özetle;

- Rekabeti sınırlayıcı bir etkinin varlığının tespit edilmesi için teşebbüslerin pazardaki konumlarının doğru anlaşılması gerektiği, bilşim çalışanlarının ana faaliyet alanları bilşim hizmeti olmayan şirketler de dâhil olmak üzere çok farklı sektörlerde istihdam edildiği, bilşim sektörünün bir anlamda insan kaynakları açısından tüm sektörleri besleyen bir konumda yer aldığı, hemen hemen her şirketin operasyonlarının çeşitli aşamalarında bilşim sektörü çalışanlarına ihtiyaç duyduğu,
- Mevcut duruma bakıldığında, soruşturma kapsamında bahsi geçen çalışanların gerek bilşim sektöründe gerek genel iş gücü piyasasında oldukça fazla seçeneğinin bulunduğu, butik hizmet veren şirketlerden büyük ölçekli şirketlere kadar geniş bir yelpazede farklı tecrübe ve kariyer imkânlarının mevcut olduğu, bu yönüyle bakıldığında MAGİS’in bu geniş yelpazede oldukça düşük bir pazar payının bulunduğu, ayrıca söz konusu hizmetlerin evrensel niteliği ve coğrafi sınırların ötesinde faaliyet gösterme kabiliyeti dikkate alındığında pazar tanımlarının geniş yapılması gerektiği

ifade edilmiştir.

(891) AKGÜN tarafından yapılan savunmada özetle;

- İlgili pazar tanımının yapılmamasının soruşturma tarafı teşebbüslerin içinde bulundukları rekabet koşullarının ve dolayısıyla rakiplik ilişkilerinin tam olarak ortaya konulamamasına neden olduğu, diğer bir deyişle dosya kapsamında sağlıklı bir değerlendirme yapma olanağını ortadan kaldırdığı ve soruşturma taraflarının savunma haklarını kısıtladığı

ifade edilmiştir.

(892) COMODO tarafından yapılan savunmada özetle;

- İlgili ürün pazarı tanımının soruşturmada yapılacak hukuki yorumların isabeti yönünden elzem olduğu, pazar tanımının temel amacının incelenen teşebbüslerin karşı karşıya bulundukları rekabet koşullarının belirlenmesinin ötesinde bu teşebbüslerin birbiriyle ilişkilerinin rekabet hukuku bakımından nitelendirilmesinin yapılabilmesi olduğu, somut olayda rakiplik ilişkisinin varlığının ise ancak ilgili pazarın tanımlanması ile mümkün olacağı,
- Tanımlamanın yapılması halinde COMODO’nun çalışan ayartmama anlaşması içerisinde olduğu iddia edilen AKGÜN’ün emek faktörüne talep yönünden hiçbir şekilde rekabet etmediğinin görüleceği, zira COMODO’nun istihdam ihtiyacının yazılım ürünün satışını gerçekleştirecek satış sürecine hâkim çalışanlara

yönelik iken AKGÜN'ün Ar-Ge ve yazılım üretimini gerçekleştirecek personellere ihtiyacının bulunduğu,

- Emek faktörü yönünden taraflar arasında rekabetin söz konusu olmadığı gibi ilgili ürün pazarı belirlendiği takdirde arz ikamesinin de düşük olduğunun görüleceği, özellikle Ar-Ge ve yazılım/teknoloji üretimi faaliyetlerinin gerektirdiği yüksek uzmanlık seviyesinin bir satış temsilcisinin kısa zamanda ve düşük maliyetle ikame edilememesine neden olduğu

ifade edilmiştir.

(893) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;

- OECD tarafından yayımlanan “*Competition in Labour Markets*” başlıklı raporda iş gücü pazarlarının uzmanlaşma gerektiren meslekler bakımından, meslek bazlı olarak daraltılabileceğinin ifade edildiği,
- Bilişim teknolojileri hizmetleri sunan teşebbüsler bakımından yeni gelişen teknolojiler nedeniyle nitelikli iş gücünün önemli olduğu ve bu derecede çalışan sayısının az olduğu, son dönemde bilişim teknolojileri sektöründe faaliyet gösteren nitelikli çalışanların yurt dışını tercih ederek beyin göçü gerçekleştirdiği ve bu durumun sektörde nitelikli çalışan bulmayı zorlaştırdığı,
- Sektörde kullanılan yazılım dili, iş modelinde kurulan sistemler ve kullanılan veri tabanı farklılığı gibi teknik sebeplerin sektörde faaliyet gösteren her çalışanın aynı derecede nitelikli veya tercih edilebilir olmasının önüne geçtiği ve bu nedenle insan kaynaklarının aday portföylerini daralttığı,
- Tüm bu nedenlerden ötürü girdi pazarı olarak nitelendirilen ilgili iş gücü pazarının kapsamının daraltılarak “bilgi ve iletişim hizmetleri piyasasına ilişkin iş gücü pazarı” ya da “bilişim teknolojileri hizmetleri piyasasına ilişkin iş gücü pazarı” olarak belirlenmesi gerektiği,
- OECD raporunda coğrafi pazarın çalışanların makul maliyetler karşılığında benzer iş imkânları bulabileceği alan olarak tanımlandığı, Soruşturma Bildirimi’nde ise değerlendirmeleri etkilemeyeceği varsayımından ötürü kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı yapılmasına gerek olmadığı ifade edildiği, yayımlanan çeşitli sektör raporlarında sektörün önemli bir oranda uzaktan çalışma modeline geçiş yaptığının belirtildiği, zira sektörün kendine özgü niteliklerinden ötürü uzaktan çalışmaya yatkın olduğu ve çalışanların iş arayabilecekleri coğrafi alanın oldukça geniş olduğu,
- Bu nedenlerle ilgili coğrafi pazarın “Türkiye genelinde bilişim teknolojileri hizmetleri pazarı” ya da “Türkiye genelinde bilişim teknolojileri hizmetleri piyasasına ilişkin iş gücü pazarı” olarak tanımlanabileceği

ifade edilmiştir.

(894) KALE tarafından yapılan savunmalarda;

- Soruşturma tarafı teşebbüslerin çoğunun yazılım sektöründe faaliyet gösteriyor gibi görünse de bilgi teknolojileri, bilişim, telekomünikasyon, iletişim, yazılım ve lojistik gibi farklı alanlarda faaliyet gösterdikleri, KALE’nin ise yazılım geliştirme alanında faaliyet gösterdiği, bu doğrultuda teşebbüslerin istihdam ettikleri çalışanların da birçok farklı niteliklere sahip olduğu ve çeşitli pozisyonlarda çalıştıkları, KALE’nin ise genel itibarıyla yazılımcı personel çalıştırdığı, soruşturmaya taraf olan diğer teşebbüslerle KALE’nin faaliyet alanları

karşılaştırıldığında ortak alanlarının çok az olması sebebiyle müşterek bir personel ihtiyacının da az olduğu, yazılımcı personelin soruşturmaya taraf olan diğer şirketlerinin ana personeli değil, ara personeli olabileceği, bu sebeplerle ilgili ürün pazarı tanımının yapılmamasının, farklı alanlarda faaliyet gösteren teşebbüslerin birlikte değerlendirilmesine sebebiyet verdiği,

- KALE'ye isnat edilen ihlal iddialarının hangi pazara ilişkin olduğunun ve bu pazarın kapsamının doğru şekilde belirlenmesinin KALE aleyhine olan iddiaları düşürme ihtimalini yarattığı,
- Öte yandan 4054 sayılı Kanun bağlamında bir ihlal tespit edilmesi durumunda, söz konusu olabilecek para cezasının doğru bir şekilde hesaplanabilmesi ve ayrıca Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesi uyarınca hafifletici sebeplerin uygulanıp uygulanmayacağına belirlenebilmesi için ilgili ürün pazarının doğru tanımlanması gerektiği

ifade edilmiştir.

- (895) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca yapılan bir değerlendirme bakımından ilgili pazarın tanımlanmasının temel amacı, rekabete aykırı nitelikteki teşebbüsler arası anlaşmanın/uyumlu eylemin ya da teşebbüs birliği kararının tarafı olan teşebbüslerin karşı karşıya bulundukları rekabet koşullarının belirlenmesidir. Böylece etkisi yönünden rekabeti engelleyebilecek anlaşmaların etkisinin doğru ortaya konulabilmesi amaçlanmaktadır. Nitekim İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'a göre pazar tanımı, pazar gücüne ilişkin olarak, 4054 sayılı Kanun'un özellikle 6. ve 7. maddelerinin uygulanması bakımından önem taşıyan pazar payı hesaplamalarının yapılmasını sağlamaktadır.
- (896) Bununla birlikte 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"* ifadelerine yer verilerek özellikle pazarın sınırlarının net olarak ortaya konulmadığı ve tanımlanabilecek tüm alternatif pazarlar bakımından yapılacak değerlendirmelerinin değişmeyeceği vakalar bakımından kesin bir pazar tanımı yapılmayabileceği yönünde bir esneklik sağlanmıştır.
- (897) Kurul tarafından iş gücü piyasalarına ilişkin alınan yakın tarihli *Özel Hastaneler* kararında, bazı özel sağlık kuruluşlarının yapılacak zam oranları ve çalışan ayartmama konularında ortak hareket ettikleri iddialarına ilişkin yalnız hekimlere yönelik değil diğer çalışanlara (hemşireler, fizyoterapistler vb.) yönelik olarak da bilgi, belge ve değerlendirmelere yer verilmiş ve ilgili ürün pazarının bir bütün olarak *"sağlık hizmetlerinde emek arzı/iş gücü pazarı"* olarak tanımlanabileceği ifade edilmişse de söz konusu iddialar kapsamında ulaşılabilecek sonucu değiştirmeyecek olması nedeniyle kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır. Ayrıca kararda *"Her ne kadar yukarıda anılan coğrafi pazar değerlendirmeleri kapsamında, ilgili iller ve çevrelerinden hareket edilse de iş gücü pazarları bakımından coğrafi pazar daha dar veya geniş ele alınabilmektedir. Zira iş gücü pazarları bakımından coğrafi pazar tanımının, işçilerin yer değiştirme veya işe gidip gelme konusundaki isteklilikleri, yaş, aile, sağlık vb. birçok husus birlikte değerlendirilerek yapılabileceği belirtilmektedir. Nihayetinde söz konusu iddialar kapsamında ulaşılabilecek sonucu değiştirmeyecek olması nedeniyle ilgili coğrafi*

pazar tanımı yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.” ifadelerine yer verilerek kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı da yapılmamıştır¹⁹⁰.

- (898) “*Sektöre İlişkin Bilgiler*” ve “*İlgili Pazar*” başlıklı bölümlerde detaylı olarak yer verildiği üzere soruşturma kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler genellikle bilişim çalışanlarının hareketliliğinin kısıtlanmasına yönelik yapılan anlaşmalara ilişkin olmakla birlikte elde edilen birtakım bulgular, bu türden anlaşmaların teşebbüslerin tüm çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabildiğini göstermektedir. Dolayısıyla dar bir pazar tanımının yapılması, dosya konusu anlaşmaların etkisini ortaya koymak gerektiği takdirde daha etkili olabilecektir de çalışan ayartmama anlaşmaları Kurul tarafından 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesi kapsamında amacı bakımından açık ve ağır ihlal olarak değerlendirilmekte olup yapılabilecek herhangi bir alternatif pazar tanımında bu durum değişmeyecektir. Bu kapsamda, soruşturma kapsamında yapılabilecek pazar tanımları belirtilmekle birlikte kesin bir ilgili pazar tanımı yapılmasına gerek görülmemiştir.
- (899) Yapılan açıklamalar çerçevesinde teşebbüslerin ilgili pazarın tanımlanmasına ilişkin savunmalarının yerinde olmadığı değerlendirilmektedir.

1.4.7.1.2. Rakiplik İlişisine Dair Savunmalar

- (900) PIA tarafından yapılan savunmada özetle;
- İş gücü piyasalarına ilişkin önceki Kurul kararlarında, ana faaliyet konusu bakımından rakip olmaları nedeniyle iş gücü piyasası bakımından da rakip olan teşebbüslerin incelendiği ve incelenen teşebbüslerin hiçbirinde ihlal tespiti yapılmayarak para cezası uygulanmadığı, en son alınan kararlardan *Özel Hastaneler* kararında ise yine ana faaliyet alanı aynı olan hastanelerin soruşturulduğu, bu teşebbüslerin de aynı nitelikte çalışanları istihdam ettiği, dolayısıyla iş gücü pazarı bakımından da rakip kabul edildikleri, bununla birlikte işbu dosya tarafı teşebbüsler bakımından böyle bir rakiplik ilişkisinin bulunmadığı

ifade edilmiştir.

- (901) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;
- Kurulun anlaşmanın temel amacının rekabetin sınırlandırılması olduğu durumlarda çalışan ayartmama ve maaş sabitleme anlaşmalarına amaç yönünden ihlal olarak değerlendirme eğiliminde olduğu, buna benzer nitelendirilmenin yapıldığı tüm kararlarda anlaşma taraflarının çıktı pazarındaki ana faaliyetleri bakımından da doğrudan rakipler olduğu

ifade edilmiştir.

- (902) AKGÜN tarafından yapılan savunmada özetle;
- Çalışan ayartmama anlaşmalarının emek için rekabet halinde olan teşebbüslerin, birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik yaptığı anlaşmalar olduğu, dolayısıyla teşebbüslerin emek için rekabet halinde olabilmesi için öncelikle aynı sektörde faaliyet göstermesinin gerektiği

ifade edilmiştir.

¹⁹⁰ *Özel Hastaneler* kararı, para. 79, 82.

(903) COMODO tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma tarafı teşebbüslerin çoğunun yazılım sektöründe faaliyet gösteriyor gibi görünse de bu teşebbüslerin bilgi teknolojileri, bilişim, telekomünikasyon, iletişim, yazılım ve lojistik gibi farklı sektörlerde faaliyette bulunduğu, dolayısıyla aynı soruşturma içerisine alınan teşebbüsler arasında rakiplik ilişkisinin bulunmadığı

ifade edilmiştir.

(904) KALE tarafından yapılan savunmalarda;

- Soruşturma tarafı teşebbüslerin çoğu yazılım sektöründe faaliyet gösteriyor gibi görünse de bu teşebbüslerin faaliyet alanlarının bilgi teknolojileri, bilişim, telekomünikasyon, iletişim, yazılım ve lojistik gibi farklılaştığı,
- Bu doğrultuda teşebbüsler farklı alanlarda faaliyet gösterdiği gibi teşebbüslerin bünyelerinde bulunan personellerin de birçok farklı ehliyetlere sahip olduğu ve çalıştıkları pozisyonlar bakımından çeşitlilik arz ettiği, KALE'nin ise genel itibarıyla yazılımcı personel çalıştırdığı, soruşturma tarafı teşebbüslerle KALE'nin faaliyet alanları karşılaştırıldığında, ortak faaliyet alanlarının çok az olması sebebiyle müşterek bir personel ihtiyacının da az olduğu, yazılımcı personelin soruşturma tarafı teşebbüslerin ana personeli değil, ara personeli olabileceği

ifade edilmiştir.

(905) Pazarın alım tarafındaki (girdi pazarındaki) rekabet, çıktı pazarından bağımsız olarak işlemektedir. Dolayısıyla, çalışan istihdamı noktasında birbirleriyle rekabet eden teşebbüslerin, aynı ürün veya hizmetlerin sağlanmasında, yani alt pazarda rekabet edip etmediklerine bakılmaksızın, ilgili iş gücü piyasasında (üst pazarda) rakip oldukları kabul edilmektedir¹⁹¹. Bu durum FTC ve DOJ tarafından yayımlanan Rapor'da da *"Antitröst bakış açısına göre, çalışanları işe almak veya elde tutmak için rekabet eden firmalar, aynı ürünleri üretilip üretilmediklerine veya aynı hizmetleri sağlamak için rekabet etmelerine bakılmaksızın istihdam piyasasında rakiptirler."* ifadeleri ile net bir şekilde ortaya koyulmaktadır. Dosya kapsamında soruşturma tarafı teşebbüslerden elde edilen bilgi ve belgelerden de anlaşılabacağı üzere çıktı pazarında farklı sektörlerde faaliyet gösteren birçok teşebbüs özellikle bilişim alanında çalışan benzer nitelik, donanım ve tecrübedeki personeli istihdam edebilmektedir. Dolayısıyla teorik olarak teşebbüslerin alt pazarda rakip olmaması, üst pazarda da rakip olmayacakları anlamına gelmemektedir.

(906) Yukarıda yer verilen değerlendirmeler ışığında pazarın çıktı tarafında rakip olmayan teşebbüslerin iş gücü piyasaları bakımından da rakip olamayacağına ilişkin yapılan savunmaların kabul edilebilir olmadığı değerlendirilmektedir.

I.4.7.1.3. Etki Analizine İlişkin Savunmalar

(907) ETİYA tarafından yapılan savunmada özetle;

- Aynı projede görev alan iş ortaklarının birbirlerinin çalışanlarını ayartmasının, gerek ayartılan teşebbüs bakımından gerek projenin sürekliliği bakımından ciddi problemlere yol açtığı, benzer müşterilerle çalışıp benzer projelerde görev alan teşebbüslerin birbirinin çalışanlarını ayartmasının da ticari sırların korunması

¹⁹¹ Bkz. HKCC (2018), "Competition Commission Advisory Bulletin, 9 April 2018", syf.1.

noktasında ciddi riskler barındırdığı, dolayısıyla bu konuda alınacak önlemlerin gerek iş etiği gerek yürürlükteki mevzuat hükümlerine uyumlu olduğu,

- Ortak projelerde çalışılmayan ya da aynı müşteriye hizmet verilmeyen durumlarda ETİYA tarafından çalışan geçişlerinin engellenmesi yönünde bir tutum benimsenmediği, zira ihlal isnadında bulunan teşebbüslerle ETİYA arasında karşılıklı olarak birçok çalışan geçişinin olduğu

ifade edilmiştir.

(908) PIA tarafından yapılan savunmada özetle;

- PIA'nın 4054 sayılı Kanun'u ihlal edecek nitelikte herhangi bir anlaşma içerisinde bulunmadığı savunması saklı kalmak kaydıyla, Kurulun aksi yönde bir karar alması durumunda söz konusu anlaşmanın açık ve ağır ihlal teşkil ettiğinin ileri sürülemeyeceği, zira mevzuatta yer alan açık ve ağır tanımlamaları içerisinde çalışan ayartmama anlaşmalarının bulunmadığı,
- Bilişim personeli istihdamı noktasında birbirleri ile rekabet halinde bulunan çok sayıda yerli ve yabancı şirketin bulunduğu bir ortamda birkaç teşebbüsün centilmenlik anlaşması yaparak iş gücü hareketliliğini kısıtlamasının mümkün olmadığı gibi bu tür bir anlaşmanın rasyonel de olmayacağı,
- Dünya genelindeki kararlar ve literatür uyarınca çalışan ayartmama anlaşmalarının rekabet bakımından olumlu etkilerinin de olabileceğinin kabul edildiği, bu kapsamda ücret tespitine yönelik anlaşmalarla çalışan ayartmama anlaşmalarının aynı şekilde değerlendirilmemesi gerektiği, çalışan ayartmama anlaşmalarına karşı etki temelli yaklaşımın uygun olacağı, zira bu tür anlaşmaların meşru gerekçelerinin olabileceğinin dünya genelinde kabul edildiği,
- Ortak projelerde/ortak müşteriye hizmet sunan taraflar arasında, ticari ilişkilerin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi için çalışan transferleri gibi çeşitli davranışlardan kaçınılmasının zorunlu olduğu, bu durumun rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşmadan ziyade meşru bir tutum olarak değerlendirilmesi gerektiği, dolayısıyla bu davranışların bir yan sınırlama olarak kabul edilebileceği,
- Çalışan ayartmama anlaşması olduğuna dair bir değerlendirme yapılsa bile bunun ücret baskılamaya yönelik bir amaca veya etkiye sahip olamayacağının aşıkardığı, bu dosyada mevcut olan bulguların çok ötesinde tespitlere ve hatta ihlal niteliğinde açık anlaşma olarak nitelendirilebilecek bulgulara rağmen Kurulun daha önceki kararlarında etki bakımından ihlal değerlendirmesi yaptığı ve ciddi bulgularla ortaya koyulan ayartmama anlaşmalarının rekabet üzerindeki etkilerini değerlendirdiği ve yine bu anlaşmaların muafiyet rejiminden yararlanıp yararlanamayacağını göz önünde bulundurduğu, dolayısıyla işbu dosya bakımından da böyle bir değerlendirme yapılmasının uygun olacağı,
- Ayrıca PIA bakımından bir ihlal tespiti yapılsa dahi PIA'nın pazar gücü ve pazarın çok oyunculu yapısı göz önünde bulundurulduğunda, PIA'nın pazar payının ihmal edilebilir seviyede olduğunun görüleceği, dolayısıyla *de minimis* mekanizmasından yararlanması gerektiği

ifade edilmiştir.

(909) INNOVA tarafından yapılan savunmada özetle;

- Teşebbüslerin iş gücü piyasalarındaki uygulamalarının 4054 sayılı Kanun kapsamında kabul edilebilmesi için söz konusu uygulamaların mal ve hizmet piyasalarına etki ettiğinin kanıtlanması gerektiği, nitekim Kurulun bu zamana kadar iş gücü piyasalarına ilişkin yayınladığı gerekçeli kararlar incelediğinde de teşebbüslerin iş gücü piyasalarındaki uygulamalarına ilişkin etki değerlendirmesi yapılmak suretiyle herhangi bir ihlal tespitinde bulunulmadığı,
- INNOVA'nın, çalışan ayartmama anlaşması yaptığı isnat edilen teşebbüslerle belirli projelerde alt yüklenici ve/veya tedarikçi olarak çalıştığı, dolayısıyla bahse konu teşebbüslerle arasında dikey bir ilişki olduğu, gerek Türk gerek dünya rekabet hukuku literatüründe de kabul edildiği üzere çalışan ayartmama anlaşmalarının teşebbüsler arasındaki çeşitli dikey ilişkilere dayandığı durumlarla yan sınırlama doktrini çerçevesinde ele alınması gerektiği,
- INNOVA'nın müşterilerine karşı taahhüt ettiği projelere ilişkin dikey ilişki içerisinde olduğu teşebbüslerle karşılıklı olarak personel geçişleri yaşandığında, iş sürekliliğinin tehlikeye girebildiği, geçişlerin müşterilere karşı sunulan hizmetlere ilişkin kapasiteyi olumsuz etkileyerek INNOVA'nın iş yapabilirliğini tehlikeye soktuğu, hatta bu suretle müşterilerin faaliyet gösterdiği alanlardaki rekabet üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabildiği,
- Bununla birlikte INNOVA'nın çalışan ayartmama anlaşması yaptığı isnat edilen teşebbüslerle arasında çeşitli zamanlarda karşılıklı olarak çalışan geçişlerinin yaşandığı

ifade edilmiştir.

(910) NETAŞ tarafından yapılan savunmada özetle;

- Rekabeti Kayda Değer Ölçüde Kısıtlamayan Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Teşebbüs Birliği Karar ve Eylemlerine İlişkin Tebliğ (*De Minimis* Tebliği) ve Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Öneri Kararlarında ve Soruşturmalarda Sunulacak Taahhütlere İlişkin Tebliğ'in (Taahhüt Tebliği) yürürlüğe girmesi ile Türk rekabet hukukunda hangi davranışların amaç bakımından ihlal teşkil ettiğinin açık bir biçimde ortaya konulduğu ve bu konuda hukuki belirliliğin mutlak biçimde sağlandığı, zira bahsi geçen mevzuat kapsamında "açık ve ağır ihlal" adı altında amaç bakımından rekabet ihlali teşkil eden davranış türlerinin sıralandığı, ilgili mevzuat kapsamında iş gücü pazarına ilişkin işverenler arası anlaşmaların yer almadığı, ilgili mevzuatta "açık ve ağır ihlal" tanımında yer alan "müşteri paylaşımı" ibaresinin işverenler arasındaki çalışan ayartmama anlaşmalarını kapsayacak şekilde geniş yorumlanmasının mümkün olmadığı, zira rekabet hukuku bağlamında işverenlerin iş gücü pazarında alıcı ve arz tarafındaki çalışanların müşteri olarak değerlendirilemeyeceği, kaldı ki iş gücü piyasalarının 4054 sayılı Kanun kapsamına dahi girmediği, dolayısıyla iş gücü piyasalarında yönelik soruşturmanın ilerletilmeksizin ve herhangi bir ihlal tespitine yer verilmeksizin yetki temelinde sonuçlandırılması gerektiği,
- Diğer taraftan Kurul içtihadının çalışan ayartmama anlaşmalarının etki analizine tabi tutulması gerektiğine işaret ettiği, bu kapsamda çalışan ayartmama anlaşmalarının amacı tespit edilirken inceleme konusu sektörün kendine has özellikleri ve ilgili iş gücü pazarı ile işveren konumundaki teşebbüslerin ana

faaliyet alanları arasındaki etkileşimin de dikkate alınması gerektiği ve bu çerçevede söz konusu anlaşmaların iş gücü pazarındaki rekabeti kısıtlamaktan farklı ve meşru (örn: bedavacılık sorunun giderilmesi) bir amaca hizmet etmesinin mümkün olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği, mevcut soruşturma özelinde iddia konusu çalışan ayartmama anlaşmalarının, teşebbüslerin ana faaliyet alanlarındaki yatırım motivasyonlarının korunması ve bedavacılık sorunun giderilmesi gibi meşru amaçlara hizmet edebileceği dikkate alındığında amaç bakımından ihlal olarak nitelendirilmesinin hukuka aykırı olacağı,

- Çalışan ayartmama anlaşması yapan işverenlerin, faaliyet gösterdikleri pazarda ancak önemli bir alıcı gücüne sahip olmaları halinde rekabetçi endişe yaratacağının ileri sürülebileceği, zira pazar gücünün olmadığı bir senaryoda; emek talebi olan teşebbüslerin sayısının azalması, pazar yapısının oligopson niteliğe bürünmesi, teşebbüslerin emeğe rekabetçi olmayan ücretler ödeme gücüne ulaşması, işverenlerin pazarlık gücünün artması gibi sonuçların ortaya çıkmayacağı,
- NETAŞ ve NETAŞ'ın çalışan ayartmama anlaşması yaptığı iddia edilen teşebbüslerin iş gücü piyasalarındaki pazar payının ihmal edilebilir seviyelerde kaldığı, hatta bir bütün olarak değerlendirildiğinde iş gücü piyasalarının tam rekabet piyasalarına yakın bir yapıyı haiz olduğunun söylenebileceği, böyle bir durumda alıcı gücünden bahsetmenin mümkün olmayacağı, dolayısıyla ayartmama anlaşmalarının çalışanlar bakımından kayda değer bir olumsuz etkiye yol açmayacağı, bu kapsamda NETAŞ bakımından *De Minimis* Tebliği'nin 6. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca Kurulun soruşturmaya son verme yönünde karar almasının yerinde olacağı,
- Dikey kısıtlamalar bakımından genel olarak etki analizi yaklaşımının benimsendiği ve amaç bakımından ihlal tespitinin istisnâî hallerde söz konusu olduğu, mevcut soruşturma kapsamında NETAŞ'ın çalışan ayartmama anlaşması yaptığı iddia edilen teşebbüslerle arasındaki ilişkinin dikey nitelikte olduğu, bu kapsamda bahse konu ilişkilere yönelik yan sınırlama doktrini çerçevesinde bir değerlendirme yapılmasının yerinde olacağı,
- İddia konusu anlaşmaların 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi anlamında rekabeti kısıtlayıcı amaç ya da etkiyi haiz olsa dahi, 5. maddedeki muafiyet hükümlerinden yararlanacağı

ifade edilmiştir.

(911) MAGİS tarafından yapılan savunmada özetle;

- MAGİS'in işe alım politikası uyarınca çalışan geçişlerinin engellenmesi noktasında bir davranışta bulunmadığı, aksine MAGİS'in pek çok çalışanının başka teşebbüslere geçiş yaptığı, başka teşebbüs çalışanlarının da MAGİS'e transfer olduğu,
- Personel sayısı olarak MAGİS'in diğer büyük oyuncular yanında çok küçük kaldığı, dolayısıyla iş gücü piyasalarındaki pazar payının ihmal edilebilir seviyelerde olduğu, bu kapsamda büyük ölçekli firmaların MAGİS ile centilmenlik anlaşması yapma menfaatinin bulunmayacağı, MAGİS'in isnat olunan çalışan ayartmama anlaşmalarının tarafı olduğu varsayımı altında bile

pazardaki konumu göz önünde bulundurulduğunda rekabeti kısıtlayıcı, engelleyici veya bozucu bir etki doğmayacağı,

- İş gücü piyasalarına ilişkin ücret sabitlemeye yönelik anlaşmaların bulunduğuna yönelik iddialar dahi bulunsun da, Kurulun kimi kararlarda amaç ya da etki tartışması yapmaksızın soruşturma açılmasına gerek görmeden 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin üçüncü fıkrasını uygulamakla yetindiği, işbu soruşturma konusu iddialar bakımından etki analizi yapılmaksızın doğrudan amaç bakımından bir ihlal tespitinde bulunulmasının içtihat oluşumu bakımından sağlıklı bir "sonraki adım" niteliğinde olmayacağı, dahası bu konudaki hukuki ve iktisadi belirsizliğin devam ettiği bir tarihsel dönemde bulunduğumuzdan mevcut soruşturmada etki analizi olmaksızın bir sonuca varılmasının, adil ve hakkaniyetli bir yaklaşım olmayacağı,
- Soruşturma konusu iddialar bakımından, tüketici refahının her durumda azaldığı yönünde kesin veya kesine yakın bir iktisadi sonuca ulaşılmasının mümkün olmadığı ve bu iddiaların rekabeti amaç bakımından kısıtladığı şeklinde yorumlanmasının yerinde olmayacağı

ifade edilmiştir.

(912) TURKCELL tarafından yapılan savunmada özetle;

- TURKCELL'in çalışan ayartmama anlaşması yaptığı iddia edilen teşebbüslerle arasında uzun yıllardır çeşitli hizmetlerin sunulması noktasında bir dikey ilişki bulunduğu, söz konusu hizmetlerin kesintisiz bir şekilde sürdürülmesi için çalışan personelin kritik öneme sahip olduğu, dolayısıyla zaman zaman personel geçişlerine ilişkin sınırlamalara gidilebildiği, bu durumun dikey ilişki içerisinde bulunan şirketler arasında bir centilmenlik anlaşmasının varlığına işaret etmemesi gerektiği, bunun çeşitli yatırımların ve *know-how*'ın korunması, gizliliğin sağlanması gibi belirli durumlarda zorunlu olabileceğinin kabul edilmesi gerektiği, aksi durumun dolaylı olarak inovasyon kaybına, fiyatların artmasına, çalışan yatırımının azalmasına sebep olabileceği, iddia konusu ihlal dönemlerinde tarafların arasında birçok çalışan geçişinin yaşandığı, taraflar arasında şayet bir centilmenlik anlaşması olsaydı çalışan geçişinin tamamen kısıtlanmasının bekleneceği, dolayısıyla Soruşturma Bildirimi'nde yer verilen bulguların bu bağlamda değerlendirilmesi gerektiği

ifade edilmiştir.

(913) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;

- Türk Rekabet Hukuku'nda görece yeni düzenlenen değişiklik ile *De Minimis* Tebliği çerçevesinde ERICSSON'un sahip olduğu pazar payı göz önünde bulundurulduğunda soruşturma kapsamından çıkarılması gerektiği,
- ERICSSON'un 4054 sayılı Kanun kapsamında ihlal teşkil edecek bir eyleminin bulunmadığı ancak Kurulun aksi yönde bir karar alması durumunda söz konusu ihlalin "diğer ihlal" olarak değerlendirilmesi gerektiği, zira Kurulun yerleşik içtihatlarına göre rakipler arasındaki tüm rekabeti kısıtlayıcı anlaşma ve uyumlu eylemlerin kartel olarak nitelendirilemeyeceği, Türk rekabet hukukunda anlaşma veya uyumlu eylemin kartel olarak nitelendirilmesinin özel bazı şartlara bağlandığının yer aldığı, irade uyuşmasının tam olarak tespit edilemediği ve rakipler arasında gerçekleşen rekabete aykırı anlaşmanın rekabet üzerinde

etkisinin sınırlı olduğu durumlarda Kurulun bu tür anlaşmaları kartel kapsamı dışına çıkardığı kararlar olduğu,

- Geçmiş Kurul kararlarında iş gücü piyasalarındaki uygulamalara ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca görüş yazısı gönderilmesine karar verildiği, bu kararlarda çalışanların maaşlarının sabitlenmesine yönelik akdedilen anlaşmaların amaç bakımından ihlal olduğunun tespit edildiği, Kurulun bu kararlar ile amaç bakımından ihlal olsa dahi ABD ve AB'deki yaklaşıma benzer olarak yaptırım uygulamadan önce uygulamanın ilgili pazardaki etkilerini dikkate aldığı, somut olay bakımından da bu yaklaşımın benimsenmesinin gerektiği,
- Kurulun geçmiş tarihli kararlarında rakip teşebbüsler arasında çalışan ayartmamaya ilişkin anlaşmalara bireysel muafiyet tanınabileceğinin ifade edildiği, bunun yanı sıra teknik bilgi ve beceriye ihtiyaç duyulan, inovasyonun önemli olduğu sektörlerde bahsi geçen centilmenlik anlaşmaları ile rekabetin engellendiğinin, bozulduğunun veya kısıtlandığının ortaya konulmasının mümkün olmadığının işaret edildiği,
- Dikey ilişki içerisindeki teşebbüslerin ihlal olarak nitelendirilen ayartmama anlaşmalarını meşru bir amaç çerçevesinde gerçekleştirebileceği, teşebbüsler arası akdedilen böyle bir anlaşmanın yan sınırlama olarak değerlendirilebileceği, yan sınırlamaları aşan bir anlaşmanın ise amaç bakımından ihlal olarak değerlendirilemeyeceği,
- ERICSSON bakımından böyle bir anlaşma bulunmamasına rağmen böyle bir anlaşmanın bulunduğu bir durumda dahi etki temelli bir yaklaşım yapılmasının gerektiği, amaç bakımından ihlal olarak görüldüğü bir durumda da sınırlı dahi olsa bir etki analizinin gerçekleştirilmesinin gerekli olduğu, tarafların ilgili pazardaki toplam pazar paylarının ihmal edilebilir düzey olması nedeniyle rekabet karşıtı etkinin doğmayacağı, tarafların pazar paylarının düşüklüğü ve aralarındaki dikey ilişki sebebiyle ERICSSON'un devam eden işbu soruşturmadan çıkarılması gerektiği

ifade edilmiştir.

(914) i2i tarafından yapılan savunmada özetle;

- Çalışan ayartmama anlaşmalarının en büyük sakıncalarından birinin çalışan refahında meydana gelecek azalma olduğu, fakat i2i bünyesinde çalışan ve rakip teşebbüslere geçiş imkânı bulunan personelin mali ve sosyal durumlarının Türkiye'nin mevcut ekonomik ortalamasının üzerinde olduğu ve bu nedenle somut olayda çalışan bazında refah azalışı gerçekleşme ihtimalinin bulunmadığı

ifade edilmiştir.

(915) AKGÜN tarafından yapılan savunmada özetle;

- İş gücü piyasasındaki AKGÜN ve çalışan ayartmama anlaşması yaptığı iddia edilen teşebbüslerin pazar paylarının ihmal edilebilir seviyede olduğu, dolayısıyla AKGÜN'ün soruşturmaya dâhil edilmemesi gerektiği,
- Çalışanların ayartılmasının AKGÜN bakımından sadece bu kişilerin sahip olduğu bilgi ve tecrübelerin kaybı anlamına gelmediği, çalışanların özellikle toplu şekilde ayrılması durumlarında yatırımların boşa gitmesi ile sonuçlandığı,

mevcutta devam eden ihalelerin/sözleşmelerin/projelerin ciddi anlamda sektöre uğramasına sebebiyet verdiği,

- Öte yandan yazılım sektöründe yaşanan beyin göçü ile birlikte, tecrübeli personel temini sorununun tüm teşebbüsleri olumsuz etkilediği ve bu teşebbüsleri dürüstlük kurallarına aykırı davranmaya ittiği, bu nedenle teşebbüslerin kendilerini ve ürünlerini koruyabilmeleri açısından çalışan ayartma gibi haksız eylemlerin önüne geçebilmek adına önlemler alınmasının 4054 sayılı Kanunu'nun ihlali anlamına gelmemesi gerektiği, konuya ilişkin olarak 26/05/2011 tarihli 11-32/650-201 sayılı kararda özellikle teknik bilgi ve fikri mülkiyet içeren, beceri ve yeteneğin önemli olduğu sektörlerde teşebbüsler arasındaki belirli sürelerle, çalışanların transferini yasaklayarak, haksız rekabeti önleyici anlaşmalara muafiyet tanınabileceğinin belirtildiği

ifade edilmiştir.

(916) FONET tarafından yapılan savunmada özetle;

- Emek piyasasında centilmenlik anlaşmaları ile ücret tespiti anlaşmalarının rekabet hukuku çerçevesinde değerlendirilmesinde amaç ve etki yönünden ayrıştırılması gerektiği,
- Centilmenlik anlaşmalarına ilişkin amaç bakımından ihlal değerlendirilmesi yapılabilmesi için pazardaki rekabeti sınırlamaya yönelik gayenin açıkça ve şüpheye yer verilmeyecek şekilde ortaya konulmasının gerektiği, bu bakımdan centilmenlik anlaşmalarının rekabet hukuku kapsamında değerlendirilmesinde rekabeti sınırlayıcı etki ve tüketici refahında gerçekleşen değişime yönelik bir değerlendirme yapılmasının zorunlu olduğu,
- Dikey ilişki içerisinde bulunan teşebbüslerin sahip olduğu *know-how*'ı korumak için gerçekleştirdiği centilmenlik anlaşmalarının rekabeti sınırlama gibi bir amacının bulunmadığı, *know-how*'ın korunmasının sektör özelinde farklılaşabileceği ve dijital sektör bakımından bu korunmanın oldukça önemli olduğu, zira teşebbüslerin sahip olduğu *know-how*'ın korunamaması sonucu kendileri açısından yıkıcı etkiler barındırabileceği, teşebbüsler arası dikey ilişkinin doğası gereği eşit konumda bulunmayan teşebbüsler arasında *know-how*'ın korunmasının büyük önem arz ettiği,
- *Know-how*'ın korunmasına ilişkin olarak 2002/2 sayılı Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği'nde hükümlerin bulunduğu, dikey kısıtlamalarda *know-how*'ın korunmasıyla ilişki ne kadar fazla ise bundan doğacak bir etkinlik artışının da o denli fazla olacağının ifade edildiği, bu nedenle somut olayda dikey ilişki içerisinde bulunan teşebbüsler arasında bu gaye ile gerçekleştirilen centilmenlik anlaşmalarının ücret ve yan hakların tespitine yönelik anlaşmalardan ayrı tutulması gerektiği,

ifade edilmiştir.

(917) EGEMSOFT tarafından yapılan savunmada özetle;

- EGEMSOFT'un çalışan geçişlerinin engellenmesi noktasında herhangi bir eyleminin bulunmadığı, bu durumun EGEMSOFT'un çalışan ayartmama anlaşması yaptığı iddia edilen teşebbüsler bakımında da geçerli olduğu ve EGEMSOFT ile bahse konu teşebbüsler arasında ihlal isnadı yapılan dönemde birçok çalışan geçişinin yaşandığı

ifade edilmiştir.

(918) KALE tarafından yapılan savunmada özetle;

- Bir eylemin Türk Ceza Hukuku anlamında cezai müeyyideye tabi tutulabilmesi için o eylemin kanunlarımızda cezalandırılacağına açıkça yazması gerektiği, diğer yandan teşebbüsün cezaya konu olabilmesi için ise bir eyleme teşebbüsün de cezai müeyyideye tabi olacağına kanunlarda açıkça hüküm altına alınması gerektiği, ancak soruşturmaya konu eyleme teşebbüsün bir cezai müeyyideye tabi olacağı Rekabet Kanunu'nda yahut herhangi bir mer'i kanunda düzenlenmediğinden, soruşturmaya konu eylemin herhangi bir şekilde cezalandırılmayacağı

ifade edilmiştir.

(919) “1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve” başlıklı bölümünde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere pazarın girdi ile çıktı tarafında yapılan karteller doğurdukları etki bakımından birbirinden farklılaşmamaktadır. Hatta iş gücü piyasaları söz konusu olduğunda pazarın girdi tarafında yapılan kartellerin doğurabileceği rekabet karşıtı etkilerin pazarın çıktı tarafında doğurabileceği etkileri aşacağını dahi öngörmek mümkündür. Öyle ki pazarın çıktı tarafında yapılan bir kartel sonucunda mal ve hizmet fiyatlarının artması/kalitelerinin düşmesi gibi sonuçların ortaya çıkabileceği kabul edilirken, iş gücü piyasalarında yapılan bir kartel sonucunda bu etkilerin yanı sıra çalışanların refahının azalması ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesi ve hatta emeğin bir bütün halinde pazardan çıkması gibi çeşitli doğrudan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar da ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla dünya genelindeki genel görüşe paralel olarak Kurul tarafından da iş gücü piyasalarında yapılan ücret tespiti ve çalışan ayartmama gibi anlaşmaların amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir. Amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilen anlaşmaların rekabet karşıtı etkilerinin gösterilmesi zorunlu değildir. Eş deyişle bu anlaşmaların uygulanıp uygulanmadığının ihlal tespiti bakımından önemi yoktur.

(920) Çalışan ayartmama anlaşmalarının her ne kadar amacı bakımından 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiği değerlendirilse de meşru bir işbirliği ile ilgili ve bu işbirliği açısından makul bir şekilde gerekli olan çalışan ayartmama anlaşmaları söz konusu olduğunda bu anlaşmalar, “1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve” başlıklı bölümünde detaylı olarak açıklandığı üzere belirli koşulları sağlaması şartıyla yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Bu kapsamda hakkında ihlal iddiasında bulunulan teşebbüsler bakımından ticari ilişkiler sorgulanmış ve bu ilişkiler teşebbüsler hakkında yapılan değerlendirmelerde göz önünde bulundurulmuştur.

(921) Ayrıca 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 bu türden anlaşmaların muafiyet koşullarını sağlama ihtimalinin olmadığı değerlendirilmektedir. Öte yandan ihlal tespitinde bulunulabilmesi için açık ve ağır ihlal olarak kabul edilen bir çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olan teşebbüsün pazar gücünün ya da pazarın yapısının ayrıca ele alınmasına gerek bulunmamakta olup bu tür anlaşmalar her halükarda 2021/3 sayılı Rekabeti Kayda Değer Ölçüde Kısıtlamayan Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Teşebbüs Birliği Karar ve Eylemlerine İlişkin Tebliğ kapsamında ele alınamamaktadır. Zira Tebliğ'in 2. maddesi “Bu Tebliğ, açık ve ağır ihlaller hariç olmak üzere, piyasada rekabet kayda değer ölçüde kısıtlamaması nedeniyle Rekabet Kurulu tarafından soruşturma konusu yapılmayabilecek anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği karar ve eylemlerin kapsar.” hükmünü haizdir. Bununla birlikte, Ceza

Yönetmeliği'nin 5. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği tespitinde bulunulan teşebbüsler için temel para cezası oranı belirlenirken teşebbüslerin piyasadaki güçleri, ihlal neticesinde gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı gibi hususların dikkate alınabileceği değerlendirilmektedir.

- (922) Yapılan açıklamalar doğrultusunda teşebbüslerin etki analizine yönelik savunmalarında isabet bulunmadığı değerlendirilmektedir.

I.4.7.1.4. Yasal Düzenleme ve İctihada İlişkin Savunmalar

- (923) PIA tarafından yapılan savunmada özetle;
- Rekabet hukukunda yan sınırlamalar için bir şekil şartının bulunmadığı, yan sınırlamalar için bir geçerlilik şartından bahsedebilmek için söz konusu şartın mevzuatta düzenlenmesi gerektiği, Kurulun çok yakın zamana kadarki içtihatlarında da dikey ilişki kapsamında veya başka bağlamlardaki anlaşmaların hayata geçebilmesi için gerekli olan yan sınırlamaların belirli bir şekle uygun olması gibi bir koşulun bulunmadığı,
 - İş gücü piyasalarına ilişkin olarak *Özel Hastaneler* kararına kadar Kurulun yaklaşımının uyarı düzeyinde kaldığı, Kurulun açık çalışan ayartmama ve hatta çok daha ağır bir ihlal olduğu düşünülen ücret tespiti anlaşmalarına dahi uyarı düzeyinde kalan yaklaşımının, yan sınırlama niteliğindeki davranışları salt bu yan sınırlamalar bugüne kadar ortada olmayan ve kapsamı da belirsiz bir yazılı şekil ve geçerlilik şartına uymadığı gerekçesiyle aniden kartel olarak nitelendirilmesinin teşebbüsler açısından beklenmedik ve hukuk güvenliği ilkesi ile bağdaşmayan bir tutum olacağı,
 - Nitelikli iş gücünün sürekli olarak yurt dışına çıkması nedeniyle Türkiye yazılım piyasalarında yaşanan krizi de göz önünde bulundurarak bir değerlendirme yapılmasının Kurumun rekabet savunuculuğu rolü ile de bağdaşan bir tutum olacağı, teşebbüsleri kartel cezası riski ile terbiye etmeye çalışmak yerine Kurulun internet sitesinde yayınlanacak bir duyuru ile yaklaşım farklılıklarının giderilmesinin piyasalardaki etkin rekabetin tesisi için çok daha faydalı bir çözüm olacağı

ifade edilmiştir.

- (924) NETAŞ ve MAGİS tarafından yapılan savunmada özetle;
- İş gücü piyasalarında akdedilen anlaşmaların rekabet hukuku kapsamında ele alınması bakımından Kurul kararlarında yerleşik bir içtihat birliğinin olmadığı ve bu alanda hâlihazırda teşebbüslerin uygulamada dikkate alabilecekleri bir kılavuz veya rehber niteliğinde karar bulunmadığı, bu bakımdan hâlihazırda bir hukukî belirsizlik olduğu ve teşebbüsler bakımından öngörülebilir bir rekabet hukuku uygulamasının söz konusu olmadığı,
 - Uluslararası eğilimler ve uygulamalar değerlendirilirken bir yargı alanında baskın gelen veya çözüme katkı sağlayan yaklaşımların, bir başka yargı alanında aynen benimsenmesinin isabetli bir yaklaşım olmadığı, özellikle devlet ve hukuk sistemi bakımından taban tabana zıt yargı çevrelerinde ezbere bir yaklaşımın faydadan çok zarar doğurabilmesi ve kamu politikaları arasında sunî bir çatışma yaratabilmesinin mümkün olduğu, bu kapsamda Türk hukuk düzeninin ABD'nin değil, Kıta Avrupası sisteminden adapte edildiğinin ve Kurumun yasa koyucunun boşluk bıraktığı veya başkaca hukuk disiplinleri eliyle

düzenlediği bir alanda hukuk yaratma yetkisi bulunmadığının dikkate alınması gerektiği,

- DOJ tarafından iş gücü piyasalarında akdedilen çalışan ayartmama anlaşmalarının yalnızca 2016 yılında yayımlanan Kılavuz sonrasında akdedilmiş olmaları veya Kılavuz'un yayımlanması akabinde feshedilmemiş olmaları halinde cezai kovuşturmayla tabi tutulacağını açıklandığı, bu sayede DOJ'un isabetli bir biçimde Kılavuz öncesinde yürütülen çalışan ayartmama uygulamalarının hukuki düzlemdeki karşılığının belirsiz olduğunu ve hukuki belirsizlik dâhilinde hareket eden teşebbüslerin cezalandırılmamaları gerekliliğini göz önünde bulundurduğu, Türkiye'de de benzer bir tutumun sergilenmesinin yerinde olacağı

ifade edilmiştir.

(925) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;

- İş gücü piyasalarındaki uygulamaların rekabet hukuku çerçevesinde değerlendirilmesinin uluslararası hukukta görece yeni bir alan olduğu, bu piyasalara ilişkin olarak ABD'de uzun bir dönem *per se* yaklaşım benimsenmediği, ancak son yıllarda iş gücü piyasalarında maaş sabitleme ve çalışan ayartmama anlaşmalarının *per se* ihlal niteliğinde olduğunun vurgulandığı, öte yandan ABD'de gerek hukuki gerekse iktisadi anlamda tam manasıyla bir teorinin oturtulamadığı, bu konuda hâlihazırda ABD mahkemeleri ile Adalet Bakanlığı arasında fikir birlikteliğinin bulunmadığı, zira son dönemde iş gücü piyasalarına ilişkin davalarda sanıkların beraat ettiği,
- AB'de ise AB Komisyonu ve üye ülkelerin ulusal rekabet otoritelerinin konuya ilişkin yerleşik bir içtihadının bulunmadığı, iş gücü pazarındaki anlaşmaların Avrupa rekabet otoriteleri tarafından incelemeye alındığı durumlarda piyasadaki anlaşmaları bütün olarak yasaklamaktan ziyade olay özelinde bir değerlendirme yapıldığı, çalışan ayartmamaya ilişkin yaptırımların genellikle taahhüt ve muafiyet gibi mekanizmalar ile sonuçlandırıldığı,
- Türk Rekabet Hukuku bakımından iş gücü piyasalarındaki uygulamalar incelendiğinde ise rekabet hukukunun iş gücü piyasalarında uygulanabilirliği konusunda teşebbüsler ve işverenler açısından hukuki bir belirsizliğin olduğu, bu durumun Kurum tarafından da kabul edildiği, Kurum tarafından işbu belirsizliğin giderilmesine yönelik olarak Kılavuz çalışmasının olduğunun bildirildiği ancak söz konusu kılavuzun şuanda mevcut olmaması nedeniyle teşebbüsler açısından yalnızca son Kurul kararlarının rehber olabileceği, Kurul kararları bakımından ise henüz bir içtihadın oluşmadığı ve bu nedenle teşebbüsler açısından belirsizlik olduğu

ifade edilmiştir.

(926) Her ne kadar iş gücü piyasalarının rekabet hukuku bağlamında ele alınmasının tarihi daha eskilere uzansa da dünya genelinde bu alanda yapılan ilk önemli çalışmanın 2016 yılında FTC ve DOJ tarafından yayımlanan Rehber olduğunu söylemek mümkündür. *"1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve"* başlıklı bölümde de değinildiği üzere AB'de ise her ne kadar çeşitli çalışmalar bulunsun da daha temkinli bir yaklaşım olduğu ve üye ülkelerin rekabet otoritelerince alınan münferit kararlar çerçevesinde bu konuya değinildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca diğer birçok yargı

çevresinde de rekabet otoritelerinin iş gücü piyasalarındaki uygulamalara yönelik artan bir ilgisinin olduğu görülmektedir¹⁹².

- (927) Öte yandan Kurulun konu hakkındaki gelişmeleri yakından takip ederek birçok rekabet otoritesinden daha önce aksiyon aldığı görülmektedir. Nitekim Kurul 2005 tarihli *Dizi Yapımcıları* kararında 4054 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendine atıfta bulunmak suretiyle “*tv dizisi yapımcıları, oyuncu ücretlerini anlaşma yoluyla belirledikleri takdirde, bu eylemin maddede bahsi geçen alım fiyatlarını belirleme anlamına geleceği ve bu durumun açık bir biçimde rekabetin engellenmesi amacını taşıyacağı ve alınan prensip kararlarının uygulanması halinde piyasada rekabetin engelleneceği açıktır.*” yargısına vararak iş gücü piyasalarına ilişkin yerinde bir tespitte bulunmuştur. Ara dönemde her ne kadar Türk rekabet hukukunun iş gücü piyasalarına ilişkin yaklaşımı noktasında çeşitli fikir ayrılıkları olsa da Kurul 2019 tarihli *BFIT*, 2020 tarihli *Konteyner Şoförleri* ve 2022 tarihli *Özel Hastaneler* gibi kararlarında güncel gelişmelere de yer vererek konu hakkındaki iradesini netleştirmiş ve işverenler arası anlaşmaların 4054 sayılı Kanun kapsamında olduğunu hükme bağlamıştır. İş gücü piyasalarının rekabet hukuku bağlamında ele alınması noktasındaki öncü ülkelerden birisi haline gelen Türkiye, Haziran 2019’da düzenlenen OECD toplantısında da Japonya ve Portekiz gibi ülkelerle birlikte bu alanda katkı sunan ülkelerden birisi olarak yerini almıştır. İlaveten 20.04.2021 tarihinde Kurul tarafından yapılan duyuruda Kurulun iş gücü piyasalarına ilişkin genel tutumu kamuoyunun dikkatine sunulmuştur¹⁹³.
- (928) Dolayısıyla Kurulun iş gücü piyasalarına ilişkin olarak benimsediği yaklaşımın diğer alanlara ilişkin olduğu gibi dünya genelindeki yaklaşımın paralelinde ilerlediği, bu kapsamda özellikle Kurul tarafından alınan kararlar göz önünde bulundurulduğunda çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından yeterli içtihadın olduğu değerlendirilmektedir. Bununla birlikte rekabet hukuku bağlamında iş gücü piyasalarının nispeten daha kısa bir süredir dünya çapında ve Türkiye’de incelemelere konu olması, çalışan ayartmamaya yönelik anlaşmaların kartel niteliğinin yakın zamanlarda ön plana çıkması göz önüne alındığında bu durumun Ceza Yönetmeliği’nin 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca teşebbüslerin lehine hafifletici sebep olarak yorumlanabileceği değerlendirilmektedir.

1.4.7.1.5. İrade Uyuşmasına İlişkin Savunmalar

- (929) ETİYA, PIA, NETAŞ, MAGİS, EGEMSOFT, ARGELA, COMODO, INSPIRIT, NETRD, VITELCO ve AMDOCS tarafından yapılan savunmalarda genel olarak özetle;
- Teşebbüs içi yazışma niteliğindeki iletişim kayıtlarının tek taraflı beyanlardan ibaret olduğu, taraflar arasındaki irade uyuşmasını ortaya koymadığı, zira rakipler arasındaki bir iletişimi içermediği ve bu iletişim kayıtlarının teşebbüslerin kendi ticari kaygılarını ön planda tutarak aldığı stratejik ve tek taraflı kararlar olabileceği

ifade edilmiştir.

- (930) “1.4.1. 4054 sayılı Kanun’un 4. Maddesi Çerçevesinde Yapılan Değerlendirme” başlıklı bölümünde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesini ihlal eden bir anlaşmanın varlığı için tarafların kendilerini bağlı hissettikleri herhangi bir

¹⁹² Örneğin bkz. JFTC (2018), “Report of the Study Group on Human Resource and Competition Policy”; HKCC (2018), “Competition Commission Advisory Bulletin, 9 April 2018”; CMA (2023), “Guidance, Employers advice on how to avoid anti-competitive behaviour”.

¹⁹³ Bkz. <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/isgucu-piyasasina-yonelik-centilmenlik-a-d8bc3379bea1eb11812e00505694b4c6>

uzlaşma ya da uyuşmanın mevcut olması yeterlidir. Bu çerçevede yazılı, sözlü, sarıh 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 taşımamaktadır¹⁹⁴. Hatta rakiplere tek taraflı olarak rekabete duyarlı bilgi sağlanması, ilgili rakiplerin bu yönde bir bilgi almak istemediğini açıkça ortaya koymadığı müddetçe, anlaşmanın varlığını ortaya koyabilmektedir¹⁹⁵. 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.

- (931) 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesi uyarınca bir uzlaşmanın tespitinde ise delil serbestisi ilkesi geçerli olup, Kanun’un 44. maddesi uyarınca soruşturma yürüten raportör heyeti Kanun’un 14. ve 15. maddelerine dayanarak her türlü evrakı ve bilgiyi talep edebilmekte, teşebbüslerde yapacağı yerinde incelemeler sonucunda her türlü verilerin ve belgelerin kopyalarını ve fiziki örneklerini alabilmektedir. Benzer şekilde ihlal iddiasına muhatap olan teşebbüsler de kararı etkileyebilecek her türlü bilgi ve delili Kurula sunma hakkına sahiptir.
- (932) Öte yandan ihlalin tespitine dayanak oluşturulan delillerin ispat gücü, delilin edinildiği kaynağa bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bu kapsamda uzlaşmanın tarafı olan teşebbüslerden elde edilen delillerin ispat gücünün, üçüncü kişilerden elde edilen delillere kıyasla daha yüksek olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte kartel taraflarından yalnızca birinden elde edilen bir belgenin tek başına 4054 sayılı Kanun’un ihlal edildiğinin ispatı noktasında yeterli olup olmadığı hususu somut olayın özelinde değişebilmektedir. Kurul tarafından alınan birçok kararda uzlaşmaya ilişkin delillerin karteğe taraf olan teşebbüslerin her birinde yapılan incelemelerde elde edilmesine gerek olmadığı, rakiplerden birinde bu tür bir belgenin tespit edilmesinin yeterli olduğu vurgulanmıştır¹⁹⁶. Zira Kurulun *İç Anadolu-Akdeniz-Marmara Çimento*¹⁹⁷ kararında da ifade edildiği üzere, kartellerin gizliliği sebebiyle her teşebbüste delil bulunmasının beklenemeyeceği, aksi durumun delilleri yok etmede en başarılı olan teşebbüslerin ödüllendirilmesine yol açacağı açıktır. Konuya ilişkin olarak Ankara 7. İdare Mahkemesi de 06.04.2023 tarihli ve E.2022/301, K.2023/691 sayılı kararında davacı teşebbüs *DYO*’nun dosya kapsamındaki delillerin iç yazışma olduğu ve bayileri ile iletişimini gösterir nitelikte olmadığı savunmasını yerinde görmemiş ve ilgili deliller doğrultusunda teşebbüse idari para cezası uygulanmasına yönelik Kurul kararının mevzuata ve hukuka aykırı olmadığına hükmetmiştir.
- (933) Nitekim işbu soruşturma kapsamında elde edilen delillere “*Yerinde İncelemelerde Elde Edilen Bulgular*” başlıklı bölümünde yer verilmiş olup elde edilen deliller her bir anlaşma kapsamında bütüncül bir bakış açısıyla “*Soruşturma Tarafı Teşebbüsler Hakkında Değerlendirme*” başlıklı bölümünde değerlendirilmiştir. Nihayetinde yalnızca çalışan

¹⁹⁴ Bkz. Kurulun 26.11.1998 tarihli ve 93/750-159 sayılı, 18.08.2004 tarihli ve 04-55/751-188 sayılı, 26.12.2006 tarihli ve 06-94/1191-357 sayılı kararları.

¹⁹⁵ Yatay İşbirliği Anlaşmaları Hakkında Kılavuz, para. 46.

¹⁹⁶ Bkz. Kurulun 01.02.2002 tarihli ve 02-06/51-24 sayılı, 08.02.2002 tarihli ve 02-07/57-26 sayılı, 30.05.2006 tarihli ve 06-37/477-129 sayılı, 19.01.2007 tarihli ve 07-07/43-12 sayılı, 23.12.2010 tarihli ve 10-80/1687-640 sayılı kararları.

¹⁹⁷ Kurulun 01.02.2002 tarihli ve 02-06/51-24 sayılı kararı.

ayartmama anlaşması yapmak yönünde aralarında irade uyuşması olduğu tespit edilen teşebbüsler hakkında ihlal tespitinde bulunulmuştur.

I.4.7.1.6. Anlaşmaların Diğer Kanunların Hükümlerine Göre Değerlendirilmesi Gerektiğine İlişkin Savunmalar

(934) ETİYA tarafından yapılan savunmada özetle;

- Türk Ticaret Kanunu'nun (TTK) 55. maddesinde düzenlenen haksız rekabet hükümleri ile rakiplerin birbirlerinin çalışanlarını ayartmak suretiyle ticari sırlarına ulaşmalarının yaptırıma bağlandığı, Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 396. maddesinin üçüncü fıkrasında da işçinin işvereni ile rekabet etmeme borcunun düzenlendiği, benzer şekilde İş Kanunu'nun 23. maddesinde de sözleşme süresinin bitiminden önce bir teşebbüsten diğerine geçen çalışan bakımından yeni işverenin de çalışanla birlikte sorumlu tutulacağı düzenlendiği,
- Bahse konu düzenlemeler göz önünde bulundurulduğunda, aynı müşterilere hizmet veren ve aynı projelerde iş ortağı olan teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını ayartmaktan imtina etmesinin tek başına hukuka aykırı bir eylem olarak nitelendirilmesinin 4054 sayılı Kanun'un TBK ve TTK'nın ilgili hükümleri ile çelişecek şekilde yorumlanması anlamına geleceği

ifade edilmiştir.

(935) PIA tarafından yapılan savunmada özetle;

- Çalışan geçişlerini sınırlayan sözleşmelerin ve hükümlerin iş hukuku ve borçlar hukuku kapsamında değerlendirildiği, belirli şartlar altında çalışanların rakiplere gitmesi veya rakiplerin çalışanlara teklif yapmalarını engellemenin veya olumsuz etkileyebilmenin mümkün olduğunu ifade eden hükümlere gerek iş hukuku gerek borçlar hukuku mevzuatında yer verildiği, iş hukuku kapsamında çalışanlara çeşitli nedenlerle iş ilişkisinin bitiminden sonraki dönemler için dahi rekabet yasağı yükümlülüğü getiren sözleşmeler yapılabildiği, borçlar hukuku kapsamında da ticari sırların korunması adına rekabet yasağı öngörülebilmesi gibi sebeplerle çalışan hareketliliğinin kısıtlanabildiği, dolayısıyla çalışan ayartmama anlaşmaları ile belli etkinlik kazanımlarına erişilebileceği ve mevzuatın da buna icazet verdiği ve bu anlaşmaların ücret tespiti anlaşmaları ile bir tutulamayacağı

ifade edilmiştir.

(936) NETAŞ tarafından yapılan savunmada özetle;

- İşverenin çalışan mobilitesini etkileyen davranışlarının rekabet hukuku dışında başka hukuk disiplinlerinin koruduğu menfaatler çerçevesinde gerçekleştirilebildiğinin de dikkate alınması gerektiği, aksi takdirde hukuk disiplinleri arası çatışmalar sonucu hak kayıplarının söz konusu olabilmesinin kuvvetle muhtemel olacağı, bu bağlamda yasa koyucunun, emek piyasasında çalışan dolaşımı kapsamındaki menfaat dengesini korumaya yönelik Türk Borçlar Hukuku (TBK), Türk Ticaret Hukuku (TTK) altında açık düzenlemeler öngördüğü, Kurum'un 4054 sayılı Kanun ile korunan ve geniş ölçekte tüketici refahını önceleyen özel menfaatin korunmasına yönelik uygulamalarla TBK ve TTK ile sağlanan koruyucu hükümlerin fiilen anlamını yitirecek noktaya taşınmamasının önem arz ettiği, zira esasen Kurumun işlemlerinin yalnızca 4054 sayılı Kanun'a değil, yürürlükteki tüm kanunlara uygun olması gerektiği

ifade edilmiştir.

(937) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;

- Türk hukukunda çalışanlara yönelik AB'dekine benzer şekilde TBK, TTK ve Türk İş Hukuku kapsamında çalışan lehine düzenlemeler yapıldığı, Anayasa'nın 48. maddesi ile çalışanın dilediği alanda çalışma özgürlüğünü güvence altına aldığı, buna karşılık TBK'da işverenin menfaatinin iş akdi süresince ve iş akdinin sona etmesinden sonra çalışana getirilebilecek rekabet yasağı sözleşmesi ile korunabileceğinin düzenlendiği, kanun koyucunun işverenin üretim/iş/ticari sırlarını ve müşterisinin korunmasını sağlarken korunma karşısında çalışanın ekonomik geleceğini de hakkaniyet kuralları çerçevesinde güvence altına almaya çalıştığı, ilgili uygulamaya ilişkin olarak İş Kanunu'nun 23. maddesinde ayartma davranışının hakkaniyete aykırı görüldüğü, TTK'nın 54 ve devamındaki maddelerindeki haksız rekabet hükümlerinde çalışan ayartma davranışlarının hukuka aykırı kabul edildiği,
- Türk hukukundaki ilgili hükümlere bakıldığında çalışan ayartma davranışına karşı işverenleri koruyan bir hukuk politikası içinde bulunduğu görüldüğü, bu nedenle teşebbüslerin işe alım süreçlerinin öncesinde gerçekleştirdiği iletişimlerin nedeninin süreci engellemekten ziyade söz konusu süreçten dolayı herhangi bir sorumluluk veya tazminat talebi ile karşılaşmak istememesinden kaynaklanabileceği

ifade edilmiştir.

(938) FONET tarafından yapılan savunmada özetle;

- Kurulun centilmenlik anlaşmalarını rekabet mevzuatı çerçevesinde değerlendirmeye yönelik bir içtihadı olsa da bu anlaşmaların teşebbüs bazında rekabeti kısıtlayıcı bir amaç güdüp gütmeyeceğinin tespitinde TBK ve TTK'de yer alan konuya ilişkin düzenlemelerin dikkate alınması gerektiği,
- Zira yasa koyucunun konuya ilişkin bir hukuk tespitinde bulunarak sözleşme yapma özgürlüğü ile işveren menfaati arasında bir denge kurmak maksadı ile rekabet yasağı sözleşmesi düzenlediği, ilgili sözleşmenin TBK'nın 444. maddesinde düzenlendiği, ilgili Kanun'un devam maddelerinde haklı menfaati zarar gören işverene karşı işçiye zararı tazmin etme yükümlülüğü getirildiği, TTK'nın 54 ve devamındaki maddelerinde benzer hükümlerin bulunduğu,
- İşveren açısından çalışan kaybının emeğe yönelik yapılan yatırımların ve *know-how*'ın kaybı anlamına geleceği ve ilgili mevzuatta yer alan bahse konu düzenlemeler çerçevesinde çalışan ayartma davranışının adil rekabet ortamı üzerinde yarattığı etkilerin gözetilerek emek piyasasındaki hareketliliğin sınırlandırıldığı, buna yönelik olarak TTK'de rakibin üretim ve ticari sırlarını elde etme amaçlı gerçekleştirilen çalışan transferlerinin yasaklandığı,
- Tüm bu açıklamalar ışığında 4054 sayılı Kanun çerçevesinde *per se* ihlal değerlendirilmesi yapılırken TBK ve TTK'de yer alan düzenlemelere dikkat edilmesi gerektiği, aksi halde yasa koyucunun iradesi ve söz konusu menfaat dengesinin bozulacağı,
- Emek piyasasında rekabeti belirleyen temel kriterlerin ücret ve yan haklar olduğu, bu iki parametre üzerinde rakiplerin bir anlaşma içerisinde bulunması sonucu girdi piyasasında dengenin bozulacağı ve tüketici refahında kayıp

oluşacağı dolayısıyla bu anlaşmaların rekabeti sınırlayıcı etkisinin görece olarak belirgin ve somut olacağı, centilmenlik anlaşmalarında benimsenen temel amacın ise TBK ve TTK'deki ilgili hükümler çerçevesinde meşru menfaati korumaya yönelik olduğu

ifade edilmiştir.

(939) İzi tarafından yapılan savunmada özetle;

- Rakip teşebbüslerden personel istihdamında ilgili teşebbüslerin ticari sır mahiyetindeki bilgilerinin ifşa olmaması için azami çaba gösterilmesi gerektiği, rakip teşebbüslerce gerçekleştirilen ve fikri mülkiyet kapsamında olan üretimin kullanımı sonucu hukuki ve ekonomik sonuçları ile karşılaşabileceği, bu nedenlerden ötürü rakip teşebbüs çalışanlarının işe alımında eski iş yerinde ne pozisyonda çalıştığı ve önceki işvereni ile arasında akdedilen sözleşmede rekabet etmeme yükümlülüğünün varlığına dair insan kaynakları birimince tetkik yapılmasının son derece doğal olacağı, bu durumun çalışan ayartmama sözleşmesi olarak değerlendirilmemesi gerektiği, zira kimi durumlarda yapılacak bir çalışan transferi halinde TTK'nin 54. ve 55. maddelerinde düzenlenen haksız rekabet şartlarının oluşabileceği,
- Dolayısıyla çalışan transferleri noktasında duyulan endişelerin her zaman rakip teşebbüsler arası personel hareketliliğinin yasaklanması anlamına gelemeyeceği, asıl gayenin haksız rekabet ve fikri mülkiyet haklarının korunması olabileceği

ifade edilmiştir.

(940) “1.2.1. Sektör Hakkında Bilgi” başlıklı bölümünde de değinildiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, diğer ilgili mevzuat ve içtihat uyarınca, özellikle teşebbüslerinin ticari sırlarının korunarak, rakipleri karşısında haksız bir şekilde dezavantajlı duruma düşmelerini önlemek amacıyla iş sözleşmeleri devam ettiği sürece ve sözleşme sona erdikten sonra çalışanlara karşı çeşitli yükümlülükler getirilebilmektedir. Bu yükümlülüklerin ihlali halinde işverenlerin çalışanların aleyhine yargı yoluna başvurabileceği konusunda bir şüphe bulunmamaktadır.

(941) Öte yandan Türk hukuk sisteminde, bazı hallerde çalışan “ayartma” da hukuksuz kabul edilebilmektedir. Örneğin TTK'nin 55. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendindeki düzenleme uyarınca aldatıcı veya dürüstlük kuralına aykırı olduğu tespit edilen bir “ayartma” davranışı haksız rekabet olarak nitelendirilmektedir. Rekabet hukukunun konusunu ise teşebbüsler arasındaki “ayartmama” anlaşmalarının oluşturduğu göz önünde bulundurulduğunda TTK'nin ilgili hükmü dolayısıyla uygulamada iki hukuk dalı arasında çatışma doğması beklenemez. Aksine TTK uyarınca haksız rekabet oluşturduğu söylenebilecek ayartma davranışının rakipler arasında ortak bir stratejiyle bir başka rakibi dışlama amacıyla gerçekleştirildiği durumda ayrıca rekabet ihlali yaratması da gündeme gelecektir¹⁹⁸.

(942) Sonuç olarak meşru menfaatlerinin korunması noktasında kanun koyucunun verdiği cevaz çerçevesinde alınabilecek kararların mevcudiyetinin, rakiplerin bir araya gelerek iş gücü piyasasında rekabet karşıtı anlaşma yapmalarını meşru kılmayacağı açıktır. Kaldı ki rekabet hukuku bağlamında da, teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını “ayartmasını” yasaklayan anlaşmalar her halükarda ihlal olarak nitelendirilmemekte,

¹⁹⁸ Örneğin Bkz. Komisyon'un IV/35.691/E-4 sayılı *Pre-Insulated Pipe Cartel* kararı, para 92.

rekabet karşıtı etkileri bertaraf edecek şekilde belirli koşulları sağlaması halinde “yan sınırlama” olarak kabul edilebilmektedir¹⁹⁹.

I.4.7.2. Teşebbüsler Tarafından Sunulan Diğer Savunmaların Değerlendirilmesi

a. ETİYA Tarafından Yapılan Savunma

(943) ETİYA tarafından yapılan savunmada özetle;

- 4054 sayılı Kanun hükümlerinin, mevcut soruşturma konusu eylemler bakımından çalışan ayartmaya ve işçinin sadakat yükümlülüğüne ilişkin diğer mevzuat hükümleriyle çelişecek şekilde yorumlandığı, ETİYA’nın asgari sayıda ve belli yetkinliklere sahip kalifiye çalışan bulundurmanın müşteri tarafından sözleşmesel şart olarak koşulduğu projelerde ortak çalıştığı iş ortakları ile birbirlerinin çalışanlarını ayartmaktan imtina ettiği, ETİYA’nın buradaki niyetinin iş ortakları ile iş gücü piyasalarını paylaşmak veya rekabeti kısıtlamak olmadığı, ETİYA’nın niyetinin taraf olduğu sözleşmeleri ihlal etmemek, söz konusu projelerin sürekliliğini sağlamak, operasyonel problemler çıkmasını engellemek ve dâhil olduğu büyük projelerde çok büyük önem taşıyan ticari sır gizliliğini temin etmek olduğu, ETİYA’nın bu tutumunun TTK ve TBK’nın konuya ilişkin hükümleri ile de uyumlu olduğu,
- Dolayısıyla, aynı projelerde iş ortağı olarak çalışan teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını ayartmaktan imtina etmesinin, ilgili teşebbüslerin taraf oldukları sözleşmesel ve ticari ilişkilerin bağlamından kopartılarak tek başına hukuka aykırı bir eylem olarak nitelendirilmesinin 4054 sayılı Kanun’un diğer kanunların ilgili hükümleri ile çelişecek şekilde yorumlanması sonucunu doğurduğu

ifade edilmiştir.

(944) “I.2. Sektör Hakkında Bilgi” başlıklı bölümde detaylı olarak yer verildiği üzere yasa koyucu tarafından işverenlerin gerek çalışanlara gerek diğer işverenlere karşı meşru menfaatlerinin korunması amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler uyarınca belirli koşullar altında çalışan geçişlerinin kısmen kısıtlanmasına yönelik verilen cevazlar bulunmaktadır. Öte yandan bu durum rekabet hukukunun iş gücü piyasalarına uygulanmasına herhangi bir gölge düşürmediği gibi 4054 sayılı Kanun hükümlerinin diğer Kanun hükümleri ile uyumsuz olduğu anlamına da gelmemektedir. Bilakis 4054 sayılı Kanun ile diğer Kanun hükümlerinin çalışan hareketliliği noktasında teşebbüslerin meşru menfaatlerinin korunmasına ilişkin tam bir uyum içinde olduğu söylenebilecektir. Örneğin TBK’nın 444. vd. maddeleri uyarınca belirli koşullar altında çalışanlara karşı rakip teşebbüslerde çalışmama yükümlülüğü getirilmesine cevaz verilirken rekabet hukuku kapsamında belirli koşullar altında rakipler arasındaki iş ilişkilerinde çalışan geçişlerinin engellenmesine ilişkin hükümler getirilmesi yan sınırlama kapsamında ele alınmaktadır. TTK’nın 54. vd. maddeleri uyarınca ise haksız rekabet içerecek şekilde ve belirli koşulların varlığı altında rakip teşebbüslerin çalışanlarının iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelik davranışlar yasaklanmaktadır. Örneklerden görüleceği üzere Türk hukuk sisteminde, teşebbüsler arası uzlaşılarda, rakip teşebbüslerin birbirlerinden bağımsız eylemlerinde ve teşebbüslerle çalışanlar arasında ilişkilerde işverenlerin meşru menfaatlerini koruyucu ve tam bir uyum içinde olan birçok tedbir bulunmaktadır.

(945) ETİYA tarafından yapılan savunmada özetle;

¹⁹⁹ Bkz. “Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve” başlıklı bölüm.

- Soruşturma Raporu'nda varlığı iddia edilen ihlalin amaç bakımından ihlal olduğu gerekçe gösterilerek böyle bir ihlalin piyasadaki etkilerinin incelenmesine gerek olmadığı ve bu nedenle pazar tanımlamalarının yapılmasının da gerekli olmadığı yönünde ifadelerin yer aldığı, mevcut soruşturmada coğrafi pazar ve ürün pazarı tanımlamalarının yapılmamasının ETİYA'nın savunma hakkını kısıtladığı, Soruşturma Raporu'nda amaç bakımından ihlal olarak değerlendirilebilecek bir ihlal söz konusu olduğunda dahi, belirli durumlarda etki analizinin yapılmasının gerekli olabileceğine dair farklı uygulamalardan örnekler verilmekle birlikte iş sözleşmelerine cezai şart konması gibi seçeneklerin var olduğu hukuk sistemlerinde bu tür anlaşmaların makul karşılanmayacağı ve etki analizinin mümkün olmayacağının ifade edildiği, ETİYA'nın amacının temin edilmesi gereken çalışan sayısı ve bu çalışanların sahip olması gereken yetkinlikler bakımından çok ağır sözleşmesel yükümlülükler içeren müşteri sözleşmelerini ifa edebilmek ve bu sözleşmeleri ihlal eder konuma düşmemek olduğu göz önünde bulundurulduğunda ETİYA'nın Soruşturma Raporu'nda yer verilen bahse konu ifadelere katılmadığı,
- Söz konusu sözleşmelere konu projeler devam ettiği sürece ETİYA'nın, belirli sayıda ve belirli yetkinliğe sahip çalışanı temin etmek zorunda olduğu, ilgili çalışanların iş sözleşmelerine eğitim ücretleri vb. gerekçelerle konulacak cezai şartın ETİYA'nın bu sözleşmesel yükümlülüğünü yerine getirebilmesi açısından ETİYA'ya herhangi bir fayda sağlamayacağı, zira çalışanın veya çalışanı ayartan şirketlerin söz konusu cezai şartı üstlenmeyi kabul etmesi durumunda ETİYA'nın gerek ulusal gerekse uluslararası çapta yürüttüğü çok büyük kapsamlı projelerde taraf olduğu sözleşmeleri ihlal etmiş konumuna düşeceği, bu tür büyük çaplı projelerde ise ilgili müşteri sözleşmelerini ihlal etmesinin ETİYA'ya maliyetinin, çalışan iş sözleşmelerine konacak cezai şartın maliyeti ile kıyasının mümkün olmayacağı, dolayısıyla Soruşturma Raporu'nda etki analizi yapılmaması için gösterilen gerekçelerin huzurdaki soruşturmada ETİYA yönünden uygulanabilecek gerekçeler olmadığı,
- Farklı ülke rekabet otoritelerinin yakın tarihli kararlarında Soruşturma Raporu'nda benimsenen yaklaşımın aksine "amaç bakımından ihlal" kavramının mümkün olduğu kadar dar yorumlandığı ve bazı durumlarda etki analizi yapılmasının gerektiğinin değerlendirildiği, ayrıca bir eylemin amaç bakımından ihlal olarak değerlendirilebilmesi için bu tür eylemlerin rekabeti kısıtlayıcı etkileri olacağının tecrübeyle sabit olması gerektiğinin belirtildiği, Soruşturma Raporu'nda da açıkça ikrar edildiği üzere huzurdaki soruşturmanın çalışan ayartmama sözleşmelerinin rekabet hukuku yönünden tek başlarına incelenmediği ilk soruşturmalardan olduğu, dolayısıyla huzurdaki soruşturma konusu eylemlerin rekabeti kısıtlayıcı etkilerinin çok net gösterilebilecek, tecrübe ile sabit etkileri olmadığı, bu durumda, soruşturma konusu ihlal iddiaları bakımından bir etki analizi yapılmasının, hem gerekli hem de soruşturmaya taraf teşebbüsler bakımından hakkaniyetli bir yaklaşım olacağı

ifade edilmiştir.

- (946) "1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve" başlıklı bölümde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere pazarın girdi ile çıktı tarafında yapılan karteller doğurdukları etki bakımından birbirinden farklılaşmamaktadır. Hatta iş gücü piyasaları söz konusu olduğunda pazarın girdi tarafında yapılan kartellerin doğurabileceği rekabet karşıtı etkilerin pazarın çıktı tarafında doğurabileceği etkileri aşacağını dahi

öngörmek mümkündür. Öyle ki pazarın çıktı tarafında oluşturulan bir kartel sonucunda mal ve hizmet fiyatlarının artması/kalitelerinin düşmesi gibi sonuçların ortaya çıkabileceği kabul edilirken iş gücü piyasalarında söz konusu olan bir kartel sonucunda bu etkilerin yanı sıra çalışanların refahının azalması ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesi ve hatta emeğin yurt dışına yönelerek bir bütün halinde pazardan çıkması gibi çeşitli doğrudan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar da ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla dünya genelindeki genel görüşe paralel olarak Kurul tarafından da iş gücü piyasalarında yapılan ücret tespiti ve çalışan ayartmama gibi anlaşmaların amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir. Amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilen anlaşmaların rekabet karşıtı etkilerinin gösterilmesi zorunlu değildir. Dolayısıyla bu anlaşmaların uygulanıp uygulanmadığının ihlal tespiti bakımından önemi bulunmamaktadır.

(947) ETİYA tarafından yapılan savunmada özetle;

- Gerek 4054 sayılı Kanun'da gerekse ikincil düzenlemelerinde, Soruşturma Raporu'nda önemli derecede ağırlık verilen Yan Sınırlama doktrini kapsamındaki koşullara ilişkin açık bir yasal düzenleme bulunmadığı, bir eylemin ne zaman rekabeti sınırlayıcı ne zaman hukuka uygun bir eylem olarak nitelendirileceğine dair koşullar mevcut ise, bu koşulların ve uygulama usullerinin sınırlarının yasal düzenleme ile çizilmesi gerektiği,
- Böyle bir yasal düzenlemenin yokluğunda, özellikle de mevcut soruşturmanın çalışan ayartmamaya yönelik centilmenlik anlaşmalarının değerlendirildiği ilk soruşturma olduğunun Soruşturma Raporu'nda da kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda, bu sözleşmelerin Yan Sınırlama doktrini çerçevesinde belirlenen hukuka uygunluk şartlarını taşımadıklarından bahisle ETİYA'ya yaptırım uygulanmasının hakkaniyete aykırı olduğu

ifade edilmiştir.

(948) *"1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve"* başlıklı bölümde detaylı olarak ifade edildiği üzere her ne kadar yan sınırlamaların yoğunlaşma işlemleri kapsamında değerlendirilmesine ilişkin olsa da teşebbüsler arası hizmet anlaşmalarında getirilen çalışan ayartmama koşulları da benzer bir değerlendirilmeye tabi tutulabilecektir. Zira 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."* Tanımdan da anlaşılacağı üzere yan sınırlama doktrini 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamındaki "anlaşmalar" bakımından da uygulanabilecektir. Nitekim yan sınırlamaların bu kapsamda alınabileceğine ilişkin dünya genelinde de çeşitli örnekler mevcuttur. Örneğin ABD Bölge Mahkemelerince teşebbüsler arası çeşitli anlaşmalar bu kapsamda ele alınmıştır²⁰⁰.

b. PIA Tarafından Yapılan Savunma

(949) PIA tarafından yapılan savunmada özetle;

- PIA ile ETİYA arasında doğrudan veya dolaylı bir iletişim bulunduğunu gösterir tek bir belge dahi olmadığı, tarafların kendi iç yazışmalarından ve insan kaynakları danışmanlık şirketleriyle olan iletişimlerinden yola çıkarak PIA ile

²⁰⁰ Bkz. United States of America, v. eBay INC. Case No. 12-CV-05869-EJD-PSG., United States v. Knorr-Bremse AG and Westinghouse Air Brake Technologies Corporation, No. 1:18-cv-00747 (D.D.C. 2018).

ETİYA arasında rekabete aykırı bir anlaşma olduğunun varsayıldığı, yargı kararları uyarınca varsayımlara dayalı olarak ihlal kararı verilemeyeceği,

- PIA ile ETİYA arasında açık bir çalışan ayartmama anlaşması değil meşru bir iş birliği bulunduğu, Türk hukuk sisteminde bir akdin geçerliliğinin istisnai durumlar haricinde herhangi bir şekil şartına bağlanmadığı, PIA ile ETİYA arasındaki hizmet sözleşmesinin de herhangi bir kanuni şekle tabi olmadığı, bununla birlikte gerek yan sınırlamaya ilişkin rekabet hukuku mevzuatında gerekse de Kurulun geçmiş kararlarında yan sınırlamadan yararlanılabilmesi için herhangi bir şekil şartı öngörülmediği, meşru iş birliği anlaşmalarının yazılı olmaması halinde dahi sınırlamanın gerekçesi ile kimleri hangi süreyle kapsadığının yeterli ölçüde netleştirilebilmesinin önemli olduğu, dolayısıyla olay özelinde değerlendirme yapılarak kapsamının makul ölçüde anlaşılabilmesi halinde yazılı olmayan yan sınırlamaların da geçerli kabul edildiği ve izin verilebileceği,
- Bu itibarla PIA ile ETİYA'ya ilişkin verilen bulgularda, iki teşebbüsün yalnızca belirli kritik pozisyonlar bakımından birbirlerinden çalışan transfer ederken temkinli yaklaştığı, bununsa gerek hizmet verdikleri ortak müşteriler gerek çalıştıkları projeler veya aralarındaki hizmet alım satım ilişkisinden ileri geldiğinin görülebildiği,
- Olası bir ihlalin tespitinin “somut ve ciddi verilere” dayalı olarak ortaya koyulması gerektiği, buna karşın hiçbir taraflar arasındaki doğrudan veya dolaylı iletişimi gösterme kabiliyeti bulunmayan yazışmalara dayanarak bir ihlal varsayımında bulunulduğu, pazarın yapısının yanı sıra bulgularda teşebbüslerin iç yazışmalarında veya üçüncü taraflarla olan iletişimlerinde yer verdiği ifadelerin amaç, bağlam ve arka planına ilişkin dinamiklerin de dikkate alınması gerektiği,
- ETİYA çalışanları arasında geçen Bulgu 1’de, açıkça belirli bir pozisyon için PIA çalışanlarının istihdam edilemeyeceğinin belirtildiği, belgede söz konusu adayın değerlendirilemeye gerekçesinin yer almadığını ifade eden Soruşturma Heyeti’nin, PIA çalışanının, centilmenlik anlaşması gereği işe alınmadığı izleniminin uyandığını belirttiği, bulgudan belirli bir pozisyon için PIA çalışanının istihdam edilemeyecek olmasının aradaki meşru ticaret ilişkisinden kaynaklanan yan sınırlamadan doğduğunun anlaşıldığı, bununla birlikte ilgili kısmın karartılmış olması sebebiyle PIA’nın bu kapsamda savunma yapamadığı, yalnızca tahminde bulunabildiği, diğer yandan, “izlenime” dayanılarak ihlal isnadında bulunulmasının, ispat standardı kapsamında aranan şüpheden uzak ve somut delillere dayanılarak ortaya koyulma şartını sağlamadığı,
- ETİYA’nın alım yapmadığı şirketlere ilişkin listenin güncellenmesinin tartışıldığı Bulgu 2’de PIA çalışanının ETİYA’ya iş başvurusunda bulunduğu, konunun Satıştan Sorumlu Başkan Yardımcısı’na taşındığının görüldüğü, ilk etapta Satıştan Sorumlu Başkan Yardımcısı’nın ETİYA ile PIA ilişkilerini değerlendirerek olası bir yan sınırlama sebebiyle PIA’dan alım yapılmaması gerektiğini belirtmesi üzerine, durumun bir yanlış anlaşılardan ibaret olduğu, ETİYA CEO’su tarafından PIA’dan alım yapılabileceğinin belirtilmesi üzerine anlaşıldığı, nitekim aynı yazışmayı takip eden Bulgu 3’te listenin güncellenmesiyle iki teşebbüsün listeden çıkarıldığının anlaşıldığı ve PIA’dan başvuran aday ile iletişime geçilebileceğinin belirtildiği, öncelikle ilgili listenin

güncelleniyor olmasının, listeye dayanak ticaret ilişkilerinin değişikliğe uğramasıyla ilgili olduğunun değerlendirildiği, diğer bir deyişle aradaki yan sınırlamaya esas ilişkinin değişmesi ve işe alımların önündeki hassasiyetin ortadan kalkabildiğinin anlaşıldığı, diğer yandan söz konusu işe alım kısıtlamasının açık bir ayartmama anlaşmasının parçası olmadığına PIA'dan işe alımlarda pozisyonların niteliğine göre ayırma gidilmesinden de anlaşılabildiği, bununla birlikte yan sınırlamaya esas teşkil eden ilişkinin gerektirdiği şekilde belirli pozisyonlar için PIA çalışanlarının ETİYA tarafından istihdam edilmesinin aradaki ticari ilişkiye zarar vereceğinden ötürü istenilmediği, PIA'dan yeni ayrılmış olan çalışanların da işe alınmasının aynı nedenle istenilmediği, bu sayede meşru ilişki dahilindeki yan sınırlamayı "dolanarak" ticari ilişkilere zarar verecek işe alımlardan kaçınılmasının hedeflendiği,

- Yazışmaları takip eden Bulgu 4'te ETİYA'ya iş başvurusu yapan adayın PIA çalışanı olması sebebiyle elendiği ifade edilmiş olmakla birlikte bunun da öncekilere paralel şekilde aradaki yan sınırlamadan ileri geldiğinin anlaşıldığı, zira CV'si paylaşılan adayın elenmesi salt PIA'da çalışmasına bağlı olmayıp öngörüldüğü pozisyonla da ilgili olduğu, nitekim ilgili e-postanın başlığından da anlaşıldığı üzere aday, analist pozisyonu için önerildiği, söz konusu pozisyonun iki teşebbüs arasındaki ilişkiyi ilgilendiren bir işe ilişkin olması sebebiyle yan sınırlama uyarınca görüşülmesinin uygun olmadığına belirtildiği,
- ETİYA ile bir İK danışmanlık firması arasında geçen yazışmalardan oluşan Bulgu 5'te, ETİYA'nın işe alım yapamayacağı teşebbüslere ilişkin listede PIA'nın bulunduğu, bununla birlikte hangi pozisyonlar için PIA çalışanlarının işe alınabileceğine ilişkin bir not düşülmüş olmasının bir açık ayartmama anlaşması bulunmadığını kanıtlar nitelikte olduğu, dahası, *"Kararsız kaldığımız aday olursa, aday bazında konuşacağız."* denilerek PIA'dan işe alım yapılmasının tamamıyla yasak olmadığına görüldüğü ve iki teşebbüs arasındaki ilişkiler değerlendirilerek ilgili adayın işe alınmasının önünde bir sakınca olup olmadığına aday ve pozisyon özelinde değerlendirildiğinin anlaşıldığı, PIA'ya ilişkin olarak belirtilen şekilde not düşülen listenin benzer notlarla başka e-postaların eki olarak da gönderildiği, anılan listenin Bulgu 3'te *"CV'sinde PIA yazan kişileri konuşalım yani"* denilerek; Bulgu 6'da, Bulgu 7'de, Bulgu 9'da, Bulgu 11'de, Bulgu 12'de, Bulgu 15'te ve Bulgu 16'da *"CV'sinde PIA yazan kişileri her koşulda konuşalım"* notuyla iletildiği, bu itibarla iki teşebbüs arasındaki meşru iş birliğinden doğan hassasiyet doğrultusunda ETİYA tarafından PIA çalışanlarının işe alımına temkinli yaklaşıldığı ve işe alım yapılacak pozisyon ile adayın niteliklerinin hususi olarak değerlendirilerek ilerlenmek istendiği ve ortak projeler ve ortak müşterilerde çalışan personelin alımında ikinci bir süzgeçten geçirildiği, bu durumunsa kesin bir çalışan ayartmama anlaşmasını ortaya koymaktan son derece uzak olup olsa olsa istihdam edilecek personelin yan sınırlama kapsamına girip girmediğinin değerlendirildiği bir kontrol mekanizması olduğu,
- Bulgu 13 olarak yer verilen 02.12.2019 tarihli yazışmada *"Direk (.....) bizim calistigimiz projelerde yer almiyorsa bi problem yok denmişti bana"* ifadesinin önemli olduğu, PIA'nın önemli bir müşterisi ile ortak bir projede yer alan çalışanların istihdamına ticari kaygılar gereği belirli bir çekince ile yaklaştığı, söz konusu çekincenin, ETİYA ile PIA arasındaki rekabeti zedeleyici

herhangi bir anlaşma olarak ele alınmasının mümkün olmadığı, aksine PIA'nın sadece kayda değer bir müşterisi ile ticari ilişkilerini ve ortak projelerinin gidişatını koruma güdüsü ile hareket ettiği, ayrıca ilk adımda mevcut olan hassasiyete karşılık yazışmanın devamında ilgili adayın özgeçmişinin talep edildiği ve değerlendirmeye dâhil edildiği, adayın PIA'da işe başlamama sebebinin kendisinin ilgili pozisyonu reddetmiş olması olduğu,

- PIA'nın, ETİYA'yı zora sokacak şekilde eleman transferinden kaçınmak istemesi yönündeki iradesini ortaya koyan Bulgu 17'de geçen "*ETİYA ya bulaşmayalım*" ifadesinin iki teşebbüs arasında herhangi bir centilmenlik anlaşması bulunduğunu göstermediği, aksine PIA ile ETİYA karşılaştırıldığında ETİYA'nın pazardaki etkinliği ve mali gücünün çok daha yüksek olduğunun görüldüğü, dolayısıyla PIA'nın, ETİYA'nın muhtemel yıkıcı davranışları (ETİYA'nın PIA'ya karşı başlatacağı olası bir "çalışan transferi savaşı") neticesine bu durumdan büyük zarara uğrayacağını öngörerek yan sınırlama kapsamındaki yükümlülüklerini ihlal etmekten kaçındığı, bu itibarla PIA'nın duyduğu çekincenin makul olduğunun kabul edilmesi gerektiği, bir an için ortada bir yan sınırlama bulunmadığı kabul edilse dahi, teşebbüsler nasıl tek taraflı fiyatlama davranışları ile bir fiyat savaşı başlatmaktan kaçınmak adına pazardaki denge fiyatını uygulayabileceklerse, bir istihdam savaşı başlatmamak için de tek taraflı kararlarla belli teşebbüslerden çalışan istihdam etmekten çekinebilecekleri, özellikle ETİYA'nın mali gücü ve büyüklüğünün PIA'dan kat be kat büyük olduğu değerlendirildiğinde, PIA'nın ETİYA'dan çalışan istihdam etmesi sonucunun PIA'nın pazar dışına itilmesine dahi yol açabilecek bir istihdam savaşından tek taraflı iradesi dahilinde kaçınmasının son derece rasyonel bir strateji olacağı, PIA'nın çalışan geçişlerinin son derece hızlı ve sık olduğu bir istihdam yapısı içerisinde halihazırda istihdam ettiği personelleri kaybetmemeye yönelik alabileceği tedbirlerin meşru ve makul bir ticari kaygıya işaret ettiği, ayrıca artan enflasyon ve Türk lirasına karşılık fazlasıyla yükselen döviz kurları göz önüne alındığında, Türkiye'de yazılım personeli istihdam eden teşebbüslerin yurt dışı merkezli diğer şirketler ile (hem iş gücü açısından hem de buna bağlı olarak çıktı pazarına ilişkin) rekabette gittikçe dezavantajlı bir konuma düşmesinin de bu durumu desteklediği, Bulgu 17'nin devamında (.....) adlı aday ile iletişime geçildiği, bununla birlikte adayın, başka bir iş teklifini kabul etmiş olması nedeniyle PIA'da işe girmediği, öyle ki PIA ve ETİYA arasında iddia edildiği gibi bir çalışan ayartmama anlaşması durumunda adı geçen adayla iletişime geçilmemiş olmasının gerektiği

ifade edilmiştir.

- (950) Çalışan ayartmama anlaşmalarının her ne kadar amacı bakımından 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiği değerlendirilse de meşru bir iş birliği ile ilgili ve bu iş birliği açısından makul bir şekilde gerekli olan çalışan ayartmama anlaşmaları söz konusu olduğunda bu anlaşmalar, "*1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve*" başlıklı bölümünde detaylı olarak açıklandığı üzere belirli koşulları sağlaması şartıyla yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Bu kapsamda meşru bir iş birliği ile doğrudan ilgili ve bu iş birliğinin hayata geçirilebilmesi ve/veya sürdürülebilmesi açısından gerekli olan ve ayrıca kapsadığı çalışanlar ve süresi bakımından rekabeti daha az kısıtlayacak şekilde düzenlenen çalışan ayartmama anlaşmaları yan sınırlama olarak değerlendirilebilmektedir. Bu kapsamda, ETİYA ile PIA arasında çalışan ayartmama anlaşması yapıldığı tespit edildikten sonra bu anlaşmanın herhangi bir iş ilişkisinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı sorgulanmış, taraflar arasındaki sözleşmeler

incelendiğinde bu yönde bir hüküm olmadığı gibi elde edilen bulgulardan da anlaşmanın bir iş ilişkisi ile ilgili ve iş ilişkisinin hayata geçirilebilmesi ya da sürdürülebilmesi için orantılı olduğunu açık bir şekilde ortaya koyan emarelerin bulunmadığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla ETİYA ile PIA arasındaki çalışan ayartmama davranışlarının yan sınırlama olarak kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin olarak ayrıca bir değerlendirme yapılmasına gerek olmadığı kanaatine varılmıştır. Taraflara ilişkin ihlale dayanak teşkil eden bulgular incelendiğinde, iş ilişkisine dair ifadelerin dahi yer almadığı, bazı bulgularda (Bulgu 3, Bulgu 5-8, Bulgu 9, Bulgu 11-12, Bulgu 15-16) geçen ve belirli pozisyonlar (*billing* pozisyonu) için ETİYA tarafından PIA'dan çalışan transfer edilebileceğine ilişkin ifadeler bulunmakla birlikte genel olarak tarafların bütün personelleri kapsayan bir çalışan ayartmama anlaşması olduğuna dair açık ifadelerin bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte Bulgu 13'te, savunmada belirtildiği gibi bir ifade geçmemektedir. Bulgu 13'te, ETİYA'da çalışan bir adaya ilişkin olarak başta ETİYA'dan alım yapılmadığının söylendiği görülmektedir. Ancak adayın başka bir teşebbüste bordrolu olarak çalıştığının ve ETİYA'da dış kaynak olarak hizmet verdiğinin anlaşılmasının üzerine, bu durumun taraflar arasındaki centilmenlik anlaşması bakımından sorun teşkil etmeyeceği yönünde değerlendirme yapıldığı ve adayın CV'sinin istenmesine karar verildiği görülmektedir. Dolayısıyla teşebbüsün savunmasına konu olan bulgular incelendiğinde taraflar arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının kapsadığı çalışanlar ve süresi bakımından yan sınırlama olarak ele alınamayacağı değerlendirilmiştir.

- (951) Öte yandan amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilen çalışan ayartmama anlaşmalarının rekabet karşıtı etkilerinin gösterilmesi zorunlu olmadığından bu anlaşmaların uygulanıp uygulanmadığının ihlal tespiti bakımından da önemi bulunmamaktadır. Dolayısıyla anlaşmanın geçerli olduğu dönemde çeşitli çalışanların geçişinin sağlanması, yapılan ihlal değerlendirmesinin sonucunu değiştirmeyecektir.
- (952) Diğer taraftan bulguların ispat standardını karşılamadığına ilişkin savunmanın da kabulü mümkün görünmemektedir. Zira rekabet hukukunda "anlaşma" kavramı geniş yorumlanmakta, anlaşmanın yazılı olması, hukuken geçerli olması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin, şekline bakılmaksızın, taraflar arasında belirli bir irade uyuşmasını içeren tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsadığı kabul edilmektedir. Dahası açık bir irade uyuşmasının ortaya konulamadığı uyumlu eylem tanımı ile taraflar arasında bireysel karar alma mekanizmalarının yerine geçen bir koordinasyonun oluşturulduğu durumlar da Kanun'un 4. maddesinin konusunu oluşturmaktadır.
- (953) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca bir uzlaşmanın tespitinde ise delil serbestisi ilkesi geçerli olup Kanun'un 44. maddesi uyarınca soruşturma yürüten raportör heyeti Kanun'un 14. ve 15. maddelerine dayanarak her türlü evrakı ve bilgiyi talep edebilmekte, teşebbüslerde yapacağı yerinde incelemeler sonucunda her türlü verilerin ve belgelerin kopyalarını ve fiziki örneklerini alabilmektedir. Benzer şekilde ihlal iddiasına muhatap olan teşebbüsler de kararı etkileyebilecek her türlü bilgi ve delili Kurula sunma hakkına sahiptir.
- (954) Öte yandan ihlalin tespitine dayanak oluşturulan delillerin ispat gücü, delilin edinildiği kaynağa bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bu kapsamda uzlaşmanın tarafı olan teşebbüslerden elde edilen delillerin ispat gücünün, üçüncü kişilerden elde edilen delillere kıyasla daha yüksek olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte kartel taraflarından yalnızca birinden elde edilen bir belgenin tek başına 4054 sayılı Kanun'un ihlal edildiğinin ispatı noktasında yeterli olup olmadığı hususu somut olayın özelinde değişebilmektedir. Kurul tarafından alınan birçok kararda uzlaşmaya ilişkin delillerin

kartele taraf olan teşebbüslerin her birinde yapılan incelemelerde elde edilmesine gerek olmadığı, rakiplerden birinde bu tür bir belgenin tespit edilmesinin yeterli olduğu vurgulanmıştır²⁰¹. Zira Kurulun *İç Anadolu-Akdeniz-Marmara Çimento*²⁰² kararında da ifade edildiği üzere, kartellerin gizliliği sebebiyle her teşebbüste delil bulunmasının beklenemeyeceği, aksi durumun delilleri yok etmede en başarılı olan teşebbüslerin ödüllendirilmesine yol açacağı açıktır. Bu kapsamda teşebbüs içi yazışmaların bir ihlalin tespit edilebilmesi için ispat standardını yeteri ölçüde karşılayamayacağından bahsedilemeyecektir. Nitekim Ankara 7. İdare Mahkemesinin 06.04.2023 tarihli ve E. 2022/301, K. 2023/691 sayılı kararında, davacı teşebbüse ilişkin olarak alınan ihlal kararının teşebbüsün iç yazışmalarına dayandırılmasında hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca açık ve ağır bir ihlalin 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 taşımamaktadır²⁰³.

(955) Buna karşın işbu soruşturma kapsamında ihlal tespitinde bulunulurken özellikle teşebbüs içi yazışmalara şüphe ile yaklaşılmış ve tarafların tek taraflı irade beyanlarını mı yoksa teşebbüsler arası bir uzlaşmayı mı ortaya koydukları dikkate alınmıştır. Bu kapsamda bulgular bütüncül bir yaklaşımla ele alınarak birbirleriyle ilişkileri ortaya konulmuştur. Bu kapsamda PIA ve ETİYA'dan elde edilen belgeler karşılaştırıldığında taraflar arasındaki uzlaşının net bir şekilde ortaya konulduğu açıktır.

(956) PIA tarafından yapılan savunmada özetle;

- Çalışan ayartmama anlaşmalarının, iş gücü pazarı dışındaki herhangi bir pazarda kurulan ve takip edilen bir alım kartelinin ve ücret/fiyat tespitine yönelik anlaşmaların aynı kefedede değerlendirilmesinin mümkün olmadığı, çalışan ayartmama anlaşmalarının eğitim için yapılan yatırımların geri kazanılması gibi gerekçelerle savunulabileceği, PIA hakkında kabul anlamına gelmemekle birlikte bir çalışan ayartmama anlaşması olduğuna dair değerlendirme yapılsa bile bulguların hiçbirisi ücret baskılamaya yönelik bir amaca işaret etmediği, Kurulun konuya ilişkin daha önceki kararlarında amaç bakımından ihlal değerlendirmesi yapmadığı, hatta belirli illerde çalışan alanında uzmanlaşmış işçilerin çalışma şartlarını ve ücretlerini doğrudan etkileyen anlaşmaların değerlendirildiği *Özel Hastaneler* kararına kadar iş gücü piyasasına ilişkin para cezası tesis edilmediği, Kurulun çalışan hareketliliğin kısıtlanmasına yönelik ihlal tespitinde bulunduğu halde etki analizi yaptığı çeşitli kararlarının bulunduğu, Avrupa'da alınan kararlar bakımından ise aynı pazarda birbirleri ile rekabet eden teşebbüsler arası bir alım karteli kurulduğu ve çalışan ayartmama anlaşmalarının sadece bu kartellerin bir parçası olduğu durumlarda ihlal tespitinde bulunduğu, PIA ve ETİYA arasında bir çalışan ayartmama anlaşmasının var olduğu bir an için kabul edilse bile bu örneklerdeki kartellerle eş değer bir durum olmadığı,

²⁰¹ Bkz. Kurulun 01.02.2002 tarihli ve 02-06/51-24 sayılı, 08.02.2002 tarihli ve 02-07/57-26 sayılı, 30.05.2006 tarihli ve 06-37/477-129 sayılı, 19.01.2007 tarihli ve 07-07/43-12 sayılı, 23.12.2010 tarihli ve 10-80/1687-640 sayılı kararları.

²⁰² Kurulun 01.02.2002 tarihli ve 02-06/51-24 sayılı kararı.

²⁰³ Bkz. 18.08.2004 tarihli ve 04-55/751-188 sayılı, 26.12.2006 tarihli ve 06-94/1191-357 sayılı Kurul kararları.

- Benzer şekilde, Soruşturma Bildirimi'nde atıf yapılan ABD'deki bazı kararlarda dev teknoloji şirketlerinin herhangi bir makul/meşru gerekçe olmaksızın yaptıkları açık (*naked*) anlaşmalar olduğu, bununla birlikte PIA'nın taraf olduğu ve iş gücü pazarındaki rekabete olumsuz etki eden açık veya örtülü herhangi bir anlaşma bulunmadığı, dahası PIA gibi bir şirketin mevcut dosya özelinde özellikle ETİYA'ya oranla iş gücü piyasasındaki ve genel olarak pazardaki gücü ile aynı zamanda söz konusu dosyalardaki teşebbüslerin kendi pazarlarındaki gücü arasında büyük bir orantısızlık bulunduğu, tüm bu açıklamalar ışığında, mevcut dosya bakımından genelgeçer bir değerlendirme ile amaç yönünden ihlal teşkil eden bir anlaşma olduğunun ileri sürülmemesi ve eğer böyle bir anlaşma var ise olası etkisinin incelenmesi gerektiği,
- Soruşturma Raporu'nda, ayartmama anlaşmalarının adeta *per se* yasak gibi muafiyetten yararlanması mümkün olmayan ihlaller olarak ele alındığı, amaç bakımından rekabetin kısıtlandığı değerlendirmesinin yapılabilmesi halinde, ortada *per se* bir yasak varmışçasına doğrudan ihlal tespiti yapılmasının mevzuat ile Kurul içtihatlarına ters olduğu gibi Kurum'un kılavuzlarıyla da çeliştiği, Kurum'un geçmiş uygulaması gözetildiğinde pazar paylaşımı anlaşmalarının dahi *per se* ihlal şöyle dursun, amaç ihlali dahi olmayabileceği hallerin bulunduğu, gerçekten de Kurum'un, Yatay İşbirliği Anlaşmaları Hakkında Kılavuz'da, pazar paylaşımı anlaşmaları dâhil olmak üzere, rakipler arasındaki anlaşmaların belirli hallerde çeşitli etkinlikler doğurduklarını kabul ettiği, benzer şekilde Avrupa Komisyonu'nun Amaç Bakımından Kısıtlamalara İlişkin Rehber'inde de rakipler arası pazar paylaşımı, fiyat tespiti ve arzın kısıtlanması anlaşmalarının dahi *de minimis* kapsamında değerlendirilebileceği belirtilerek bunların her daim amaç bakımından rekabet ihlali teşkil etmediğinin kabul edildiği, bu itibarla pazar paylaşımı anlaşmalarına benzetilen çalışan ayartmama anlaşmalarının da benzer şekilde *per se* ihlal yahut amaç ihlali olarak etiketlenmesi mümkün olmadığı, olay özelinde değerlendirme yapılması gerektiği,
- İncelenen herhangi bir anlaşmanın bir şekilde "kısıtlayıcılık" barındırmasının, söz konusu anlaşmanın amaç ihlali olarak nitelendirilmesi için yeterli olmadığı, herhangi bir anlaşma için genelgeçer bir amaç ihlali tespiti yapılması mümkün olmayıp her olay özelinde ayrı inceleme yapılması gerektiği, nitekim ABAD'a göre bir anlaşmanın amaç ihlali teşkil ettiğine dair bir değerlendirmenin ancak söz konusu anlaşma hükümlerinin içeriği, hedefleri ve içinde bulunduğu ekonomik ve hukuki gerçeklere ilişkin faktörlerin tamamı dikkate alınarak rekabete yeterli derecede zarar verdiği tespit edildikten sonra yapılabileceği, aynı zamanda anlaşmaya konu mal veya hizmetlerin niteliği ve ilgili pazarın fiili işleyişi ile yapısının da dikkate alınması gerektiği, bir diğer deyişle belirli bir anlaşma türünün amaç bakımından ihlal teşkil etmesi (şekilci yaklaşım) mümkün olmayıp olsa olsa her bir dosyada incelenen spesifik anlaşmanın amaç ihlali teşkil etmesinin mümkün olduğu,
- Açıklanan nedenlerle, PIA ile ETİYA arasında bir anlaşma bulunduğu değerlendirilecekse dahi bunun; amaç bakımından bir ihlal teşkil etmediğinin kabul edilmesi, olay bazında değerlendirme yapılması ve iki teşebbüs arasındaki meşru iş birliği dikkate alınarak herhangi bir ayartmama anlaşmasının yan sınırlama kapsamında değerlendirilerek hukuka uygun bulunması gerektiği,

- PIA bakımından da bir anlaşmanın söz konusu olduğu söylenemeyecekse de inovasyonun önemli olduğu sektörlerde teşebbüsler arasında çalışanların transferinin yasaklanmasına dair anlaşmalara muafiyet tanınabildiğine ilişkin değerlendirmelerin önem arz ettiği, bu kapsamda inovasyonun teşebbüslerin faaliyet konusunun merkezini oluşturduğu yazılım sektörü düşünüldüğünde bu gibi bir anlaşmanın varlığı bir an için düşünülse bile muafiyet değerlendirmesinin elzem olduğu, daha önce Kurul ve diğer birçok rekabet otoritesi tarafından da kabul edildiği üzere, çalışan ayartmamaya dair bir anlaşma olsaydı bile böyle bir anlaşmanın rekabet bakımından olumlu etkilerinin olabildiği kabul edildiği, Kurul içtihadının da bu etkilerin dikkate alınarak bir muafiyet değerlendirmesi yapılmasını gerektirdiği, bununla birlikte literatürde de çalışan ayartmama anlaşmalarının özellikle çalışanların başka bir işverene geçişinin üretkenliğe etkisi ve geçiş maliyetleri çerçevesinde olumlu etkilerinin olabileceği, dolayısıyla ücret baskılamaya ilişkin somut bir kanıt olmaksızın çalışan ayartmama anlaşmalarının ücret baskılamaya yönelik olduğu bahsinin temelsiz olduğu, benzer şekilde böyle bir tespit ve bulgu olmaksızın bir çalışan ayartmama anlaşmasının geniş çaplı bir kartelin parçası olduğunun iddia edilemeyeceği,
- Herhangi bir pazar tanımı yapılmadığı da dikkate alındığında PIA'nın Türkiye'deki iş gücü piyasasının çok küçük bir kısmını oluşturduğunun göz önünde bulundurulması gerektiği, bununla birlikte ETİYA ile birlikte değerlendirilse de Türkiye çapındaki iş gücü piyasasında rekabetin ortadan kalktığını veya önemli ölçüde etkilendiğini iddia etmenin imkânsız olduğu, bir an için çalışan geçişini sınırlayıcı bir anlaşma olduğunun kabul edilmesi halinde bile çalışanların ücretlerini baskılamak gibi bir saik bulunmadığı, PIA'nın böyle bir amaca hizmet edebilecek alıcı gücüne de sahip olmadığı, bununla beraber, PIA'ya ilişkin olarak çalışanların ücretlerinin tespitine dair herhangi bir bulgu olmadığı gibi böyle bir etki doğurabilecek monopsonist bir güçten de bahsedilemeyeceği, dolayısıyla çalışanlar bakımından ücret baskılamadan kaynaklı bir kayıptan söz edilmesinin mümkün olmadığı

ifade edilmiştir.

- (957) “1.4.2. *Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve*” başlıklı bölümde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere pazarın girdi ile çıktı tarafında oluşturulan karteller doğrudan etki bakımından birbirinden farklılaşmamaktadır. Hatta iş gücü piyasaları söz konusu olduğunda pazarın girdi tarafındaki kartellerin doğurabileceği rekabet karşıtı etkilerin pazarın çıktı tarafında doğurabileceği etkileri aşacağını dahi öngörmek mümkündür. Öyle ki pazarın çıktı tarafında oluşturulan bir kartel sonucunda mal ve hizmet fiyatlarının artması/kalitelerinin düşmesi gibi sonuçların ortaya çıkabileceği kabul edilirken iş gücü piyasalarındaki bir kartel sonucunda bu etkilerin yanı sıra çalışanların refahının azalması ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesi ve hatta emeğin yurt dışına yönelerek bir bütün halinde pazardan çıkması gibi çeşitli doğrudan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar da ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla dünya genelindeki genel görüşe paralel olarak iş gücü piyasalarında yapılan ücret tespiti ve çalışan ayartmama gibi anlaşmaların amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir. Amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilen anlaşmaların rekabet karşıtı etkilerinin gösterilmesi zorunlu değildir. Dolayısıyla bu anlaşmaların uygulanıp uygulanmadığının ihlal tespiti bakımından önemi bulunmamaktadır.

- (958) Çalışan ayartmama anlaşmalarının her ne kadar amacı bakımından 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiği değerlendirilse de meşru bir iş birliği ile ilgili ve bu iş birliği açısından makul bir şekilde gerekli olan çalışan ayartmama anlaşmaları söz konusu olduğunda bu anlaşmalar, *"1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve"* başlıklı bölümde detaylı olarak açıklandığı üzere belirli koşulları sağlaması şartıyla yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Bu kapsamda hakkında ihlal iddiasında bulunan teşebbüsler bakımından ticari ilişkiler ve bu ticari ilişkiler kapsamında imzalanan sözleşmeler ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve teşebbüsler hakkında yapılan değerlendirmelerde göz önünde bulundurulmuştur. Bu kapsamda iş birliğinin sürdürülebilirliği açısından gerekli olmayan, iş ilişkisi kapsamında olmayan çalışanları da kapsayan, makul süre sınırlarını aşan ayartmama anlaşmaları yan sınırlama olarak kabul edilmemiştir.
- (959) Ayrıca 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 bu türden anlaşmaların muafiyet koşullarını sağlama ihtimalinin olmadığı değerlendirilmektedir. Öte yandan ihlal tespitinde bulunulabilmesi için açık ve ağır ihlal olarak kabul edilen bir çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olan teşebbüsün pazar gücünün ya da pazarın yapısının ayrıca ele alınmasına gerek bulunmamakta olup bu tür anlaşmalar her halükarda 2021/3 sayılı Rekabeti Kayda Değer Ölçüde Kısıtlamayan Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Teşebbüs Birliği Karar ve Eylemlerine İlişkin Tebliğ kapsamında ele alınamamaktadır. Zira Tebliğ'in 2. maddesi *"Bu Tebliğ, açık ve ağır ihlaller hariç olmak üzere, piyasada rekabet kayda değer ölçüde kısıtlamaması nedeniyle Rekabet Kurulu tarafından soruşturma konusu yapılmayabilecek anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği karar ve eylemlerin kapsar."* hükmünü haizdir.
- (960) PIA tarafından yapılan savunmada özetle;
- Kurulun PIA ve ETİYA arasındaki meşru iş birliğinden kaynaklanan yan sınırlamayı gerekli şartları sağlamaması sebebiyle hukuka aykırı değerlendirmesi halinde dahi görüş yazısı göndermesi, bunun mümkün olmaması halinde ise ceza takdirini, kartellere değil, diğer ihlallere ilişkin aralıktan belirlemesi gerektiği, PIA hakkında para cezasına hükmedilmesi halinde Kurulun geçmiş kararlarına paralel olarak para cezasının en alt sınırdan belirlenmesi gerektiği, zira PIA'nın ilk defa bir rekabet hukuku soruşturması geçirdiğinin de göz önünde bulundurulması gerektiği,
 - 4054 sayılı Kanun'un "Kapsam" başlıklı 2. maddesi gereğince 4054 sayılı Kanun'un kapsamı "Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde mal ve hizmet piyasaları" olarak belirlendiği, bu bağlamda Kurulun ceza takdir etmek yönünde karar vermesi halinde, cezanın miktarının tespitinde de PIA'nın sadece yurt içi satışlarından elde edilen gayrisafi gelirlerinin dikkate alınması gerektiği,
 - Çalışan ayartmama anlaşmalarının ihlal teşkil ettiğine ilişkin oturmuş bir içtihat bulunmadığı, PIA ile kıyaslandığında ETİYA'nın pazarda sahip olduğu yüksek etkinlik ve mali gücün ETİYA'nın herhangi bir yıkıcı davranışına dair PIA nezdinde çekince yarattığı, bu itibarla PIA'nın ETİYA'ya karşı tutumunun ETİYA'nın PIA'ya karşı olası bir "çalışan transferi savaşı" başlatabileceğine yönelik kaygılardan ileri geldiği, teşebbüslerin teknik alt yapılarının birbirinden farklılaşması, her bir çalışanın adaptasyonuna, gelişimine ve eğitimine yönelik maliyetleri artırdığı, Soruşturma kapsamında PIA'nın taahhüt başvurusunda bulunarak Kurulun endişelerini gidermeye yönelik iş birlikçi iradesini ortaya

koyduğu, Soruşturma sonucunda tespit edilecek olası bir ihlal halinde, ihlal konusu anlaşmanın PIA'nın gelirini yükseltebilecek nitelikte olmadığı ve giderlerindeki payının düşük olduğu, herhangi bir açık çalışan ayartmama yahut açık ücret sabitleme (*naked wage fixing*) anlaşması ile PIA ile ETİYA arasındaki dinamiklerin sonucunda teşebbüslerin davranışları aynı vahamette değerlendirilemeyeceği gibi hususların kabul anlamına gelmemekle birlikte bir ihlal sonucuna ulaşılması halinde hafifletici birer sebep olarak dikkate alınması gerektiği

ifade edilmiştir.

(961) “1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve” başlıklı bölümde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere gerek doktrin gerek Kurul içtihadı uyarınca pazarın girdi tarafındaki çalışan ayartmama anlaşmaları ile çıktı tarafındaki müşteri/pazar paylaşımı anlaşmaları arasında temel bir farklılık bulunmamaktadır. Zira pazarın çıktı tarafında oluşturulan bir kartel sonucunda mal ve hizmet fiyatlarının artması/kalitelerinin düşmesi gibi sonuçların ortaya çıkabileceği kabul edilirken, iş gücü piyasalarındaki bir kartel sonucunda bu etkilerin yanı sıra çalışanların refahının azalması ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesi ve hatta emeğin yurt dışına yönelerek bir bütün halinde pazardan çıkması gibi çeşitli doğrudan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar da ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla iş gücü piyasalarında yapılan çalışan ayartmama anlaşmalarının amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir. Bu çerçevede, yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak dosya konusu davranışların emek girdisinin paylaşımını amaçladığı ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliği taşıdığı, dolayısıyla kartel tanımı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği kanaatine ulaşılmıştır.

(962) PIA tarafından yapılan savunmada özetle;

- PIA hakkında soruşturma başlatılmasının ve kartel isnadı yüklenmesinin başta anayasa ile öngörülen ilkeler olmak üzere hukuka aykırı olduğu, belirli bir kesinlik içinde, hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını ve bunların idareye ne tür bir müdahale yetkisini doğurduğunu kanundan öğrenebilme imkânına sahip olma fırsatının tanınması gerektiği, hukuki belirlilik ilkesinin Anayasa'nın 2. maddesinde tanımlanmış hukuk devleti ilkesinin bir unsuru olduğu ve bu bağlamda idarenin faaliyetlerinin önceden tahmin edilebilir ve öngörülebilir bir nitelik taşıması gerektiği, idarelerin istikrar kazanmış tutumlarının ancak objektif bir şekilde ve haklı gerekçeler ile değiştirilebileceği, bu itibarla Kurulun geçmiş kararları ile çelişecek şekilde PIA hakkında herhangi bir idari para cezası uygulanmasının hukuka aykırı olacağı, PIA hakkında başlatılan Soruşturma tarihi esas alındığında Kurulun iş gücü pazarına yönelik yerleşmiş bir içtihadı bulunmadığının görüldüğü, bunun yanı sıra Kurul tarafından yayımlanmış herhangi bir kılavuzun mevcut olmadığı, aksine Kurulun benzer eylemlerde soruşturma dahi açmadığı pek çok kararının bulunduğu, bu nedenle rekabete aykırı bir anlaşmanın var olduğuna yönelik iddiaları kabul etmemekle beraber teşebbüslerin iş gücü piyasasındaki davranışlarının cezalandırılmayacağına dair meşru bir beklentisi bulunduğu, Soruşturma kapsamında Kurulun öncesinde herhangi bir yönlendirici işlem sağlamaksızın mevcut duruma taban tabana zıt bir uygulama getirmeye çalıştığı, bu uygulamanın teşebbüslerin cezalandırılmayacaklarına dair meşru beklentilerini ihlal ettiği, Kurulun iş gücü piyasalarına ilişkin 20.04.2021 tarihinde Kurum sitesinde yayımlanan soruşturma duyurusunun geçmiş kararlardan

neden sapıldığını göstermeye uygun bir araç olmadığı, sonuç olarak PIA hakkında başlatılan Soruşturma'nın ve bu kapsamda PIA hakkında uygulanabilecek olası bir para cezasının Anayasa'nın 124. maddesine aykırı olduğu,

- Kurulun Soruşturma dönemine kadarki kararlarına bakıldığında, incelenen teşebbüsler hakkında soruşturma açılmadığı ve/veya herhangi bir cezai yaptırım uygulanmadığı görüldüğü, bu kararlara kıyasla PIA hakkında soruşturma açılması ve hakkında ceza istenmesinin hukuki belirlilik ve idari istikrar ilkelerine aykırı olduğu, zira iş gücü piyasalarına ilişkin Kurulun geçmiş kararlarına konu teşebbüsler ile PIA'nın "karşılaştırma yapmaya müsait olacak şekilde benzer durumda" bulunduğu, hatta ETİYA ile olan ticari ilişkisi sebebiyle, geçmişte Kurulun ihlal tespiti yapmadığı, ceza vermediği kararlarından çok daha "masum" bir noktada olduğu, buradan hareketle Kurulun çalışan geçişlerini kısıtlayan anlaşmalar karşısında teşebbüslere uyguladığı muamelenin değişmeksizin PIA'ya da uygulanması gerektiği, böyle bir durumun istisnasının ancak farklı bir muameleyi haklı kılacak derecede makul ve objektif gerekçenin bulunması halinde gündeme gelebileceği, ancak böyle bir gerekçenin bulunmadığı

ifade edilmiştir.

- (963) Her ne kadar iş gücü piyasalarının rekabet hukuku bağlamında ele alınmasının tarihi daha eskilere uzansa da dünya genelinde bu alanda yapılan ilk önemli çalışmanın 2016 yılında FTC ve DOJ tarafından yayımlanan Rehber olduğunu söylemek mümkündür. "1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve" başlıklı bölümde de değinildiği üzere AB'de ise her ne kadar çeşitli çalışmalar bulunsun da daha temkinli bir yaklaşım olduğu ve üye ülkelerin rekabet otoritelerince alınan münferit kararlar çerçevesinde bu konuya değinildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca diğer birçok yargı çevresinde de rekabet otoritelerinin iş gücü piyasalarındaki uygulamalara yönelik artan bir ilgisinin olduğu görülmektedir²⁰⁴.
- (964) Öte yandan Kurulun konu hakkındaki gelişmeleri yakından takip ederek birçok rekabet otoritesinden daha önce aksiyon aldığı görülmektedir. Nitekim Kurul 2005 tarihli *Dizi Yapımcıları* kararında 4054 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendine atıfta bulunmak suretiyle "tv dizisi yapımcıları, oyuncu ücretlerini anlaşma yoluyla belirledikleri takdirde, bu eylemin maddede bahsi geçen alım fiyatlarını belirleme anlamına geleceği ve bu durumun açık bir biçimde rekabetin engellenmesi amacını taşıyacağı ve alınan prensip kararlarının uygulanması halinde piyasada rekabetin engelleneceği açıktır." yargısına vararak iş gücü piyasalarına ilişkin yerinde bir tespitte bulunmuştur. Ara dönemde her ne kadar Türk rekabet hukukunun iş gücü piyasalarına ilişkin yaklaşımı noktasında çeşitli fikir ayrılıkları olsa da Kurul 2019 tarihli *BFIT*, 2020 tarihli *Konteyner Şoförleri* ve 2022 tarihli *Özel Hastaneler* gibi kararlarında güncel gelişmelere de yer vererek konu hakkındaki iradesini netleştirmiş ve işverenler arası anlaşmaların 4054 sayılı Kanun kapsamında olduğunu hükme bağlamıştır. İş gücü piyasalarının rekabet hukuku bağlamında ele alınması noktasındaki öncü ülkelerden birisi haline gelen Türkiye, Haziran 2019'da düzenlenen OECD toplantısında da Japonya ve Portekiz gibi ülkelerle birlikte bu alanda katkı sunan ülkelerden birisi olarak yerini almıştır. İlaveten

²⁰⁴ Örneğin bkz. JFTC (2018), "Report of the Study Group on Human Resource and Competition Policy"; HKCC (2018), "Competition Commission Advisory Bulletin, 9 April 2018"; CMA (2023), "Guidance, Employers advice on how to avoid anti-competitive behaviour".

20.04.2021 tarihinde Kurul tarafından yapılan duyuruda Kurulun iş gücü piyasalarına ilişkin genel tutumu kamuoyunun dikkatine sunulmuştur²⁰⁵.

- (965) Dolayısıyla Kurulun iş gücü piyasalarına ilişkin olarak benimsediği yaklaşımın diğer alanlara ilişkin olduğu gibi dünya genelindeki yaklaşımın paralelinde ilerlediği, bu kapsamda özellikle Kurul tarafından alınan kararlar göz önünde bulundurulduğunda çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından yeterli içtihadın olduğu görülmektedir.
- (966) PIA tarafından yapılan savunmada özetle;
- Anayasa Mahkemesinin 23.03.2023 tarihli ve 2019/40991 başvuru numaralı kararı ile iş yerinde hâkim kararı olmaksızın Kurum uzmanları tarafından yapılan incelemenin konut dokunulmazlığı hakkını ihlal ettiğine karar verdiği, bu kapsamda benzeri yeni ihlallerin önüne geçilebilmesi adına ihlale yol açan kanun hükmünün yeniden gözden geçirilmesi amacıyla anılan kararın bir örneğinin yasama organına bildirilmesine de hükmedildiği, Anayasa'nın 153. maddesi gereğince Anayasa Mahkemesinin anılan kararının 4054 sayılı Kanun'un yerinde incelemelere ilişkin 15. maddesi halihazırda yürürlükte olsa dahi uygulanacağı, Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuru niteliği taşıyan anılan kararının aynı zamanda objektif işleve (bir başka deyişle *erga omnes* niteliğe) sahip olduğu, dolayısıyla söz konusu kararın yalnızca başvuru hakkında değil, PIA da dahil olmak üzere diğer teşebbüsler hakkında da uygulama alanı bulduğu, netice itibarıyla Soruşturma kapsamında gerçekleştirilen yerinde incelemeler çerçevesinde elde edilen bulgular hukuka aykırı delil niteliği taşıdığı,
 - Hukuka aykırı yollarla elde edilen delillerin kullanılmasının yasak olduğu, keza böyle delillerin (ve bu delillerden elde edilen ikincil delillerin) hükme esas teşkil edemeyeceği, bu itibarla Soruşturma Raporu'nda yer verilen ve Anayasa Mahkemesi tarafından hukuka aykırı olduğu tespit edilen yerinde incelemeler neticesinde elde edilen herhangi bir bulgunun hükme esas alınmasının mümkün olmadığı, hukuka aykırı bulguların rekabet soruşturmaları açısından da delil olarak kabul edilemeyeceğinin doktrinde açıkça vurgulandığı,
 - Bu kapsamda PIA hakkındaki iddialara ilişkin olarak mahkeme kararı olmaksızın gerçekleştirilen yerinde incelemelerde elde edilen ve Soruşturma Raporu'nda yer verilen bulguların Kurul tarafından hükme esas alınmasının hukuka aykırı olacağı, Anayasa Mahkemesinin bahse konu kararı karşısında, herhangi bir hukuka aykırılık yaratılmasının engellenmesi için soruşturmaya bir an önce son verilmesinin yerinde olacağı

ifade edilmiştir.

- (967) 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 15. maddesi;

“Kurul, bu Kanunun kendisine verdiği görevleri yerine getirirken gerekli gördüğü hallerde, teşebbüs ve teşebbüs birliklerinde incelemelerde bulunabilir. Bu amaçla teşebbüslerin veya teşebbüs birliklerinin:

- a) Defterlerini, fiziki ve elektronik ortam ile bilişim sistemlerinde tutulan her türlü verilerini ve belgelerini inceleyebilir, bunların kopyalarını ve fiziki örneklerini alabilir,*

²⁰⁵

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

b) *Belirli konularda yazılı veya sözlü açıklama isteyebilir,*

c) *Teşebbüslerin her türlü mal varlığına ilişkin mahallinde incelemeler yapabilir.*

İnceleme, Kurul emrinde çalışan uzmanlar tarafından yapılır. Uzmanlar incelemeye giderken yanlarında incelemenin konusunu, amacını ve yanlış bilgi verilmesi halinde idarî para cezası uygulanacağını gösteren bir yetki belgesi bulundurlar.

İlgililer istenen bilgi, belge, defter ve sair vasıtaların suretlerini vermekle yükümlüdür. Yerinde incelemenin engellenmesi veya engellenme olasılığının bulunması durumunda sulh ceza hakimi kararı ile yerinde inceleme yapılır.” hükmünü haizdir.

(968) İşbu soruşturma kapsamında yapılan yerinde incelemelerde de Kanunun amir hükmü çerçevesinde öncelikle görevli meslek personeli tarafından usulüne uygun olarak düzenlenmiş yetki belgeleri ile Rekabet Kurumu kimlik kartları teşebbüslere ibraz edilmiş, önaraştırma/soruşturmanın konusu ve gerçekleştirilecek incelemeye ilişkin bilgilendirilme sağlanmıştır. Akabinde önaraştırma/soruşturmanın konusuyla sınırlı olacak şekilde tespit edilen teşebbüs çalışanlarının fiziki ve elektronik ortam ile bilişim sistemlerinde tutulan verileri ve belgeleri üzerinde yine önaraştırma/soruşturma konusuyla sınırlı olacak şekilde, ilgili çalışanların refakatleri eşliğinde incelemeler gerçekleştirilmiştir. Nihayetinde dosya konusu ihlal iddialarıyla ilgili olabileceği değerlendirilen belgelerin Kurum merkezinde daha detaylı bir şekilde incelenmek üzere birer kopyaları alınmıştır. Alınan belgelerin bir örneği de teşebbüslerde bırakılmıştır. Yerinde inceleme sürecini özetleyen ve iki nüsha şeklinde düzenlenen yerinde inceleme tutanakları taraflarca okunup kabul edildikten sonra imzalanmış ve bir nüshası kopyaları alınan belgelerin bir suretiyle birlikte teşebbüslerde bırakılmıştır. Dolayısıyla yerinde incelemeler 4054 sayılı Kanun’un 15. maddesi ile Kurula verilen yetki çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

(969) Diğer taraftan, Anayasa Mahkemesi Genel Kurulunun, 20.06.2023 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 23.03.2023 tarihli Ford Otomotiv Sanayi Anonim Şirketi’nin 2019/40991 sayılı bireysel başvurusuna yönelik verdiği kararda, yerinde inceleme ile konut dokunulmazlığının ihlal edildiğine ilişkin karar verilmekle birlikte inceleme sonunda elde edilen belgelere ilişkin herhangi bir değerlendirilmeye yer verilmediği görülmektedir. Öte yandan kararda, yerinde incelemelerde elde edilen delil ışığında ulaşılan ihlal sonucunda verilen idari para cezasına ilişkin olarak mülkiyet hakkının ihlal edilmediği sonucuna da ulaşılmıştır. Nihayetinde yapısal sorunun çözümü için keyfiyetin Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne bildirilmesine karar verilmiştir.

(970) Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karar bireysel başvuru üzerine verilmiş bir hak ihlali kararı olup 4054 sayılı Kanun’un 15.maddesinde düzenlenen yerinde inceleme yetkisine ilişkin herhangi bir iptal durumu söz konusu değildir. Bu itibarla 4054 sayılı Kanun’un 15.maddesi halen mer’i olup, idareler var olan yasal düzenlemelere uymakla mükelleftir.

(971) Bununla birlikte 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun 66’ncı maddesinin 4’üncü fıkrası;

“(4) Mahkeme, bir kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü’nün tamamını veya bir hükmünü iptal ederken, kanun koyucu gibi hareketle, yeni bir uygulamaya yol açacak biçimde hüküm tesis edemez.”

hükmünü haizdir. Bu itibarla Anayasa Mahkemesi bir kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü’nün tamamını veya bir hükmünü iptal ederken dahi yerine yeni bir uygulama getirecek şekilde hüküm tesis

edemezken İdarenin halen var olan ve uymakla mükellef olduğu bir Kanun hükmünün aksine hareket etmesi ya da yorum yolu ile yasanın öngördüğünden farklı bir uygulama benimsemesi hukukten mümkün değildir.

(972) Sonuç olarak yürürlükteki Kanun hükümlerine uygun bir şekilde yapılan yerinde incelemelerde elde edilen delillerin hukuka aykırı olduğu savunmasının kabul edilebilir olmadığı değerlendirilmiştir.

(973) PIA tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Raporu'nda PIA ve KAFEİN arasındaki iddialar hakkında herhangi bir ihlal isnadında bulunulmadığı, yerinde incelemeler esnasında elde edilen verilerin hükme esas alınamayacağına dair savunmalar saklı kalmakla birlikte Soruşturma Raporu'ndaki görüşün benimsendiği ve Soruşturma Raporu'na uygun olarak herhangi bir ihlal tespitinde bulunulmaması gerektiği

ifade edilmiştir.

(974) Soruşturma kapsamında PIA ile KAFEİN arasında çalışan geçişini kısıtlamaya yönelik olarak irade uyuşmasının mevcut olduğu tespitinin yapılamayacağı ve ihlal isnadında bulunulamayacağı değerlendirilmiştir.

c. AKGÜN Tarafından Yapılan Savunmalar

(975) AKGÜN tarafından yapılan savunmada özetle;

- İş gücü piyasalarının 4054 sayılı Kanun'un kapsamına girmemesinden ötürü soruşturmanın hukuka aykırı olduğu, işçinin hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesi ve düzenlenmesi için 4857 sayılı İş Kanunu'nun bulunduğu, bu itibarla işçinin zarar görmesi durumunda başvuracağı merciin Rekabet Kurumu olmadığı

ifade edilmiştir.

(976) "1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve" başlıklı bölümde detaylı olarak ifade edildiği üzere son yıllarda gerek literatürde gerek otoritelerin kararlarında ortaya konulduğu üzere girdi pazarları ile çıktı pazarları arasında rekabeti sınırlayıcı anlaşmaların etkisi ve incelenmesi bakımından fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla, girdi niteliğinde olan emeğe yönelik teşebbüsler arası anlaşmalar rekabet hukuku uygulamalarının kapsamında değerlendirilmektedir. Öte yandan rekabet hukukunun uygulama alanı işçi-çalışan arasındaki menfaat ilişkilerinin düzenlenmesi değil iş gücü piyasalarında etkin rekabet ortamının sağlanması olup rakipler arası çalışan ayartmama anlaşmaları bu kapsamda ele alınmaktadır.

(977) AKGÜN tarafından yapılan savunmada özetle;

- Kesin bir ilgili ürün ve coğrafi pazar tanımı yapılmamasının dosya konusu iddiaları belirsiz hale getirdiği, dosya tarafları arasındaki rakiplik ilişkisinin ortaya konulmasını engellediği ve Kurulun sağlıklı bir değerlendirme yapmasının önüne geçtiği gibi teşebbüslerin de savunma hakkını kısıtladığı, yer ve sektör belirtilmeden başlatılan soruşturmanın geçersiz olduğu

ifade edilmiştir.

(978) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca yapılan bir değerlendirme bakımından ilgili pazarın tanımlanmasının temel amacı, rekabete aykırı nitelikteki teşebbüsler arası anlaşmanın/uyumlu eylemin ya da teşebbüs birliği kararının tarafı olan teşebbüslerin karşı karşıya bulundukları rekabet koşullarının belirlenmesidir. Böylece etkisi

yönünden rekabeti engelleyebilecek anlaşmaların etkisinin doğru bir şekilde ortaya konulabilmesi amaçlanmaktadır. Nitekim Kılavuz'a göre pazar tanımı, pazar gücüne ilişkin olarak, 4054 sayılı Kanun'un özellikle 6. ve 7. maddelerinin uygulanması bakımından önem taşıyan pazar payı hesaplamalarının yapılmasını sağlamaktadır.

- (979) Bununla birlikte 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”* ifadelerine yer verilerek özellikle pazarın sınırlarının net olarak ortaya konulamadığı ve tanımlanabilecek tüm alternatif pazarlar bakımından yapılacak değerlendirmelerinin değişmeyeceği vakalar bakımından kesin bir pazar tanımı yapılmayabileceği yönünde bir esneklik sağlanmıştır.
- (980) Soruşturma kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler genellikle bilişim çalışanlarının hareketliliğinin kısıtlanmasına yönelik yapılan anlaşmalara ilişkin olmakla birlikte elde edilen birtakım bulgular, bu türden anlaşmaların teşebbüslerin tüm çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabildiğini göstermektedir. Dolayısıyla dar bir pazar tanımının yapılması, dosya konusu anlaşmaların etkisini ortaya koymak gerektiği takdirde daha etkili olabilecektir de çalışan ayartmama anlaşmaları Kurul tarafından 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında amacı bakımından açık ve ağır ihlal olarak değerlendirilmekte olup yapılabilecek herhangi bir alternatif pazar tanımında bu durum değişmeyecektir. Bu kapsamda, işbu soruşturma kapsamında yapılabilecek pazar tanımları belirtilmekle birlikte kesin bir ilgili pazar tanımı yapılmasına gerek görülmemiştir.
- (981) AKGÜN tarafından yapılan savunmada özetle;
- Teşebbüslerin emek için rekabet halinde olabilmeleri için öncelikle aynı sektörde faaliyet göstermeleri, bunun doğal bir sonucu olarak da rakip olmaları gerektiği; AKGÜN ve COMODO'nun birbirlerinin rakibi olmadıkları gibi iş gücü piyasasına yön veren teşebbüsler olmadıkları, dolayısıyla bahse konu teşebbüslerin piyasa üzerinde rekabeti engelleyici bir etki doğurabilme olanaklarının bulunmadığı, bu kapsamda AKGÜN hakkında yürütülen soruşturmanın hukuki dayanaktan yoksun olduğu

ifade edilmiştir.

- (982) Pazarın alım tarafındaki (girdi pazarındaki) rekabet, çıktı pazarından bağımsız olarak işlemektedir. Dolayısıyla, çalışan istihdamı noktasında birbirleriyle rekabet eden teşebbüslerin, aynı ürün veya hizmetlerin sağlanmasında, yani alt pazarda rekabet edip etmediklerine bakılmaksızın ilgili iş gücü piyasasında (üst pazarda) rakip oldukları kabul edilmektedir²⁰⁶. Bu durum FTC ve DOJ tarafından yayımlanan Rapor'da da *“Antitröst bakış açısına göre, çalışanları işe almak veya elde tutmak için rekabet eden firmalar, aynı ürünleri üretip üretmediklerine veya aynı hizmetleri sağlamak için rekabet etmelerine bakılmaksızın istihdam piyasasında rakiptirler.”* ifadeleri ile net bir şekilde ortaya koyulmaktadır. Dosya kapsamında soruşturma tarafı teşebbüslerden elde edilen bilgi ve belgelerden de anlaşılacağı üzere çıktı pazarında farklı sektörlerde faaliyet gösteren birçok teşebbüs özellikle bilişim alanında çalışan benzer nitelik, donanım ve tecrübedeki personeli istihdam edebilmektedir. Dolayısıyla teorik olarak

²⁰⁶ Bkz. HKCC (2018), “Competition Commission Advisory Bulletin, 9 April 2018”, syf.1.

teşebbüslerin alt pazarda rakip olmaması, üst pazarda da rakip olmayacakları anlamına gelmemektedir.

- (983) Öte yandan AKGÜN'den elde edilen belge, AKGÜN ve COMODO'nun aralarında anlaşarak çalışan geçişlerini sınırlandırdığına ilişkin şüphe doğurmuş olsa da ilgili belgenin teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda irade uyuşması bulunduğunu yeterli açıklıkta ortaya koymadığı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda AKGÜN hakkında herhangi bir ihlal isnadında bulunulamayacağı kanaatine ulaşılmıştır.

d. COMODO Tarafından Yapılan Savunmalar

- (984) COMODO tarafından yapılan savunmada özetle;
- 4054 sayılı Kanun'un 15. maddesinin üçüncü fıkrasında açıkça yerinde incelemenin, Kurul emrinde çalışan uzmanlar tarafından yapılacağı; uzmanların incelemeye giderken yanlarında inceleme konusunu, amacını ve yanlış bilgi verilmesi halinde idari para cezası uygulanacağını gösteren bir yetki belgesi bulunduracağına kurala bağlandığı, bununla birlikte COMODO'da 27.09.2022 tarihinde yapılan incelemede yetki belgesi ile Kurum kimlik kartlarını ibraz eden Kurum yetkililerinin tamamının Uzman Yardımcısı olduğu, incelemeye herhangi bir rekabet uzmanının iştirak etmediği, bu yönüyle yerinde incelemenin 4054 sayılı Kanun'a aykırı şekilde yapıldığı ve soruşturmanın COMODO aleyhine usulen sakatlandığı

ifade edilmiştir.

- (985) 4054 sayılı Kanun'un 15. ve 40. maddelerinde, lafız itibarıyla yerinde incelemelerin uzmanlar tarafından gerçekleştirileceği düzenlenmiş olmakla birlikte, aynı Kanun'un Rekabet Kurumu meslek personelinin statüsünü belirleyen 34. ve 36. maddeleri ile Rekabet Kurumu Personel Yönetmeliği'nin 4. maddesi uyarınca uzman yardımcılarının meslek personeli niteliğini haiz olduğu belirtilmiş olup Kurum hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yerine getirmekle yetkili olduğu ifade edilmiştir. Bu itibarla 15. maddede belirtilen "uzman" ifadesinin "meslek personeli" olarak geniş yorumlanması gerekmektedir. İşaret edilen bu husus, Danıştay 10. Dairesinin 18.11.2003 tarih ve E:2001/1441, K:2003/4468 sayılı kararı ile de hüküm altına alınmış bulunmaktadır. Söz konusu kararda yerinde incelemede görevlendirilen meslek personelinin önaraştırma için gerekli mesleki donanıma sahip olduğu kabul edildiğinden, söz konusu personel eliyle yürütülen önaraştırma sürecinde bulguların elde edilmesinde, usul yönünden hukuka aykırı bir durum bulunmamıştır. Bunun yanı sıra Kurulun 23.09.2010 tarih ve 10-60/1274-480 sayılı *Kar Otomotiv* kararının iptali istemiyle açılan davada davacı taraf; uzman yardımcılarının yerinde incelemeye katıldığı, incelemelerin usule aykırı olduğu ve usule aykırı yollarla elde edilen delillerin karara esas alınamayacağını ileri sürmüştür. Danıştay 13. Dairesinin ileri sürülen iddiaya ilişkin almış olduğu 19.11.2015 tarih ve E:2011/2432, K:2015/4071 sayılı kararında bahse konu Danıştay 10. Dairesi kararına benzer bir değerlendirmeye yer verilmiştir.

- (986) COMODO tarafından yapılan savunmada özetle;
- İşbu soruşturmada ilgili pazarın tanımlanmasının rakiplik ilişkisinin varlığını ortaya koymak için mutlak gerekli olduğu ve yapılacak değerlendirmeleri önemli şekilde etkileyeceği,
 - COMODO'nun başka gerçek yahut tüzel kişiler tarafından üretilen yazılımları satmak hususunda faaliyet göstermesi sebebi ile bünyesinde yazılımcı personel

çalıştırmadığı, bu yönüyle iddia olunan centilmenlik anlaşmasının karşı tarafı olan ve yazılım sektöründe ar-ge ve üretim faaliyetiyle iştigal eden AKGÜN ile COMODO'nun aynı nitelikte ve birbirinin ikamesi olarak görülebilecek emek faktörü için rekabet etmediği,

- İki teşebbüs birbirine rakip olmadığından personel geçişinin engellemesine yönelik bir zaruret bulunmadığı, AKGÜN ile COMODO'da çalışan personel bakımından rekabet edilebilecek bir iş gücü alanı mevcut olmadığından rekabeti bozucu bir anlaşmanın yahut eylemin olmasının da söz konusu olmadığı,
- COMODO'ya karşı öne sürülen ihlal iddialarına dayanak dokümanın "rekabeti kısıtlayıcı anlaşma"nın varlık koşulu olan taraflar arası "irade uyuşmasını" ortaya koymaktan yoksun olduğu, COMODO'da yerinde inceleme yapmasına rağmen herhangi bir destekleyici delile ulaşamamasına rağmen konuyla ilgili COMODO'nun değerlendirmelerine de hiçbir zaman başvurulmadığı,
- Bulgu 257'de yer alan yazışmanın tamamen AKGÜN çalışanları arasındaki iç yazışma olduğu,
- Tüm savunmalara rağmen 4054 sayılı Kanun çerçevesinde herhangi bir idari para cezasına hükmedilmemesine olanak bulunmuyorsa, COMODO açısından ağırlaştırıcı hiçbir sebep veya unsurun söz konusu olmadığından takdir edilmesi ve tüm savunmalara rağmen bir idari para cezasına hükmedilmesi durumunda temel para cezasının mümkün olan en düşük oranda belirlenmesi ile takdir edilebilecek idari para cezasında COMODO lehine söz konusu olan tüm hafifletici sebeplerin en üst derecede dikkate alınması gerektiği

ifade edilmiştir.

- (987) Pazarın alım tarafındaki (girdi pazarındaki) rekabet, çıktı pazarından bağımsız olarak işlemektedir. Dolayısıyla, çalışan istihdamı noktasında birbirleriyle rekabet eden teşebbüslerin, aynı ürün veya hizmetlerin sağlanmasında, yani alt pazarda rekabet edip etmediklerine bakılmaksızın, ilgili iş gücü piyasasında (üst pazarda) rakip oldukları kabul edilmektedir²⁰⁷. Bu durum FTC ve DOJ tarafından yayımlanan Rapor'da da *"Antitröst bakış açısına göre, çalışanları işe almak veya elde tutmak için rekabet eden firmalar, aynı ürünleri üretip üretmediklerine veya aynı hizmetleri sağlamak için rekabet etmelerine bakılmaksızın istihdam piyasasında rakiptirler."* ifadeleri ile net bir şekilde ortaya koyulmaktadır. Dosya kapsamında soruşturma tarafı teşebbüslerden elde edilen bilgi ve belgelerden de anlaşılacağı üzere çıktı pazarında farklı sektörlerde faaliyet gösteren birçok teşebbüs özellikle bilişim alanında çalışan benzer nitelik, donanım ve tecrübedeki personeli istihdam edebilmektedir. Dolayısıyla teorik olarak teşebbüslerin alt pazarda rakip olmaması, üst pazarda da rakip olmayacakları anlamına gelmemektedir.
- (988) Öte yandan AKGÜN'den elde edilen belge, AKGÜN ve COMODO'nun aralarında anlaşarak çalışan geçişlerini sınırlandırdığına ilişkin şüphe doğurmuş olsa da ilgili belgenin teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda irade uyuşması bulunduğunu yeterli açıklıkta ortaya koymadığı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda COMODO hakkında herhangi bir ihlal isnadında bulunulamayacağı kanaatine ulaşılmıştır.

²⁰⁷ Bkz. HKCC (2018), "Competition Commission Advisory Bulletin, 9 April 2018", syf.1.

e. INSPIRIT Tarafından Yapılan Savunmalar

(989) INSPIRIT tarafından yapılan savunmada özetle;

- INSPIRIT hakkında soruşturma açılmasına dayanak teşkil eden bulgunun INNOVA'nın iç yazışması olduğu ve INSPIRIT ile INNOVA arasında ikili bir anlaşma olabileceği gerekçesiyle soruşturma açıldığı, buna ek olarak soruşturma bildiriminde, soruşturma yürütülen diğer teşebbüsler ile bağlantı kurulmasına olanak tanıyacak herhangi bir tespit ve değerlendirmeye de yer verilmediği, bu sebeple yalnızca iki teşebbüsü kapsayan bir soruşturma yürütülmesi gerektiği, konusu aynı olmakla birlikte tarafları ayrı olan iddiaların birlikte yürütülmesinde usul ekonomisi açısından herhangi bir faydanın bulunmadığı,
- 21.04.2022 tarihli Kurul kararı ile başlatılmış olan soruşturmanın üzerinden yedi aydan fazla bir sürenin geçtiği, buna göre INSPIRIT'in ilk altı aylık süresi tamamlanmış olan bir soruşturma kapsamına dâhil edildiği, bu durumun çok taraflı yürütülen soruşturmanın konusuna dair yeterli inceleme ve araştırmanın yapılmasını engelleyebileceği ve INSPIRIT hakkında açılan soruşturmanın, 21.04.2022 tarihli soruşturma ile birleştirilmesi kararından vazgeçilerek, ayrı bir şekilde yürütülmesi gerektiği buna ek olarak INSPIRIT'in kendisi ile herhangi bir bağlantısı olmayan teşebbüsler ile aynı soruşturma kapsamında değerlendirilmesinin, taahhüt ve uzlaşma gibi uygulamalar bakımından bağımsız değerlendirme yapılmasına engel olabileceği

ifade edilmiştir.

(990) Kurul tarafından alınan 23.11.2022 tarihli ve 22-52/791-M sayılı karar uyarınca INSPIRIT hakkında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak aynı Kanun'un 41. maddesi uyarınca soruşturma açılmasına ve Kurulun 21.04.2022 tarihli ve 22-18/301-M sayılı kararı uyarınca yürütülen soruşturma ile birleştirilmesine karar verilmiştir. Kurulun 15.09.2022 tarih ve 22-42/616-M sayılı kararıyla soruşturma süresinin bitiminden itibaren altı ay uzatıldığı göz önünde bulundurulduğunda, INSPIRIT hakkında yürütülen soruşturma sürecinin yaklaşık beş ay olarak gerçekleştiği görülmektedir. 4054 sayılı Kanun'un 44. maddesi uyarınca bir soruşturmanın, Kurulun herhangi bir uzatma kararı almadığı takdirde en geç altı ay içinde tamamlanması gerektiği göz önünde bulundurulduğunda, INSPIRIT hakkında yürütülen soruşturma sürecinin, gerekli incelemelerin yapılması ve INSPIRIT'in 4054 sayılı Kanun'un tanıdığı haklarını kullanabilmesi için yeterli olduğu açıktır. Zira 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca teşebbüslerin soruşturma bildiriminden itibaren 30 gün içinde birinci yazılı savunmalarını göndermeleri gerekmekte olup bu süre uzatılamamaktadır.

(991) Keza ilgili diğer mevzuat uyarınca taahhüt başvurusu soruşturma bildirimden itibaren üç ay içinde, uzlaşma başvurusu ise soruşturma raporunun tebliğine kadar yapılabilmektedir. Bütün bu süreler dikkate alındığında INSPIRIT'in savunma hakkına yönelik herhangi bir kısıtlama getirilmediği görülmektedir. Kaldı ki 4054 sayılı Kanun'un 44. maddesinin birinci fıkrası uyarınca da teşebbüsler tarafından kararı etkileyebilecek her türlü bilgi ve delil her zaman Kurula sunulabilmektedir. Öte yandan soruşturma konusu ve soruşturma kapsamında ulaşılan teşebbüsler arası ilişkiler göz önünde bulundurulduğunda INSPIRIT'in işbu soruşturmaya dâhil edilmemesi gerektiği yönündeki savunmanın kabul edilebilir olmadığı değerlendirilmiştir.

(992) INSPIRIT tarafından yapılan savunmada özetle;

- Özellikle dikey ilişkilerde yan sınırlamanın koşullarına ilişkin herhangi bir düzenleme veya Kurul kararı mevcut olmadığı, her ne kadar rakipler arası yatay anlaşmalar kapsamında daha önce Kurul ve başkaca otoritelerce çalışan ayartmama hükümleri incelenmiş olsa da dikey ilişkiler konusunda teşebbüslere yol gösterici nitelikte hiçbir kararın mevcut olmadığı

ifade edilmiştir.

(993) Her ne kadar iş gücü piyasalarının rekabet hukuku bağlamında ele alınmasının tarihi daha eskilere uzansa da dünya genelinde bu alanda yapılan ilk önemli çalışmanın 2016 yılında FTC ve DOJ tarafından yayımlanan Rehber olduğunu söylemek mümkündür. “1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve” başlıklı bölümde de değinildiği üzere AB’de ise her ne kadar çeşitli çalışmalar bulunsun da daha temkinli bir yaklaşım olduğu ve üye ülkelerin rekabet otoritelerince alınan münferit kararlar çerçevesinde bu konuya değinildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca diğer birçok yargı çevresinde de rekabet otoritelerinin iş gücü piyasalarındaki uygulamalara yönelik artan bir ilgisinin olduğu görülmektedir²⁰⁸.

(994) Öte yandan Kurulun konu hakkındaki gelişmeleri yakından takip ederek birçok rekabet otoritesinden daha önce aksiyon aldığı görülmektedir. Nitekim Kurul 2005 tarihli *Dizi Yapımcıları* kararında 4054 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendine atıfta bulunmak suretiyle “*tv dizisi yapımcıları, oyuncu ücretlerini anlaşma yoluyla belirledikleri takdirde, bu eylemin maddede bahsi geçen alım fiyatlarını belirleme anlamına geleceği ve bu durumun açık bir biçimde rekabetin engellenmesi amacını taşıyacağı ve alınan prensip kararlarının uygulanması halinde piyasada rekabetin engelleneceği açıktır.*” yargısına vararak iş gücü piyasalarına ilişkin yerinde bir tespitte bulunmuştur. Ara dönemde her ne kadar Türk rekabet hukukunun iş gücü piyasalarına ilişkin yaklaşımı noktasında çeşitli fikir ayrılıkları olsa da Kurul 2019 tarihli *BFIT*, 2020 tarihli *Konteyner Şoförleri* ve 2022 tarihli *Özel Hastaneler* gibi kararlarında güncel gelişmelere de yer vererek konu hakkındaki iradesini netleştirmiş ve işverenler arası anlaşmaların 4054 sayılı Kanun kapsamında olduğunu hükme bağlamıştır. İş gücü piyasalarının rekabet hukuku bağlamında ele alınması noktasındaki öncü ülkelerden birisi haline gelen Türkiye, Haziran 2019’da düzenlenen OECD toplantısında da Japonya ve Portekiz gibi ülkelerle birlikte bu alanda katkı sunan ülkelerden birisi olarak yerini almıştır. İlaveten 20.04.2021 tarihinde Kurul tarafından yapılan duyuruda Kurulun iş gücü piyasalarına ilişkin genel tutumu kamuoyunun dikkatine sunulmuştur²⁰⁹.

(995) Dolayısıyla Kurulun iş gücü piyasalarına ilişkin olarak benimsediği yaklaşımın diğer alanlara ilişkin olduğu gibi dünya genelindeki yaklaşımın paralelinde ilerlediği, bu kapsamda özellikle Kurul tarafından alınan kararlar göz önünde bulundurulduğunda çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından yeterli içtihadın olduğu değerlendirilmektedir.

(996) INSPIRIT tarafından yapılan savunmada özetle;

- Yürütülmekte olan soruşturma bakımından ilgili pazarın tanımının özellikle yatay veya dikey ilişki içermesi bakımından son derece önem arz ettiği, zira hakkında

²⁰⁸ Örneğin bkz. JFTC (2018), “Report of the Study Group on Human Resource and Competition Policy”; HKCC (2018), “Competition Commission Advisory Bulletin, 9 April 2018”; CMA (2023), “Guidance, Employers advice on how to avoid anti-competitive behaviour”.

²⁰⁹ Bkz. <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/isgucu-piyasasina-yonelik-centilmenlik-a-d8bc3379bea1eb11812e00505694b4c6>

soruşturma yürütülen teşebbüslerin rakip konumunda yani yatay ilişki veya hizmet anlaşması kapsamında dikey ilişki içerisinde olmalarının yapılacak değerlendirme ve bu doğrultuda ileri sürülen ihlal iddiası açısından farklılık teşkil edeceği, öyle ki yatay ilişkideki teşebbüsler arasında çalışan ayartmamaya yönelik centilmenlik anlaşması var ise bu doğrultuda ilgili teşebbüslerin emek girdisini paylaşmayı amaçladığı ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası bir anlaşma bulunduğu ileri sürülebileceği

ifade edilmiştir.

- (997) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca yapılan bir değerlendirme bakımından ilgili pazarın tanımlanmasının temel amacı, rekabete aykırı nitelikteki teşebbüsler arası anlaşmanın/uyumlu eylemin ya da teşebbüs birliği kararının tarafı olan teşebbüslerin karşı karşıya bulundukları rekabet koşullarının belirlenmesidir. Böylece etkisi yönünden rekabeti engelleyebilecek anlaşmaların etkisinin doğru ortaya konulabilmesi amaçlanmaktadır. Nitekim Kılavuz'a göre pazar tanımı, pazar gücüne ilişkin olarak, 4054 sayılı Kanun'un özellikle 6. ve 7. maddelerinin uygulanması bakımından önem taşıyan pazar payı hesaplamalarının yapılmasını sağlamaktadır.
- (998) Bununla birlikte 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"* ifadelerine yer verilerek özellikle pazarın sınırlarının net olarak ortaya konulamadığı ve tanımlanabilecek tüm alternatif pazarlar bakımından yapılacak değerlendirmelerinin değişmeyeceği vakalar bakımından kesin bir pazar tanımı yapılmayabileceği yönünde bir esneklik sağlanmıştır.
- (999) Kurul tarafından iş gücü piyasalarına ilişkin alınan yakın tarihli *Özel Hastaneler* kararında, bazı özel sağlık kuruluşlarının yapılacak zam oranları ve çalışan ayartmama konularında ortak hareket ettikleri iddialarına ilişkin yalnız hekimlere yönelik değil diğer çalışanlara (hemşireler, fizyoterapistler vb.) yönelik olarak da bilgi, belge ve değerlendirmelere yer verilmiş ve ilgili ürün pazarının bir bütün olarak *"sağlık hizmetlerinde emek arzı/iş gücü pazarı"* olarak tanımlanabileceği ifade edilmişse de söz konusu iddialar kapsamında ulaşılabilecek sonucu değiştirmeyecek olması nedeniyle kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır. Ayrıca kararda *"Her ne kadar yukarıda anılan coğrafi pazar değerlendirmeleri kapsamında, ilgili iller ve çevrelerinden hareket edilse de iş gücü pazarları bakımından coğrafi pazar daha dar veya geniş ele alınabilecektir. Zira iş gücü pazarları bakımından coğrafi pazar tanımının, işçilerin yer değiştirme veya işe gidip gelme konusundaki isteklilikleri, yaş, aile, sağlık vb. birçok husus birlikte değerlendirilerek yapılabileceği belirtilmektedir. Nihayetinde söz konusu iddialar kapsamında ulaşılabilecek sonucu değiştirmeyecek olması nedeniyle ilgili coğrafi pazar tanımı yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır."* ifadelerine yer verilerek kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı da yapılmamıştır²¹⁰.
- (1000) Soruşturma kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler genellikle bilişim çalışanlarının hareketliliğinin kısıtlanmasına yönelik yapılan anlaşmalara ilişkin olmakla birlikte elde edilen birtakım bulgular, bu türden anlaşmaların teşebbüslerin tüm çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabildiğini göstermektedir. Dolayısıyla dar bir pazar tanımının yapılması, dosya konusu anlaşmaların etkisini ortaya koymak gerektiği takdirde daha etkili olabilecekse de çalışan ayartmama anlaşmaları Kurul tarafından

²¹⁰ *Özel Hastaneler* kararı, para. 79, 82.

4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında amacı bakımından açık ve ağır ihlal olarak değerlendirilmekte olup yapılabilecek herhangi bir alternatif pazar tanımında bu durum değişmeyecektir. Bu kapsamda, işbu soruşturma kapsamında yapılabilecek pazar tanımları belirtilmekle birlikte kesin bir ilgili pazar tanımı yapılmasına gerek görülmemiştir.

(1001) Diğer taraftan pazarın alım tarafındaki (girdi pazarındaki) rekabet, çıktı pazarından bağımsız olarak işlemektedir. Dolayısıyla, çalışan istihdamı noktasında birbirleriyle rekabet eden teşebbüslerin, aynı ürün veya hizmetlerin sağlanmasında, yani alt pazarda rekabet edip etmediklerine bakılmaksızın, ilgili iş gücü piyasasında (üst pazarda) rakip oldukları kabul edilmektedir²¹¹. Bu durum FTC ve DOJ tarafından yayımlanan Rapor'da da *"Antitröst bakış açısına göre, çalışanları işe almak veya elde tutmak için rekabet eden firmalar, aynı ürünleri üretip üretmediklerine veya aynı hizmetleri sağlamak için rekabet etmelerine bakılmaksızın istihdam piyasasında rakiptirler."* ifadeleri ile net bir şekilde ortaya koyulmaktadır. Dosya kapsamında soruşturma tarafı teşebbüslerden elde edilen bilgi ve belgelerden de anlaşılabileceği üzere çıktı pazarında farklı sektörlerde faaliyet gösteren birçok teşebbüs özellikle bilişim alanında çalışan benzer nitelik, donanım ve tecrübedeki personeli istihdam edebilmektedir. Dolayısıyla teorik olarak teşebbüslerin alt pazarda rakip olmaması, üst pazarda da rakip olmayacakları anlamına gelmemektedir.

(1002) INSPIRIT tarafından yapılan savunmada özetle;

- Bulgu 199'da geçen yazışmada neyin kastedildiğinin net olmamakla birlikte açıkça INSPIRIT ile INNOVA arasında bir anlaşma olmadığının ifade edildiği, bulguda geçen *"INSPIRIT ile anlaşmamız yoktu en son"* ifadesinin bu durumu ortaya koyduğu, centilmenlik anlaşmasına yönelik sorunun muhatabının INSPIRIT'i hiç duymadığını belirttiği, bu ikinci ifadenin de INSPIRIT ile INNOVA arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşmanın olmadığının göstergesi olduğu,
- Bulgu 199'da yer alan iç yazışmanın INSPIRIT ile hiçbir ilgisi bulunmadığı, 26.11.2021 tarihinde gerçekleştiği anlaşılan bu yazışmanın INSPIRIT açısından bir karşılığının bulunmadığı, bu ifadeleri doğrulayan herhangi bir tespitin INSPIRIT'te yapılmadığı,
- Kabul anlamına gelmemekle birlikte şayet INSPIRIT aleyhine bir ceza verilecek ise bu ceza miktarının belirlenmesinde Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin (b) bendi uyarınca "diğer ihlaller" kategorisinin esas alınması gerektiği

ifade edilmiştir.

(1003) *"1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve"* başlıklı bölümünde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere gerek doktrin gerek Kurul içtihadı uyarınca pazarın girdi tarafındaki çalışan ayartmama anlaşmaları ile çıktı tarafındaki müşteri/pazar paylaşımı anlaşmaları arasında temel bir farklılık bulunmamaktadır. Zira pazarın çıktı tarafında oluşturulan bir kartel sonucunda mal ve hizmet fiyatlarının artması/kalitelerinin düşmesi gibi sonuçların ortaya çıkabileceği kabul edilirken, iş gücü piyasalarında oluşturulan bir kartel sonucunda bu etkilerin yanı sıra çalışanların refahının azalması ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesi ve hatta emeğin yurt dışına yönelerek bir bütün halinde pazardan çıkması gibi çeşitli doğrudan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar da ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla iş gücü piyasalarında

²¹¹ Bkz. HKCC (2018), "Competition Commission Advisory Bulletin, 9 April 2018", syf.1.

yapılan çalışan ayartmama anlaşmalarının amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir. Bu çerçevede, yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak dosya konusu davranışların emek girdisinin paylaşımını amaçladığı ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliği taşıdığı, dolayısıyla kartel tanımı kapsamında kabul edilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

- (1004) Bununla birlikte dosya kapsamında INNOVA ile INSPIRIT arasında birbirlerinin çalışanlarının ayartılmamasına yönelik bir irade uyuşmasının makul şüphenin ötesinde, açık ve somut delillerle ortaya konulamadığı değerlendirilmiştir. Bu çerçevede INSPIRIT hakkında herhangi bir ihlal isnadında bulunulamayacağı kanaatine ulaşılmıştır.

f. INNOVA Tarafından Yapılan Savunmalar

- (1005) INNOVA tarafından yapılan savunmada özetle;

- İlgili ürün pazarının “bilişim hizmetlerine ilişkin iş gücü pazarı” olarak belirlenmesi durumunda Soruşturma Raporu’nda ifade edildiği şekilde *“iş gücü pazarının alım tarafında çalışan ayartmama anlaşması yoluyla monopson etkisi yaratılarak maliyetlerin düşürülebileceği”* iddiasının, maddi ve hukuki gerçeklikten uzak tamamıyla soyut bir iddia olduğunun ortaya çıkacağı, zira bilişim hizmetlerine ilişkin iş gücü pazarı ifadesinin oldukça genel ve soyut bir pazar tanım olduğu, bilişim hizmetlerinde çalışan bütün çalışanların aynı işlevi görmediği, iş gücü pazarının uzmanlık alanları özelinde daraltılması gerektiği, işbu soruşturmada tarafların gerçek iradesinin ortaya çıkarılması için tarafların faaliyette bulundukları pazarlar, ihtiyaç duydukları iş gücü girdilerinin niteliği, bu girdilerin alt pazar teşkil edip etmeme durumunun incelenmesi gerektiği, iş gücü girdisinin detaylı bir biçimde incelenmesi halinde, tarafların soruşturma içeriğinde bulunan sözleşmelerdeki gerçek amaçlarının yorumlanması imkânının doğacağı ve taraflar arasındaki ilişkilerin yatay mı dikey mi olduğunun sağlıklı bir biçimde ortaya konulacağı, tarafların gerçek iradesinin ortaya konmasıyla da rekabeti kısıtlama amacı taşıyan sözleşmeler ile dikey anlaşmalardaki yan sınırlamaların birbirinden ayrılabilceği,
- Bilişim hizmetleri sunan sektörlerin iş koşulları ve pandemi sonrası uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla, bu hizmetleri sunan çalışanların yurt dışında faaliyet gösteren teşebbüslerde de çalışmaya başladığı, hâl böyleyken bilişim hizmetleri sunan sektörlerde çalışan kişiler bakımından Türkiye’nin bir coğrafi pazar olmaktan çıktığı ve çalışanların dünyanın her tarafındaki teşebbüslere maddi veya manevi engellere takılmadan kendi evlerinde oturarak hizmet sunabilmeye başladığı, dolayısıyla ilgili coğrafi pazarın Türkiye olarak değil, “Dünya” olarak tanımlanması gerektiği,
- Soruşturma tarafı teşebbüslerin davranışlarının kartel olarak nitelendirilebilmesi için öncelikle ilgili ürün pazarının da belirlenmesi gerektiği, yapılacak alternatif pazar tanımlarında INNOVA ile diğer teşebbüsler tarafından oluşturulabilecek bir alım gücünden söz edilemeyeceği, zira ortaklaşa bir talebin söz konusu olmadığı, çünkü teşebbüslerin ihtiyaç duyduğu çalışan profillerinin birbirinden farklı olduğu,
- Genel olarak bilişim hizmetleriyle meşgul olsalar da soruşturma konusu teşebbüslerin çok farklı faaliyetlerde bulundukları, teşebbüsler arası anlaşmaların çok farklı iş gruplarından personellere ilişkin olduğu, teşebbüsler arası dikey ilişkilerin amacının bu birbirinden farklı faaliyetler esnasında ihtiyaç

duyulan proje bazlı dönemsel personel açığını kapatmak olduğu, dolayısıyla farklılaşan ihtiyaçlar sebebiyle sektörde faaliyet gösteren teşebbüslerin talep ettikleri çalışan portföyünün tek tip olmadığı, tek tip olmayan çalışan ihtiyacına ilişkin olarak da bir “kartel” kurulmasının mümkün olmadığı, zira aynı girdiye ihtiyaç duymayan teşebbüslerin birbirleriyle tam anlamıyla rakip olmadığı, bir kartelin tespitinin ancak yapılan iş özelinde yapılan hassas bir pazar tanımı çerçevesinde söz konusu olacağı,

- Bu doğrultuda bilişim hizmetlerine ilişkin iş gücü pazarı gibi oldukça büyük bir pazarda çalışan ayartmama anlaşması yapılarak dolaylı olarak fiyat belirleme yoluyla bir alım karteli oluşturma ve uygulamaya sokmanın mümkün olmadığı, binlerce işverenin, yüzlerce aracı insan kaynakları firmasının ve işçinin yer aldığı bir piyasada yoğun bir rekabetin yaşandığı, piyasaya giriş engelinin söz konusu olmadığı, iş gücü piyasasında alıcı/işveren ve satıcı/işçi sayısının fazla olmasının diğer bir deyişle, ekonomik karar birimlerinin kendi başlarına fiyatları etkileyememesinin işbu soruşturma kapsamında dikkate alınması gerektiği, alıcıların monopson ya da oligopson gücüne sahip olmadığı ve bu güce sahip olmalarına imkân dahi bulunmadığı, kaldı ki işçi sayısı daha sınırlı olsa da söz konusu işçilerin özellikle “belirli hizmetlerde uzmanlaşmış nitelikli personel” olarak kabul edilmesi durumunda dahi artık iyice genişlemiş ve yurt dışı hizmetlerin de sunulmaya başladığı piyasa yapısında, çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle ücretleri baskılamasına olanak tanınmasına imkân vermeyeceği, bu kapsamda INNOVA aleyhine ileri sürülen soruşturma konusu iddiaların kartel ve/veya alım karteli olarak nitelendirilmesinin rekabet hukuku doktrini ve uygulamasıyla bağdaşmadığı

ifade edilmiştir.

- (1006) 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesi uyarınca yapılan bir değerlendirme bakımından ilgili pazarın tanımlanmasının temel amacı, rekabete aykırı nitelikteki teşebbüsler arası anlaşmanın/uyumlu eylemin ya da teşebbüs birliği kararının tarafı olan teşebbüslerin karşı karşıya bulundukları rekabet koşullarının belirlenmesidir. Böylece etkisi yönünden rekabeti engelleyebilecek anlaşmaların etkisinin doğru ortaya konulabilmesi amaçlanmaktadır. Nitekim İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz’a (Kılavuz) göre pazar tanımı, pazar gücüne ilişkin olarak, 4054 sayılı Kanun’un özellikle 6. ve 7. maddelerinin uygulanması bakımından önem taşıyan pazar payı hesaplamalarının yapılmasını sağlamaktadır.
- (1007) Bununla birlikte 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”* ifadelerine yer verilerek özellikle pazarın sınırlarının net olarak ortaya konulamadığı ve tanımlanabilecek tüm alternatif pazarlar bakımından yapılacak değerlendirmelerinin değişmeyeceği vakalar bakımından kesin bir pazar tanımı yapılmayabileceği yönünde bir esneklik sağlanmıştır.
- (1008) Kurul tarafından iş gücü piyasalarına ilişkin alınan yakın tarihli *Özel Hastaneler* kararında, bazı özel sağlık kuruluşlarının yapılacak zam oranları ve çalışan ayartmama konularında ortak hareket ettikleri iddialarına ilişkin yalnız hekimlere yönelik değil diğer çalışanlara (hemşireler, fizyoterapistler vb.) yönelik olarak da bilgi, belge ve değerlendirmelere yer verilmiş ve ilgili ürün pazarının bir bütün olarak *“sağlık hizmetlerinde emek arzı/iş gücü pazarı”* olarak tanımlanabileceği ifade edilmişse de

söz konusu iddialar kapsamında ulaşılabilecek sonucu değiştirmeyecek olması nedeniyle kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır. Ayrıca kararda “*Her ne kadar yukarıda anılan coğrafi pazar değerlendirmeleri kapsamında, ilgili iller ve çevrelerinden hareket edilse de iş gücü pazarları bakımından coğrafi pazar daha dar veya geniş ele alınabilecektir. Zira iş gücü pazarları bakımından coğrafi pazar tanımının, işçilerin yer değiştirme veya işe gidip gelme konusundaki isteklilikleri, yaş, aile, sağlık vb. birçok husus birlikte değerlendirilerek yapılabileceği belirtilmektedir. Nihayetinde söz konusu iddialar kapsamında ulaşılabilecek sonucu değiştirmeyecek olması nedeniyle ilgili coğrafi pazar tanımı yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.*” ifadelerine yer verilerek kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı da yapılmamıştır²¹².

- (1009) “1.2. Sektör Hakkında Bilgi” ve “1.3. İlgili Pazar” başlıklı bölümlerde detaylı olarak yer verildiği üzere soruşturma kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler genellikle bilişim çalışanlarının hareketliliğinin kısıtlanmasına yönelik yapılan anlaşmalara ilişkin olmakla birlikte elde edilen birtakım bulgular, bu türden anlaşmaların teşebbüslerin tüm çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabildiğini göstermektedir. Dolayısıyla dar bir pazar tanımının yapılması, dosya konusu anlaşmaların etkisini ortaya koymak gerektiği takdirde daha etkili olabilecektir de çalışan ayartmama anlaşmaları Kurul tarafından 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesi kapsamında amacı bakımından açık ve ağır ihlal olarak değerlendirilmekte olup yapılabilecek herhangi bir alternatif pazar tanımında bu durum değişmeyecektir. Bu kapsamda, işbu soruşturma kapsamında yapılabilecek pazar tanımları belirtilmekle birlikte kesin bir ilgili pazar tanımı yapılmasına gerek görülmemiştir.
- (1010) Öte yandan “1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve” başlıklı bölümde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere gerek doktrin gerek Kurul içtihadı uyarınca pazarın girdi tarafındaki çalışan ayartmama anlaşmaları ile çıktı tarafındaki müşteri/pazar paylaşımı anlaşmaları arasında temel bir farklılık bulunmamaktadır. Zira pazarın çıktı tarafında oluşturulan bir kartel sonucunda mal ve hizmet fiyatlarının artması/kalitelerinin düşmesi gibi sonuçların ortaya çıkabileceği kabul edilirken, iş gücü piyasalarında oluşturulan bir kartel sonucunda bu etkilerin yanı sıra çalışanların refahının azalması ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesi ve hatta emeğin yurt dışına yönelerek bir bütün halinde pazardan çıkması gibi çeşitli doğrudan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar da ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla iş gücü piyasalarında yapılan çalışan ayartmama anlaşmalarının amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir. Bu çerçevede, yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak dosya konusu davranışların emek girdisinin paylaşımını amaçladığı ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliği taşıdığı, dolayısıyla kartel tanımı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.
- (1011) INNOVA tarafından yapılan savunmada özetle;
- Mevcut soruşturma konusu iş gücü piyasalarında çalışan ayartmama anlaşmalarının güncel bir rekabet hukuku sorunu olarak ortaya çıktığı, bu kapsamda özellikle INNOVA’nın iş gücü piyasalarındaki soruşturmaya konu uygulamaları bakımından rekabeti kısıtlayıcı amacın açıkça ortaya konulmadığı, iş gücü piyasaları bakımından Kurulun 2022 tarihli *Özel Hastaneler Kararı*’na kadarki gerekçeli kararlarının tümünde, çalışan ayartmama anlaşmalarının amaç bakımından rekabeti kısıtlayıcı olabileceğinin belirtilmesine rağmen teşebbüslerin faaliyet gösterdiği pazarlar, pazar payları, davranışlarının süresi, kapsamı ve etkinlik kazanımlarına ilişkin argümanları

²¹² *Özel Hastaneler* kararı, para. 79, 82.

değerlendirmek suretiyle soruşturma açmadığı, Soruşturma Raporu'nda da Kurulun iş gücü piyasalarında çalışan ayartmama anlaşmalarının amaç bakımından rekabete aykırı kabul edildiğine yönelik önceki kararlarındaki değerlendirmelere atıf yapıldığı, ancak Kurulun önceki kararlarından ayrılan ve oldukça yakın tarihli olan *Özel Hastaneler Kararı*'na dayanarak mutlak bir yasaklama ve ihlal iddiası yoluna gidilerek, çalışan ayartmama anlaşmalarının "amaç bakımından ihlal" oluşturduğu kabulünden sonra soruşturmaya konu dönem, taraflar, tarafların faaliyet gösterdiği pazarlar vb. başta olmak üzere herhangi bir olumlu ve olumsuz analiz yapılmamasının hatalı olduğu, nitekim 2022 tarihli bir Kurul kararı üzerinden 2022 öncesi davranışların ihlal olarak nitelenmesinin hukuki belirliliği ve dolayısıyla hukuk güvenliğini ortadan kaldıracığı, tüm bu açıklamalar kapsamında rekabeti kısıtlayıcı amacın tespitine açıklık kazandıran bir formülün Türk rekabet hukukunda da benimsenmesi gerektiği, bu çerçevede öncelikle rekabeti kısıtlayıcı etkilerin varlığı açısından çürütülmesi oldukça güç bir karine teşkil ettiği söylenebilecek amaç mekanizmasının çerçevesinin "istisnalar dar yorumlanır" ilkesi gözetilerek çizilmesi gerektiği, öte yandan rekabet otoritelerinin önüne sürekli daha önce karşılaşılmamış veya nadiren karşılaşılmış ilgili ürün pazarı ve rekabet hukuku problemlerinin geldiğinin dikkate alınması gerektiği, nitekim Soruşturma Raporu'nda da yer verilen rekabet otorite uygulamaları ve mevzuatın tarihlerine bakıldığından da hem Rekabet Kurumu hem de AB Rekabet Otoriteleri ve Komisyon açısından işbu dosyanın konusunu oluşturan iş gücü piyasaları ve bu piyasalardaki başta çalışan ayartmama anlaşmaları olmak üzere incelenen diğer konuların güncel birer rekabet hukuku problemi olduğunun görüleceği,

- Mevcut soruşturma kapsamında amaç bakımından rekabete aykırılığın deneyimlerden yola çıkarak yalnızca rekabet üzerinde kâfi derecede zarar ortaya koyan belirli koordinasyon türlerine uygulanabileceği gerçeğinin göz ardı edildiği, rekabet hukuku deneyimlerinden yola çıkıldığında, rekabeti kısıtlayıcı amaç taşıyan anlaşmaların hem rekabet hem de tüketiciler üzerindeki yoğun olumsuz etkilerinin çoktan ispat edilmiş olması gerektiğinin dikkate alınması gerektiği,
- Amaç analizi kapsamında INNOVA ve ihlal iddiasına bulunulan şirketler arasındaki ilişki ile iddia konusu davranışların geçtiği döneme ilişkin hukuki ve ekonomik koşullar değerlendirilmeksizin INNOVA aleyhine ihlal iddiasında bulunulmasının hukuka uygun olmadığı, çünkü ancak hukuki ve ekonomik koşullar dikkate alındığında INNOVA'nın uygulamalarının rekabeti kısıtlama amacı taşıyan bir anlaşmaya taraf teşebbüs olarak değerlendirilmesine imkân tanıyamayacağının anlaşılabileceği,
- INNOVA'nın davranışlarının iş sürekliliği, müşteri memnuniyetinin sağlanması, rekabete duyarlı bilgilerin korunması ilgili amacın "meşru bir amaç" olduğu; nitekim INNOVA ile ihlal iddiasında bulunulan şirketler arasında dikey ilişkiler bulunduğu, soruşturma konusu dönem, tarafların faaliyet gösterdiği pazarlar ile ekonomik ve hukuki koşullar birlikte dikkate alındığında INNOVA'nın soruşturmaya konu uygulamalarının "doğası gereği rekabetin işleyişine zararlı" olamayacağı ve "pazarın yapısını önemli ölçüde değiştirmeyi hedefleyen", bu çerçevede "rekabete kâfi derecede zarar ortaya koyan" amaç bakımından rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşmanın varlığından bahsedilemeyeceğinin değerlendirilerek, 4054 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin ihlalinin söz konusu olmadığı sonucuna ulaşılabileceği

ifade edilmiştir.

- (1012) Her ne kadar iş gücü piyasalarının rekabet hukuku bağlamında ele alınmasının tarihi daha eskilere uzansa da dünya genelinde bu alanda yapılan ilk önemli çalışmanın 2016 yılında FTC ve DOJ tarafından yayımlanan Rehber olduğunu söylemek mümkündür. “1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve” başlıklı bölümde de değinildiği üzere AB’de ise her ne kadar çeşitli çalışmalar bulunsa da daha temkinli bir yaklaşım olduğu ve üye ülkelerin rekabet otoritelerince alınan münferit kararlar çerçevesinde bu konuya değinildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca diğer birçok yargı çevresinde de rekabet otoritelerinin iş gücü piyasalarındaki uygulamalara yönelik artan bir ilgisinin olduğu görülmektedir²¹³.
- (1013) Öte yandan Kurulun konu hakkındaki gelişmeleri yakından takip ederek birçok rekabet otoritesinden daha önce aksiyon aldığı görülmektedir. Nitekim Kurul 2005 tarihli *Dizi Yapımcıları* kararında 4054 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendine atıfta bulunmak suretiyle “tv dizisi yapımcıları, oyuncu ücretlerini anlaşma yoluyla belirledikleri takdirde, bu eylemin maddede bahsi geçen alım fiyatlarını belirleme anlamına geleceği ve bu durumun açık bir biçimde rekabetin engellenmesi amacını taşıyacağı ve alınan prensip kararlarının uygulanması halinde piyasada rekabetin engelleneceği açıktır.” yargısına vararak iş gücü piyasalarına ilişkin yerinde bir tespitte bulunmuştur. Ara dönemde her ne kadar Türk rekabet hukukunun iş gücü piyasalarına ilişkin yaklaşımı noktasında çeşitli fikir ayrılıkları olsa da Kurul 2019 tarihli *BFIT*, 2020 tarihli *Konteyner Şoförleri* ve 2022 tarihli *Özel Hastaneler* gibi kararlarında güncel gelişmelere de yer vererek konu hakkındaki iradesini netleştirmiş ve işverenler arası anlaşmaların 4054 sayılı Kanun kapsamında olduğunu hükme bağlamıştır. İş gücü piyasalarının rekabet hukuku bağlamında ele alınması noktasındaki öncü ülkelerden birisi haline gelen Türkiye, Haziran 2019’da düzenlenen OECD toplantısında da Japonya ve Portekiz gibi ülkelerle birlikte bu alanda katkı sunan ülkelerden birisi olarak yerini almıştır. İlaveten 20.04.2021 tarihinde Kurul tarafından yapılan duyuruda Kurulun iş gücü piyasalarına ilişkin genel tutumu kamuoyunun dikkatine sunulmuştur²¹⁴.
- (1014) Nihayetinde “1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve” başlıklı bölümde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere dünya genelindeki genel görüşe paralel olarak Kurul tarafından da iş gücü piyasalarında yapılan ücret tespiti ve çalışan ayartmama gibi anlaşmaların amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir. Diğer taraftan çalışan ayartmama anlaşmalarının her ne kadar amacı bakımından 4054 sayılı Kanun’u ihlal ettiği değerlendirilse de meşru bir iş birliği ile ilgili ve bu iş birliği açısından makul bir şekilde gerekli olan çalışan ayartmama anlaşmaları söz konusu olduğunda bu anlaşmalar, “1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve” başlıklı bölümde detaylı olarak açıklandığı üzere belirli koşulları sağlaması şartıyla yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Bu kapsamda hakkında ihlal iddiasında bulunulan teşebbüsler bakımından ticari ilişkiler sorgulanmış ve teşebbüsler hakkında yapılan değerlendirmelerde göz önünde bulundurulmuştur.
- (1015) INNOVA tarafından yapılan savunmada özetle;
- Soruşturma taraflarının davranışlarının 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesi kapsamında bir anlaşma olduğu değerlendirilse dahi öncelikle bireysel muafiyet

²¹³ Örneğin bkz. JFTC (2018), “Report of the Study Group on Human Resource and Competition Policy”; HKCC (2018), “Competition Commission Advisory Bulletin, 9 April 2018”; CMA (2023), “Guidance, Employers advice on how to avoid anti-competitive behaviour”.

²¹⁴ Bkz. <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/isgucu-piyasasina-yonelik-centilmenlik-a-d8bc3379bea1eb11812e00505694b4c6>

değerlendirilmesi yapılması gerektiği, rekabeti kısıtlayıcı amaç taşıyan bir anlaşmanın, koşullarını sağlayabildiği müddetçe 4054 sayılı Kanun'un 5'inci maddesi altında muafiyet rejiminden yararlanmasının önünde teorik olarak hiçbir engel bulunmadığı, bu doğrultuda INNOVA ve diğer teşebbüsler arasında rekabeti kısıtlama amacını taşıdığı iddia edilen anlaşmaların bireysel muafiyet alabileceği,

- İhlal iddiasına konu yazışma ve sözleşmelerin sektörün doğal yapısı çerçevesinde dönüşümlü olarak farklı teşebbüslere ait projelerde faaliyet gösteren çalışanların rekabete duyarlı bilgileri sektör içerisinde taşınmasını engellemek, fikri mülkiyet haklarını korumak gerek sektörel gerekse INNOVA bünyesindeki iş sürekliliğini sağlamak amacıyla yan sınırlama olarak yapıldığı, bu çerçevede anılan yan sınırlama anlaşmalarının teşebbüslerin aralarındaki dikey ilişkileri koruyacak, ekonomik etkinliği artıracak, aynı zamanda sektör içinde rekabete duyarlı bilgilerin çalışan transferleri yoluyla hukuka aykırı biçimde yayılmasını engelleyeceği, dolayısıyla 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (a) bendinde öngörülen koşulun sağlandığı,
- Fikri mülkiyet haklarının korunması, inovasyonların ve muhtelif rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılmamasının, bilişim hizmetleri gibi stratejik bir sektörde faaliyet gösteren teşebbüsleri koruyacağı, teşebbüslerin korunmasının inovasyonun korunması, ortaya koydukları ürünler ve yeni projelerle istihdam üreten işverenlerin korunması yoluyla tüketicinin korunması demek olacağı, INNOVA'nın yan sınırlamalarla rekabete duyarlı bilgilerini ve iş sürekliliğini korumasının tüketici faydası oluşturan ürünlerin ortaya konulmaya devam edileceği anlamına geleceği, dolayısıyla 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (b) bendinde öngörülen koşulun sağlandığı,
- INNOVA'ya isnat edilen uygulamaların istihdam pazarı dikkate alındığında ilgili pazarda rekabeti etkileyecek ölçüde olmadığı, kabul anlamına gelmemekle birlikte anlaşma olduğu varsayılsa dahi bu uygulamaların rekabeti etkileyecek bir ölçüğe ulaşmayacağı, dolayısıyla 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (c) bendinde öngörülen koşulun sağlandığı,
- INNOVA ve ihlal isnadında bulunulan diğer teşebbüsler arasında çalışan geçişinin oldukça yüksek olduğu, ilgili pazarda rekabetin ortadan kalkmadığı, bilişim hizmetlerindeki uzaktan çalışma kültürü ve ulusaşırı iş yapısı göz önünde bulundurulduğunda bilişim hizmetlerine ilişkin iş gücü pazarında rekabetin sadece Türkiye coğrafi pazarındaki teşebbüslerce kısıtlanamayacağı, bilişim hizmetlerine ilişkin sektörlerde istihdamın sürekli arttığı, INNOVA'nın herhangi bir rekabeti kısıtlama amacı taşıyan çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olduğu varsayılsa dahi söz konusu anlaşmanın ilgili pazarda rekabeti zorunlu olandan fazla sınırlamadığı, dolayısıyla 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (d) bendinde öngörülen koşulun sağlandığı

ifade edilmiştir.

- (1016) 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 çalışan ayartmama anlaşmalarının muafiyet koşullarını sağlama ihtimalinin olmadığı değerlendirilmektedir. Zira bu tür anlaşmalar sonucunda çalışanların refahının azalması ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesi ve hatta emeğin yurt dışına yönelerek bir bütün halinde pazardan

çıkması gibi çeşitli doğrudan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar da ortaya çıkabilecektir.

(1017) INNOVA tarafından yapılan savunmada özetle;

- INNOVA'nın tarafı olduğu iddia edilen anlaşmaların muafiyet alamayacağını değerlendirildiği durumda dahi 2021/3 sayılı Tebliğ uyarınca "de minimis" analizi yapılması gerektiği, bilişim hizmetlerine ilişkin iş gücü pazarıyla kıyaslandığında INNOVA'nın bilişim dışındaki personeli de içeren çalışan sayısının sektöre oranının %(.)'in bile altında olduğu, diğer taraftan rekabet ihlalinde bulunduğu iddia edilen teşebbüslerle INNOVA'nın çalışan sayısı toplamalarının da sektör içerisinde ihmal edilebilir seviyelerde olduğu, yani 2021/3 sayılı Tebliğ'de belirlenen eşikler kapsamında rekabeti önemli ölçüde kısıtlayacak nicelikte olmadığı, ayrıca söz konusu rekabeti kısıtlayıcı anlaşmalar devam eden tek bir ihlalin parçası olarak varsayılrsa dahi pazarda etki doğuracak ölçüğe ulaşmayacağı, işbu soruşturma bakımından, her ne kadar hiçbir durumda rekabet kısıtlayıcı bir anlaşma bulunmadığı düşülse de Kurulun aksi kanaatte olması durumunda dahi, anlaşma taraflarının 2021/3 sayılı Tebliğ'de öngörülen eşikleri aşmadığı dikkate alınarak INNOVA açısından işbu soruşturmaya ivedilikle son verilmesi gerektiği

ifade edilmiştir.

(1018) İhlal tespitinde bulunulabilmesi için açık ve ağır ihlal olarak kabul edilen bir çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olan teşebbüsün pazar gücünün ya da pazarın yapısının ayrıca ele alınmasına gerek bulunmamakta olup bu tür anlaşmalar her halükarda 2021/3 sayılı Rekabeti Kayda Değer Ölçüde Kısıtlamayan Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Teşebbüs Birliği Karar ve Eylemlerine İlişkin Tebliğ kapsamında ele alınamamaktadır. Zira Tebliğ'in 2. maddesi *"Bu Tebliğ, açık ve ağır ihlaller hariç olmak üzere, piyasada rekabet kayda değer ölçüde kısıtlamaması nedeniyle Rekabet Kurulu tarafından soruşturma konusu yapılmayabilecek anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği karar ve eylemlerin kapsar."* hükmünü haizdir. Bununla birlikte, Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği tespitinde bulunan teşebbüsler için temel para cezası oranı belirlenirken teşebbüslerin piyasadaki güçleri, ihlal neticesinde gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı gibi hususların dikkate alınabileceği değerlendirilmektedir.

(1019) INNOVA tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Raporu'nda yer verilen bulgularda INNOVA çalışanları tarafından her ne kadar "centilmenlik anlaşması" ifadelerine yer verilse de rekabet hukuku bağlamında yazılı şekilde bağlayıcı olmayıp katılan tarafların hükümlerine hissettikleri bağlılık düzeyiyle şekillenen gizli iş birliklerini ifade etmek için kullanılan "centilmenlik anlaşması"nın kastedilmediği, INNOVA çalışanları tarafından "centilmenlik anlaşması" ifadelerine yer verilen konuşmaları içeren bulgulara bakıldığında, bu terim ile ifade edilmek istenenin meşru bir ilişki çerçevesinde akdedilen sözleşme içerisinde yan sınırlama niteliğindeki işe almama taahhüdüne yönelik hükümler olduğu, rekabete aykırı bir anlaşmaya işaret etmediği,
- **Bulgu 173**'te yer alan "Sözleşmede bahsettiğin centilmenlik anlaşması nedir?" ifadeleri ile **Bulgu 201** ve **Bulgu 202**'de centilmenlik anlaşması gereği bu firmadan çalışan alımı yapıp yapılamadığına ilişkin soruya ilişkin verilen cevaptan durumun net bir şekilde görüldüğü, nitekim bulgular incelendiğinde bu

ifadenin kullanıldığı yazışmaların taraflarının insan kaynakları personelleri olduğu görülebileceği, bu kapsamda bulgularda yer alan “centilmenlik anlaşması” ifadeleri ne rekabet hukuku ne de genel olarak hukuk bilgisi konusunda uzman olmayan personellerin hukuki olmayan ve günlük konuşma dilinde ticari ilişkilere dayanak olan “sözleşmeler”i belirtmek üzere kullandıkları bir ifadeden ibaret olduğu, insan kaynakları personellerinin hukuk ve rekabet hukuku terimlerine aşina olmadığı göz önünde bulundurulduğunda bulgulardaki ifadelerin birebir değil konu bütünlüğü içerisinde incelenerek rekabet hukukuna uygun yan sınırlamalara yapılan atıflar şeklinde değerlendirilmesi gerektiği,

- Soruşturma Raporunun 180. ile 194. paragrafları arasında yer alan belgelerin içeriğine bakıldığında söz konusu belgelerin teşebbüsün kendi iç yazışması ve ticari stratejisine ilişkin olduğu, Bulgu 200 ve Bulgu 203'teki ifadelerin tamamen KAFEİN çalışanının sübjektif yorumunu içerdiği, INNOVA ile KAFEİN arasında imzalanan 01.01.2015 yürürlük tarihli Hizmet Satın Alma Alt Yüklenici Sözleşmesinin 31.12.2015 tarihinde sona ermiş olduğu, işe almamaya yönelik taahhüde ilişkin sözleşme maddesinin iki yıl daha devam ettiği göz önünde bulundurulduğunda ilgili maddenin 31.12.2017 tarihi itibarıyla hüküm doğurmadığı, bu kapsamda Bulgu 201 ve Bulgu 202'deki yazışmaların 2020 yılının mayıs ayına ait olduğu düşünüldüğünde söz konusu yazışmalar yapılırken işe almama taahhüdünü içeren sözleşmenin sona erme tarihinin 31.12.2015 tarihi ve bu kapsamda işe almamaya yönelik taahhüdün sona erme tarihinin 31.12.2017 olması nedeniyle geçerli olmadığı, ilgili yazışmaların sonunda INNOVA'nın KAFEİN çalışanlarını işe almama yönünde bir irade ortaya koymamış olup geçmiş zamana yönelik irade ile imzalanan sözleşmenin yürürlükte olduğu zannedilerek cezai şart riski sebebi ile Kafein çalışanı ile iletişime geçilmediği, INNOVA personelleri tarafından sehven yazışma tarihinde geçerli olmayan bir sözleşmeye atıf yapılmasının arşiv problemlerinden ve sistemsel hatadan kaynaklandığı, INNOVA personelleri tarafından bu hata sebebiyle sözleşmenin yürürlükte olduğunun düşünüldüğü, nitekim Soruşturma Heyeti tarafından ilgili yazışmaların yapıldığı dönemde işe almama taahhüdünü içeren sözleşmenin geçerli olmadığı tespit edildiği, geçerli olmayan bu sözleşme ile KAFEİN'in iradesinin INNOVA nezdinde nasıl karşılık bulduğunun net bir şekilde ortaya konulamadığı, INNOVA tarafından salt KAFEİN çalışanı ile iletişime geçilmemesi eyleminin taraflar arasında rekabeti kısıtlayıcı irade uyuşması anlamına gelmediği, tek taraflı bir durum söz konusu olduğu, bu eyleme bağlanan sonucun kartel gibi en ağır rekabet ihlali olduğu göz önüne alındığında iddia edilen bu irade uyuşmasının şüpheye mahal vermeyecek şekilde gösterilmesi gerektiği, KAFEİN personelinin samimiyete dayandırarak tek taraflı ve kişisel iradesini ortaya koyduğu gibi, herhangi bir anlaşma, tazminat, risk vb. unsurlara atıf yapmadığı,
- Bulgu 203'teki ifadelerin Bulgu 200, Bulgu 201 ve Bulgu 202'deki ifadeleri desteklemenin aksine ilgili sözleşmenin ve INNOVA ile KAFEİN'in arasında 31.12.2015 ile 25.08.2020 tarihleri arasında herhangi bir anlaşma olmadığını kanıtlar nitelik olduğu, Bulgu 201'deki yazışmada INNOVA çalışanları tarafından kullanılan “centilmenlik anlaşması” teriminin rekabete aykırı bir anlaşmaya işaret etmemekte olup, meşru bir ilişki çerçevesinde akdedilen sözleşme içerisinde yan sınırlama niteliğinde sayılabilecek bir hükme karşılık geldiği,
- Bulgu 205'teki “Başvuru olursa olur, Anlaşmamız yok zaten” ifadesi ile INNOVA ile KAFEİN arasında ne işe almama taahhüdü içeren bir sözleşme ne de

herhangi bir irade uyuşması bulunduğu görüldüğü, nitekim bu durumun Bulgu 210 ve diğer bulgulara görülen offlimit listesinde “*işe almama Taahhüdü Maddesi yok. Kafein personel geçişlerine olumsuz bakıyor*” şeklinde ifade edildiği,

- Bulgu 210’da INNOVA’nın Kafein çalışanlarını almamaya yönelik herhangi bir iradesinin olmadığı ve KAFEİN’den personel alımı yaptığının açıkça görüldüğü, bununla birlikte Bulgu 211’de KAFEİN’in bu durum üzerine “olumsuz baktığı personel geçişleri” konusunda tek taraflı iradesini değiştirdiğinin ve INNOVA çalışanı adaylarla görüşmeye başladığının görüldüğü, bulgular birlikte değerlendirildiğinde INNOVA ile KAFEİN arasındaki çalışan ayartmamaya ilişkin herhangi bir irade uyuşması bulunmadığı gibi böyle bir irade uyuşmasının bulunduğu kabulü halinde dahi Soruşturma Raporu’nda belirtildiği üzere kesintisiz bir irade uyuşmasını da göstermediği,
- Bulgu 156’daki yazışmalarda INNOVA çalışanı tarafından “*kafeinde sorun yok*” cevabı verildiği, bu kapsamda INNOVA ile KAFEİN arasında çalışan ayartmama kapsamında herhangi bir anlaşma yahut irade uyuşması bulunmadığının görüldüğü

ifade edilmiştir.

- (1020) Rekabet hukukunda "anlaşma" kavramı geniş yorumlanmakta, anlaşmanın yazılı olması, hukuken geçerli olması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesinin, şekline bakılmaksızın, taraflar arasında belirli bir irade uyuşmasını içeren, tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsadığı kabul edilmektedir. Dahası açık bir irade uyuşmasının ortaya konulamadığı uyumlu eylem tanımı ile taraflar arasında bireysel karar alma mekanizmalarının yerine geçen bir koordinasyonun oluşturulduğu durumlar da Kanun’un 4. maddesi konu edinilmektedir.
- (1021) 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesi uyarınca bir uzlaşmanın tespitinde ise delil serbestisi ilkesi geçerli olup Kanun’un 44. maddesi uyarınca soruşturma yürüten raportör heyeti Kanun’un 14. ve 15. maddelerine dayanarak her türlü evrakı ve bilgiyi talep edebilmekte, teşebbüslerde yapacağı yerinde incelemeler sonucunda her türlü verilerin ve belgelerin kopyalarını ve fiziki örneklerini alabilmektedir. Benzer şekilde ihlal iddiasına muhatap olan teşebbüsler de kararı etkileyebilecek her türlü bilgi ve delili Kurula sunma hakkına sahiptir.
- (1022) Öte yandan ihlalin tespitine dayanak oluşturulan delillerin ispat gücü, delilin edinildiği kaynağa bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bu kapsamda uzlaşmanın tarafı olan teşebbüslerden elde edilen delillerin ispat gücünün, üçüncü kişilerden elde edilen delillere kıyasla daha yüksek olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte kartel taraflarından yalnızca birinden elde edilen bir belgenin tek başına 4054 sayılı Kanun’un ihlal edildiğinin ispatı noktasında yeterli olup olmadığı hususu somut olayın özelinde değişebilmektedir. Kurul tarafından alınan birçok kararda uzlaşmaya ilişkin delillerin karteğe taraf olan teşebbüslerin her birinde yapılan incelemelerde elde edilmesine gerek olmadığı, rakiplerden birinde bu tür bir belgenin tespit edilmesinin yeterli olduğu vurgulanmıştır²¹⁵. Zira Kurulun *İç Anadolu-Akdeniz-Marmara Çimento*²¹⁶ kararında da ifade edildiği üzere, kartellerin gizliliği sebebiyle her teşebbüste delil bulunmasının

²¹⁵ Bkz. Kurulun 01.02.2002 tarihli ve 02-06/51-24 sayılı, 08.02.2002 tarihli ve 02-07/57-26 sayılı, 30.05.2006 tarihli ve 06-37/477-129 sayılı, 19.01.2007 tarihli ve 07-07/43-12 sayılı, 23.12.2010 tarihli ve 10-80/1687-640 sayılı kararları.

²¹⁶ Kurulun 01.02.2002 tarihli ve 02-06/51-24 sayılı kararı.

beklenemeyeceği, aksi durumun delilleri yok etmede en başarılı olan teşebbüslerin ödüllendirilmesine yol açacağı açıktır. Bu kapsamda teşebbüs içi yazışmaların bir ihlalin tespit edilebilmesi için ispat standardını yeteri ölçüde karşılayamayacağından bahsedilemeyecektir. Nitekim Ankara 7. İdare Mahkemesinin 06.04.2023 tarihli ve E. 2022/301, K. 2023/691 sayılı kararında, davacı teşebbüse ilişkin olarak alınan ihlal kararının teşebbüsün iç yazışmalarına dayandırılmasında hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca açık ve ağır bir ihlalin 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 taşımamaktadır²¹⁷.

- (1023) Buna karşın işbu soruşturma kapsamında ihlal tespitinde bulunulurken özellikle teşebbüs içi yazışmalara şüphe ile yaklaşılmış ve tarafların tek taraflı irade beyanlarını mı yoksa teşebbüsler arası bir uzlaşmayı mı ortaya koydukları titizlikle ele alınmıştır. Bu kapsamda bulgular bütüncül bir yaklaşımla ele alınarak birbirleriyle ilişkileri ortaya konulmuştur.
- (1024) Nitekim Soruşturma Bildirimi'nde de ifade edildiği üzere **Bulgu 200** ve **Bulgu 203**'teki ifadelerden KAFEİN ile INNOVA arasında birbirlerinin çalışanlarını transfer etmemeye yönelik bir anlaşma olduğu şüphesi doğmakta, taraflar arasında bir irade uyuşması olduğuna ilişkin net bir çıkarım yapılamamaktadır. Diğer taraftan INNOVA'da yapılan yerinde incelemelerden elde edilen bulgularla birlikte değerlendirildiğinde INNOVA ile KAFEİN arasında birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması olduğu net bir şekilde görülmektedir.
- (1025) INNOVA tarafından yapılan savunmada özetle;
- INNOVA ile RDC arasındaki iş ilişkisi kapsamında 01.09.2019 yürürlük tarihli Çerçeve Hizmet Satın Alma Alt Yüklenici Sözleşmesi ve bu sözleşmeye ek olarak 17.09.2019 yürürlük tarihli Ek Protokol imzalandığı, Çerçeve Sözleşme'deki hükmün iki taraf için ve tüm çalışanları kapsayacak şekilde getirildiği, Ek Protokol'deki hükmün ise yalnızca INNOVA'ya projede görevlendirilen personel için getirildiği ve projenin sona ermesi durumunda RDC çalışanlarını istihdam etme olanağı verdiği, Ek Protokol'ün 2.4. maddesinde Ek Protokol'ün Çerçeve Sözleşme'nin ayrılmaz bir parçası olduğu, ikisinin arasında bir çelişki olması durumunda öncelikle Ek Protokol hükümlerinin uygulanacağı ve Ek Protokol'de yer almayan hususlarda Çerçeve Sözleşme hükümlerinin uygulanacağını belirtildiği, Ek Protokol'ün, RDC'nin INNOVA çalışanlarını istihdam edip edemeyeceğine ilişkin bir hüküm içermemekle birlikte Çerçeve Sözleşme ile çelişmediği, dolayısıyla Ek Protokol süresi boyunca RDC'nin INNOVA çalışanlarını istihdam etmesine yönelik bir yasak veya irade uyuşmasının bulunmadığı,
 - **Bulgu 237**'de yer verilen yazışmada geçen ve INNOVA çalışanı tarafından kullanılan "centilmenlik anlaşması" teriminin rekabete aykırı bir anlaşmaya işaret etmediği, meşru bir ilişki çerçevesinde akdedilen sözleşme içerisinde yan sınırlama niteliğinde bir hükme karşılık geldiği,
 - 2014-2023 yılları arasında INNOVA ile RDC arasında personel geçişlerinin olduğu, nitekim **Bulgu 235**'teki yazışma taraflarından olan INNOVA çalışanı

²¹⁷ Bkz. 18.08.2004 tarihli ve 04-55/751-188 sayılı, 26.12.2006 tarihli ve 06-94/1191-357 sayılı Kurul kararları.

(.....)'nın da Eylül 2019'da RDC'den INNOVA'ya geçiş yapan çalışanlardan birisi olduğu,

- INNOVA ile RDC arasındaki ticari ilişkiler özelindeki çalışan almama taahhüdünün yan sınırlama doktrini çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği, bununla birlikte işbu değerlendirmenin dışında salt taraflar arasında süre gelen çalışan geçişlerinin dahi INNOVA ile RDC arasında iddia edildiği şekilde bir centilmenlik anlaşması olmadığını göstermek bakımından yeterli olduğu

ifade edilmiştir.

(1026) INNOVA ve RDC'den elde edilen bulgular ışığında teşebbüsler arasında, birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması olduğu net bir şekilde görülmektedir. Bununla birlikte teşebbüsler arasındaki ticari ilişkiler de detaylı bir şekilde incelenmiştir. Zira meşru bir iş ilişkisi kapsamında yapılan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli koşullar dâhilinde yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Bu koşullardan biri de çalışan ayartmamaya ilişkin hüküm kaleme alınırken, ilgili hükmün kapsamının belirli ve makul bir düzeyde tutulmasıdır. Bu kapsamda, bütün çalışanları kapsayacak şekilde kaleme alındığı anlaşılan Çerçeve Sözleşme'deki "İşe Almama Taahhüdü'nün teşebbüslerin arasındaki iş ilişkisinin kapsamını fazlasıyla aşması nedeniyle yan sınırlama olarak kabul edilemeyeceği değerlendirilmiştir. Ayrıca çalışan ayartmama anlaşmalarının amacı bakımında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği değerlendirildiğinden bu anlaşmalara ilişkin ayrıca bir etki analizi yapılmamıştır.

(1027) INNOVA tarafından yapılan savunmada özetle;

- **Bulgu 155**'teki yazışmada "...Ayrıca şu an çalıştığımız ve pozisyonun görev alacağı projede alt yüklenicimiz Etiya" şeklindeki ifadelerden ilgili yazışmaya konu dönemdeki projede ETİYA'nın, INNOVA'nın alt yüklenicisi konumunda olduğu ve bu projede görev alacak personelin INNOVA'da işe alınmadığının anlaşıldığı, bu kapsamda ETİYA'dan INNOVA tarafından sunulan bir proje özelinde "alt yüklenici" olarak bahsedildiği ve görüşülen adayın ETİYA'da olmasından duyulan çekincenin "pozisyonun görev alacağı proje"nin aynı proje olmasından kaynaklandığı, dolayısıyla ETİYA'dan çalışan almamaya yönelik anlayışın tamamen INNOVA'nın ETİYA'dan aldığı bilişim ve danışmanlık hizmetlerine özgü projeler kapsamında söz konusu projelerin devamlılığının sağlanması amacıyla projede çalışan personellerle sınırlı olduğu,
- Nitekim **Bulgu 170**'deki "etiyadan adam alabilirsiniz" ifadeleri ve **Bulgu 173**'te "Sözleşmede bahsettiğin centilmenlik anlaşması nedir? Bizde böyle bir anlaşma yok" ifadeleri ile INNOVA ile ETİYA arasında böyle bir irade uyuşması olmadığını tasdik edildiği,
- **Bulgu 174**'te Etiya tarafından talep edilen maddeye ilişkin olarak INNOVA Hukuk Müdürü (.....) tarafından "Taraflar arasında işgücü teminin sınırlandırılması anlamına gelmemek kaydıyla" ifadesinin eklenmesi gerektiği belirtilerek Rekabet Kurumu'nun duyurusunun paylaşıldığının görüldüğü, bu hususun bir talep olarak ETİYA'ya iletildiği, bahse konu uygulamanın INNOVA'nın rekabet hukukuna uyum sağlama konusundaki hassasiyetini ortaya koyduğu, bu kapsamda INNOVA'nın çalışan ayartmama yahut iş gücü piyasasını herhangi bir şekilde sınırlamaya yönelik bir iradesi olmadığını açıkça görüldüğü,

- Soruşturma Raporunda yer alan belgelerin tarihleri olan 2014-2023 yılları arasında INNOVA ile ETİYA arasında çok sayıda personel geçişinin yaşandığı, bu durumun taraflar arasında çalışan ayartmamaya ilişkin herhangi bir centilmenlik anlaşmasının bulunmadığını kanıtlar nitelikte olduğu

ifade edilmiştir.

(1028) Taraflardan elde edilen bulgular bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde ETİYA ile INNOVA arasında, çalışan geçişlerinin kısıtlanması amacını taşıyan rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşması konusunda irade uyuşması bulunduğu net bir şekilde görülmektedir. Bununla birlikte teşebbüsler arasındaki ticari ilişkiler devdetaylı bir şekilde incelenmiştir. Zira meşru bir iş ilişkisi kapsamında yapılan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli koşullar dâhilinde yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Yapılan değerlendirmeler neticesinde ETİYA ve INNOVA arasındaki çalışan ayartmama davranışlarının yan sınırlama olarak kabul edilemeyeceği kanaatine varılmıştır. Ayrıca çalışan ayartmama anlaşmalarının amacı bakımında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği değerlendirildiğinden bu anlaşmalara ilişkin ayrıca bir etki analizi yapılmamıştır.

(1029) INNOVA tarafından yapılan savunmada özetle;

- İhlal iddiaları kabul edilmemekle birlikte Kurul tarafından bir cezaya hükmedilmesine karar verilmesi halinde grup içi işlemlerin cezaya esas alınacak cirodan muaf tutulması gerektiği, INNOVA'nın sunduğu hizmetlerden elde ettiği gelirin çoğunluğu grup içi işlem niteliğinde olduğu, INNOVA'nın diğer teşebbüslerle ilişkisi kapsamında elde ettiği cironun toplam cirosunun yaklaşık 1/3'ünü oluşturduğu, bu kapsamda rekabet hukuku bağlamında esasen işlem niteliği taşımayan grup içi işlemler ile ihracat cirolarının çıkarılması ve INNOVA'nın ticari faaliyetleri kapsamında ilgili ürün pazarından elde edilen cironun dikkate alınması gerektiği,
- Soruşturma Raporu'nda da ifade edildiği üzere mevcut soruşturmanın çalışan ayartmama anlaşmalarının tek başına ele alındığı ve açıklıkla gösterilebildiği ilk soruşturmalardan biri olduğu, iş gücü piyasası ihlallerine ilişkin Kurul içtihadında açıklık bulunmadığı ve iş gücü piyasasına ilişkin deneyimin henüz yeterince olgunlaşmadığı, Soruşturma Raporu'ndan da görüleceği üzere işe almama taahhütlerinde yapılan değişikliklerin ve INNOVA'nın rekabet hukukuna uygun davranma iradesini gösteren bulguların bulunduğu, ihlal iddialarının gerçekleştiği ve INNOVA'nın iradesinin bu yönde olduğu varsayımında dahi ihlal iddiasına konu davranışlara son verildiği, söz konusu hususların temel para cezasının belirlenmesi kapsamında INNOVA lehine yorumlanabileceği ve anılan hususların hafifletici unsur olarak dikkate alınabileceği

ifade edilmiştir.

(1030) 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. Bu kapsamda para cezasının hesaplanmasına esas alınacak cironun tespiti yetkisi Kurula verilmiştir. Bununla birlikte rekabet hukuku bağlamında iş gücü piyasalarının nispeten daha kısa bir süredir dünya çapında ve Türkiye'de incelemelere konu olması, çalışan

ayartmamaya yönelik anlaşmaların kartel niteliğinin yakın zamanlarda ön plana çıkması göz önüne alındığında bu durumun Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca teşebbüslerin lehine hafifletici sebep olarak yorumlanabileceği değerlendirilmektedir.

g. i2i Tarafından Yapılan Savunmalar

(1031) i2i tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Bildirimi'nde yalnızca teşebbüs aleyhinde bulgular sunulduğu, teşebbüsün haklılığını ispatı ve soruşturma adaletinin sağlanması için lehe olabilecek bulgulara da yer verilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

(1032) Soruşturma kapsamında elde edilen bulgular bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmiş olup dosya konusu iddiaların aksini ispatlar nitelikteki bulgulara da yer verilmiştir. Öte yandan 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca bir uzlaşmanın tespitinde delil serbestisi ilkesinin geçerli olup, Kanun'un 44. maddesi uyarınca ihlal iddiasına muhatap olan teşebbüsler de kararı etkileyebilecek her türlü bilgi ve delili Kurula sunma hakkına sahiptir.

h. 4S Tarafından Yapılan Savunmalar

(1033) 4S tarafından yapılan savunmada özetle;

- 4S'te gerçekleştirilen yerinde incelemelerin Anayasa Mahkemesinin yerleşik içtihatlarına göre "konut" kapsamında değerlendirilen alanlarda ve yaptırım tehdidi altında yapıldığı, bu durumun Anayasa'nın 21. maddesinde düzenlenen konut dokunulmazlığı hakkına müdahale teşkil ettiği, zira bahse konu madde uyarınca usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça kimsenin konutuna girilemeyeceğinin, konutunda arama yapılamayacağını, buradaki eşyaya el konulamayacağını belirtildiği, maddede gecikmesinde sakınca bulunan hâllerde ise yetkili merci kararı ile hareket edilebileceği düzenlenmiş olmakla birlikte bu durumda yetkili merci kararının yirmi dört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulması zorunluluğunun öngörüldüğü,
- İşbu soruşturma kapsamında yapılan ve 4S bakımından ihlal iddialarına dayanak teşkil eden bilgi ve belgelerin elde edildiği bahse konu yerinde incelemeler hâkim kararı olmaksızın gerçekleştirildiğinden bu incelemelerin Anayasa'nın 21. maddesinde yer verilen konut dokunulmazlığı hakkını ihlal ettiği ve bu itibarla hukuka aykırı olduğu, nitekim Anayasa Mahkemesinin Ford Otomotiv Sanayi AŞ'nin başvurusu kapsamında verdiği 23.03.2023 tarihli kararında, 4054 sayılı Kanun'un 15. maddesi kapsamında hâkim kararı olmaksızın yapılan yerinde incelemenin Anayasa'nın 21. maddesini ihlal ettiği yönünde karar verdiği,
- Bu itibarla, bahse konu yerinde incelemeler neticesinde elde edilen her türlü bilgi ve belge ile bu bulgulara dayanılarak elde edilen bilgi ve belgelerin hukuka aykırı delil mahiyetinde olduğu ve 4S aleyhine delil teşkil edecek şekilde kullanılmalarının mümkün olmadığı, 4S hakkında kullanılan bütün delillerin yerinde incelemeler yoluyla elde edilen bulgulara dayandırıldığı dikkate alındığında bu delillere dayalı olarak ileri sürülen ihlal iddialarının hukuki dayanaktan yoksun olduğu

ifade edilmiştir.

(1034) 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 15. maddesi;

"Kurul, bu Kanunun kendisine verdiği görevleri yerine getirirken gerekli gördüğü hallerde, teşebbüs ve teşebbüs birliklerinde incelemelerde bulunabilir. Bu amaçla teşebbüslerin veya teşebbüs birliklerinin:

d) Defterlerini, fiziki ve elektronik ortam ile bilişim sistemlerinde tutulan her türlü verilerini ve belgelerini inceleyebilir, bunların kopyalarını ve fiziki örneklerini alabilir,

e) Belirli konularda yazılı veya sözlü açıklama isteyebilir,

f) Teşebbüslerin her türlü mal varlığına ilişkin mahallinde incelemeler yapabilir.

İnceleme, Kurul emrinde çalışan uzmanlar tarafından yapılır. Uzmanlar incelemeye giderken yanlarında incelemenin konusunu, amacını ve yanlış bilgi verilmesi halinde idarî para cezası uygulanacağını gösteren bir yetki belgesi bulundurulur.

İlgililer istenen bilgi, belge, defter ve sair vasıtaların suretlerini vermekle yükümlüdür. Yerinde incelemenin engellenmesi veya engellenme olasılığının bulunması durumunda sulh ceza hakimi kararı ile yerinde inceleme yapılır." hükmünü haizdir.

(1035) Soruşturma kapsamında yapılan yerinde incelemelerde de Kanun'un amir hükmü çerçevesinde öncelikle görevli meslek personeli tarafından usulüne uygun olarak düzenlenmiş yetki belgeleri ile Rekabet Kurumu kimlik kartları teşebbüslere ibraz edilmiş, önaraştırma/soruşturmanın konusu ve gerçekleştirilecek incelemeye ilişkin bilgilendirilme sağlanmıştır. Akabinde önaraştırma/soruşturmanın konusuyla sınırlı olacak şekilde tespit edilen teşebbüs çalışanlarının fiziki ve elektronik ortam ile bilişim sistemlerinde tutulan verileri ve belgeleri üzerinde yine önaraştırma/soruşturma konusuyla sınırlı olacak şekilde, ilgili çalışanların refakatleri eşliğinde incelemeler gerçekleştirilmiştir. Nihayetinde dosya konusu ihlal iddialarıyla ilgili olabileceği değerlendirilen belgelerin Kurum merkezinde daha detaylı bir şekilde incelenmek üzere birer kopyaları alınmıştır. Alınan belgelerin bir örneği de teşebbüslerde bırakılmıştır. Yerinde inceleme sürecini özetleyen ve iki nüsha şeklinde düzenlenen yerinde inceleme tutanakları taraflarca okunup kabul edildikten sonra imzalanmış ve bir nüshası kopyaları alınan belgelerin bir suretiyle birlikte teşebbüslerde bırakılmıştır. Dolayısıyla yerinde incelemeler 4054 sayılı Kanun'un 15. maddesi ile Kurula verilen yetki çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

(1036) Diğer taraftan, Anayasa Mahkemesi Genel Kurulunun, 20.06.2023 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 23.03.2023 tarihli Ford Otomotiv Sanayi Anonim Şirketi'nin 2019/40991 sayılı bireysel başvurusuna yönelik verdiği kararda, yerinde inceleme ile konut dokunulmazlığının ihlal edildiğine ilişkin karar verilmekle birlikte inceleme sonunda elde edilen belgelere ilişkin herhangi bir değerlendirilmeye yer verilmediği görülmektedir. Öte yandan kararda, yerinde incelemelerde elde edilen delil ışığında ulaşılan ihlal sonucunda verilen idari para cezasına ilişkin olarak mülkiyet hakkının ihlal edilmediği sonucuna da ulaşılmıştır. Nihayetinde yapısal sorunun çözümü için keyfiyetin Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne bildirilmesine karar verilmiştir.

(1037) Öncelikle belirtilmelidir ki; Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karar bireysel başvuru üzerine verilmiş bir hak ihlali kararı olup 4054 sayılı Kanun'un 15.maddesinde düzenlenen yerinde inceleme yetkisine ilişkin herhangi bir iptal durumu söz konusu değildir. Bu itibarla 4054 sayılı Kanun'un 15.maddesi halen mer'i olup, idareler var olan yasal düzenlemelere uymakla mükelleftir.

- (1038) Bununla birlikte 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun 66'ncı maddesinin 4'üncü fıkrası;

“(4) Mahkeme, bir kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün tamamını veya bir hükmünü iptal ederken, kanun koyucu gibi hareketle, yeni bir uygulamaya yol açacak biçimde hüküm tesis edemez.”

hükmünü haizdir. Bu itibarla Anayasa Mahkemesi bir kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün tamamını veya bir hükmünü iptal ederken dahi yerine yeni bir uygulama getirecek şekilde hüküm tesis edemezken İdarenin halen var olan ve uymakla mükellef olduğu bir Kanun hükmünün aksine hareket etmesi ya da yorum yolu ile yasanın öngördüğünden farklı bir uygulama benimsemesi hukuken mümkün değildir.

- (1039) Sonuç olarak yürürlükteki Kanun hükümlerine uygun bir şekilde yapılan yerinde incelemelerde elde edilen delillerin hukuka aykırı olduğu savunmasının kabul edilebilir olmadığı değerlendirilmektedir.

- (1040) 4S tarafından yapılan savunmada özetle;

- Ceza Yönetmeliği'nde kartel tanımının açık bir şekilde yapılarak kartel olarak kabul edilen hallerin tahdidi olarak sayıldığı, ilgili Yönetmelik maddesinde sayılan unsurlar arasında Soruşturma Raporu'nda iddia edildiği gibi “girdi paylaşımı”na ilişkin herhangi bir unsurun bulunmadığı, kaldı ki dosyada iddia edilen ihlalin “*pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliği*” taşıdığını söylemenin dahi mümkün olmadığı, cezaların kıyas yoluyla genişletilmesinin ceza hukukunun genel prensiplerine aykırı olduğu, dolayısıyla, Yönetmelik'te yer verilen tanımda bulunmayan unsurların bu tanım içine eklenmesinin hukuken mümkün olmadığı

ifade edilmiştir.

- (1041) “1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve” başlıklı bölümde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere gerek doktrin gerek Kurul içtihadı uyarınca pazarın girdi tarafındaki çalışan ayartmama anlaşmaları ile çıktı tarafındaki müşteri/pazar paylaşımı anlaşmaları arasında temel bir farklılık bulunmamaktadır. Zira pazarın çıktı tarafında yapılan bir kartel sonucunda mal ve hizmet fiyatlarının artması/kalitelerinin düşmesi gibi sonuçların ortaya çıkabileceği kabul edilirken iş gücü piyasalarında yapılan bir kartel sonucunda bu etkilerin yanı sıra çalışanların refahının azalması ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesi ve hatta emeğin yurt dışına yönelerek bir bütün halinde pazardan çıkması gibi çeşitli, doğrudan ve telafisi mümkün olmayan, sonuçlar da ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla iş gücü piyasalarında yapılan çalışan ayartmama anlaşmalarının amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir.

i. KALE Tarafından Yapılan Diğer Savunmalar

- (1042) KALE tarafından yapılan savunmada özetle;

- KALE tarafından; soruşturma açılmasına dayanak oluşturan bilgi ve bulgulara yer alan belgelerden birinin 09.09.2015 tarihli olduğu, belgenin soruşturma zamanaşımı süresi, Kabahatler Kanunu'nun 20. maddesi hükmü gereğince geçmiş olduğundan dosyada hiçbir şekilde KALE aleyhinde kullanılamayacağı

ifade edilmiştir.

5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun "Soruşturma Zamanaşımı" başlıklı 20. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca "*Nispî idarî para cezasını gerektiren kabahatlerde zamanaşımı süresi sekiz yıldır.*". Bu kapsamda bahse konu bulgulara ilişkin olarak soruşturma zamanaşımı süresinin dolmadığı açıktır.

(1043) KALE tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Bildirimi'nde ilgili ürün pazarı tanımı yapılmadığı, ilgili ürün pazarının tanımlanmasının mezkur Soruşturma'da yapılacak hukuki yorumların isabeti yönünden elzem olduğu, zira ilgili ürün pazarının tanımlanması hâlinde KALE ile 4S arasında emek faktörüne olan talep yönünden hiçbir şekilde rekabet olmadığının görüleceği, bu kapsamda iki teşebbüste çalıştırılan personellerin uzmanlık alanları olarak birbirlerinden tamamen farklı olduğu, bundan dolayı bu firmaların birbirinden uzmanlık alanlarına uygun personel almalarının mümkün olmadığı,
- Soruşturma Raporu'nda iş gücü piyasalarındaki rekabetin çıktı pazarlarındaki rekabetten bağımsız bir biçimde işlediği şeklinde çok genelleyici ve soyut bir yaklaşım benimsendiği, ancak bu yaklaşımda herhangi bir sektörde satış yapan bir şirketin, birbiri ile ortak bir pazarda faaliyeti olmayan herhangi bir sektördeki hizmet üreten bir şirketle rekabet halinde olduğu sonucunu çıkartacağı, bu durumun da rekabet hukukunun amacını düzenleyen 4054 Kanun'un 1. maddesinin hem lafzı hem de ruhu ile çelişeceği,
- İlgili pazarın tespitinin olası bir para cezasının tespitine ilişkin de gerekli olduğu, zira ilgili pazar belirlenmeksizin teşebbüslerin ölçeklerinin ortaya konulamayacağı, dolayısıyla Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinde belirtilen "*ihlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının çok düşük olması gibi haller ilgili teşebbüs veya teşebbüs birliği tarafından ispatlanırsa dörtte bir ile beşte üç arasında indirilebilir*" hükmü uyarınca hafifletici unsurun uygulanıp uygulanamayacağının belirlenemeyeceği,
- Bu itibarla, işbu Soruşturma bakımından KALE'ye isnat edilen ihlal iddialarının hangi pazara ilişkin olduğunun ve bu pazarın kapsamının doğru şekilde belirlenmesinin KALE aleyhine olan iddiaları düşürme ihtimalinin yanı sıra, kabul anlamına gelmemekle birlikte, olası bir ihlal tespitinde bulunulması halinde söz konusu olabilecek olası para cezasının hesaplanması bakımından da yine kritik önemi haiz olduğu

ifade edilmiştir.

(1044) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca yapılan bir değerlendirme bakımından ilgili pazarın tanımlanmasının temel amacı, rekabete aykırı nitelikteki teşebbüsler arası anlaşmanın/uyumlu eylemin ya da teşebbüs birliği kararının tarafı olan teşebbüslerin karşı karşıya bulundukları rekabet koşullarının belirlenmesidir. Böylece etkisi yönünden rekabeti engelleyebilecek anlaşmaların etkisinin doğru ortaya konulabilmesi amaçlanmaktadır. Nitekim Kılavuz'a göre pazar tanımı, pazar gücüne ilişkin olarak, 4054 sayılı Kanun'un özellikle 6. ve 7. maddelerinin uygulanması bakımından önem taşıyan pazar payı hesaplamalarının yapılmasını sağlamaktadır.

(1045) Bununla birlikte 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*" ifadelerine yer verilerek

özellikle pazarın sınırlarının net olarak ortaya konulamadığı ve tanımlanabilecek tüm alternatif pazarlar bakımından yapılacak değerlendirmelerinin değişmeyeceği vakalar bakımından kesin bir pazar tanımı yapılmayabileceği yönünde bir esneklik sağlanmıştır.

- (1046) Kurul tarafından iş gücü piyasalarına ilişkin alınan yakın tarihli *Özel Hastaneler* kararında, bazı özel sağlık kuruluşlarının yapılacak zam oranları ve çalışan ayartmama konularında ortak hareket ettikleri iddialarına ilişkin yalnız hekimlere yönelik değil diğer çalışanlara (hemşireler, fizyoterapistler vb.) yönelik olarak da bilgi, belge ve değerlendirmelere yer verilmiş ve ilgili ürün pazarının bir bütün olarak “*sağlık hizmetlerinde emek arzı/iş gücü pazarı*” olarak tanımlanabileceği ifade edilmişse de söz konusu iddialar kapsamında ulaşılabilecek sonucu değiştirmeyecek olması nedeniyle kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır. Ayrıca kararda “*Her ne kadar yukarıda anılan coğrafi pazar değerlendirmeleri kapsamında, ilgili iller ve çevrelerinden hareket edilse de iş gücü pazarları bakımından coğrafi pazar daha dar veya geniş ele alınabilecektir. Zira iş gücü pazarları bakımından coğrafi pazar tanımının, işçilerin yer değiştirme veya işe gidip gelme konusundaki isteklilikleri, yaş, aile, sağlık vb. birçok husus birlikte değerlendirilerek yapılabileceği belirtilmektedir. Nihayetinde söz konusu iddialar kapsamında ulaşılabilecek sonucu değiştirmeyecek olması nedeniyle ilgili coğrafi pazar tanımı yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.*” ifadelerine yer verilerek kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı da yapılmamıştır²¹⁸.
- (1047) “1.2. Sektör Hakkında Bilgi” ve “1.3. İlgili Pazar” başlıklı bölümlerde detaylı olarak yer verildiği üzere soruşturma kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler genellikle bilişim çalışanlarının hareketliliğinin kısıtlanmasına yönelik yapılan anlaşmalara ilişkin olmakla birlikte elde edilen birtakım bulgular, bu türden anlaşmaların teşebbüslerin tüm çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabildiğini göstermektedir. Dolayısıyla dar bir pazar tanımının yapılması, dosya konusu anlaşmaların etkisini ortaya koymak gerektiği takdirde daha etkili olabileceksin de çalışan ayartmama anlaşmaları Kurul tarafından 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesi kapsamında amacı bakımından açık ve ağır ihlal olarak değerlendirilmekte olup yapılabilecek herhangi bir alternatif pazar tanımında bu durum değişmeyecektir. Bu kapsamda, işbu soruşturma kapsamında yapılabilecek pazar tanımları belirtilmekle birlikte kesin bir ilgili pazar tanımı yapılmasına gerek görülmemiştir.
- (1048) Diğer taraftan pazarın alım tarafındaki (girdi pazarındaki) rekabet, çıktı pazarından bağımsız olarak işlemektedir. Dolayısıyla, çalışan istihdamı noktasında birbirleriyle rekabet eden teşebbüslerin, aynı ürün veya hizmetlerin sağlanmasında, yani alt pazarda rekabet edip etmediklerine bakılmaksızın, ilgili iş gücü piyasasında (üst pazarda) rakip oldukları kabul edilmektedir²¹⁹. Bu durum FTC ve DOJ tarafından yayımlanan Rapor’da da “*Antitröst bakış açısına göre, çalışanları işe almak veya elde tutmak için rekabet eden firmalar, aynı ürünleri üretilip üretmediklerine veya aynı hizmetleri sağlamak için rekabet etmelerine bakılmaksızın istihdam piyasasında rakiptirler.*” ifadeleri ile net bir şekilde ortaya koyulmaktadır. Dosya kapsamında soruşturma tarafı teşebbüslerden elde edilen bilgi ve belgelerden de anlaşılacağı üzere çıktı pazarında farklı sektörlerde faaliyet gösteren birçok teşebbüs özellikle bilişim alanında çalışan benzer nitelik, donanım ve tecrübedeki personeli istihdam

²¹⁸ *Özel Hastaneler* kararı, para. 79, 82.

²¹⁹ Bkz. HKCC (2018), “*Competition Commission Advisory Bulletin, 9 April 2018*”, syf.1.

edebilmektedir. Dolayısıyla teorik olarak teşebbüslerin alt pazarda rakip olmaması, üst pazarda da rakip olmayacakları anlamına gelmemektedir.

(1049) KALE tarafından yapılan savunmada özetle;

- Bulgu 255'te yer alan e-postada "Personel Alınmayacak Firmalar" listesinde olan firmalardan birçok kişinin KALE'ye personel olarak alındığı, birçok kişinin de KALE'den farklı firmalara gittiği, personel alımının yapılmış olmasına ve iddia edildiği gibi bir aykırılığın hayata geçirilmemesine rağmen Soruşturma Raporu kapsamında bu hususa da değinilmediği,
- Bulgu 256'da KALE çalışanları arasındaki yazışmada ismi belirtilen kişinin aslında KALE'de işe alındığı, her ne kadar bulgu kapsamında "centilmenlik anlaşması" ifadesi kullanılmış olsa da ismi belirtilen kişinin işe alınmış olmasının taraflar arasında çalışan hareketliliğini engelleyici, çalışan geçişini yasaklayıcı bir uygulamanın olmadığı ve çalışma imkanı bulabilecek her personelin bu iki şirket arasında geçiş yapabileceğini gösterdiği,
- Gerek Bulgu 255'te gerek Bulgu 256'da yer alan personeller arası yazışmaların hiçbir şekilde KALE'nin iradesini yansıtmayan, tamamen KALE çalışanlarının yorumlarına dayalı yazışmalar olduğu, bir an için "amaç yönünden ihlal yaklaşımı" kabul edilse bile bu iki dokümanla birlikte taraflar arasında akdedilen sözleşmelerin "rekabeti kısıtlayıcı anlaşma"nın varlık koşulu olan taraflar arası "irade uyuşması"nı ortaya koymadığı, tarafların soruşturma esnasında açık ikrarlarını içeren dosyalarda bile Kurulun irade uyuşmasını şüpheli ve somut olayın dinamikleriyle değerlendirdiği,

ifade edilmektedir.

(1050) "1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve" başlıklı bölümde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere pazarın girdi ile çıktı tarafında oluşturulan karteller doğrudan etki bakımından birbirinden farklılaşmamaktadır. Hatta iş gücü piyasaları söz konusu olduğunda pazarın girdi tarafında oluşturulan kartellerin doğurabileceği rekabet karşıtı etkilerin pazarın çıktı tarafında doğurabileceği etkileri aşacağını dahi öngörmek mümkündür. Öyle ki pazarın çıktı tarafında oluşturulan bir kartel sonucunda mal ve hizmet fiyatlarının artması/kalitelerinin düşmesi gibi sonuçların ortaya çıkabileceği kabul edilirken, iş gücü piyasalarında oluşturulan bir kartel sonucunda bu etkilerin yanı sıra çalışanların refahının azalması ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesi ve hatta emeğin yurt dışına yönelerek bir bütün halinde pazardan çıkması gibi çeşitli doğrudan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar da ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla dünya genelindeki genel görüşe paralel olarak Kurul tarafından da iş gücü piyasalarında yapılan ücret tespiti ve çalışan ayartmama gibi anlaşmaların amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir. Amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilen anlaşmaların rekabet karşıtı etkilerinin gösterilmesi zorunlu değildir. Dolayısıyla bu anlaşmalardan sonra anlaşma tarafları arasında çalışan geçişleri olmasının ihlal tespiti bakımından önemi yoktur.

(1051) Ayrıca yapılan değerlendirme sonucunda 4S ile KALE arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik irade uyuşmasının bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamış, teşebbüsler hakkında herhangi bir ihlal isnadında bulunulmamıştır.

j. AMDOCS Tarafından Yapılan Savunmalar

(1052) AMDOCS tarafından yapılan savunmada özetle;

- AMDOCS'un soruşturmaya çok geç dâhil edilmesi nedeniyle Soruşturma Heyeti'nin AMDOCS'un birinci yazılı savunması kapsamında sunulan savunmalarını esaslı bir şekilde incelemek ve değerlendirmek için yeterli bir zamana sahip olmadığı ve bu sebeple Soruşturma Raporu'nda yer verilen sonucun AMDOCS'un savunmalarını tam olarak dikkate almadığı, Soruşturma Raporu'nun tamamlanmasından hemen önce AMDOCS'un Soruşturma'ya oldukça atipik ve geç bir şekilde dâhil edilmesinin yanı sıra Soruşturma Raporu'nda AMDOCS aleyhine nesnel olarak somut herhangi bir bulgunun bulunmamasının, ek görüş yazısı kapsamında Soruşturma Heyeti tarafından AMDOCS aleyhine bulguların yeniden değerlendirilmesini nesnel olarak gerekli ve haklı kılabilceği

ifade edilmektedir.

(1053) AMDOCS, Kurulun 02.03.2023 tarih ve 23-12/203-M(1) sayılı kararı ile işbu soruşturmaya dahil olmuştur. AMDOCS'un tamamlanmasına iki aydan az bir süre kala soruşturmaya dahil olması, taraf hakkında yeterli bir inceleme yapılmadığı anlamına gelmemektedir. Zira AMDOCS'un soruşturmaya eklenmesine kadar geçen süreçte gerekli içtihat ve doktrin taraması yapılarak çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin genel kanaat ortaya konulmuş, dolayısıyla dosya belirli bir olgunluğa getirilmiştir. Kalan süreçte AMDOCS'a ilişkin bilgi ve belgeler ile taraf savunması kapsamlı bir şekilde ele alınarak soruşturma tamamlanmıştır.

(1054) AMDOCS tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Raporu'nun, AMDOCS ve alt yüklenicileri arasında yapıldığı iddia edilen rekabete aykırı bir çalışan ayartmama anlaşması kapsamında iradelerinin uyuştuğunu ortaya koyamadığı ve AMDOCS'un alt yüklenicileri arasında olduğu iddia edilen rekabete aykırı bir çalışan ayartmama anlaşmasını kolaylaştırdığı iddialarını da kanıtlayamadığı, Soruşturma Raporu'nda yer verilen bulgulardan hiçbirinin bir rekabet hukuku ihlalini ortaya koymak için gerekli ispat standardına yönelik kriterleri karşılamadığı,
- AMDOCS hakkında isnat edilen iddialara ilişkin olarak Soruşturma Raporu'nda yer verilen bulguların büyük çoğunluğunda AMDOCS çalışanlarının dahil olmadığı, çoğunluğu alt yüklenicilerin iç yazışmaları niteliğinde olan bulguların AMDOCS'un rekabete aykırı çalışan ayartmama uygulamaları gerçekleştirdiğine yönelik bir izlenim dahi yaratabilecek herhangi bir ifade/bilgi içermediği ve AMDOCS ile alt yüklenicileri arasında olduğu iddia edilen rekabete aykırı anlaşmalara yönelik herhangi bir irade uyuşmasını objektif olarak ortaya koyamadığı, bahse konu bulguların alt yüklenicilerin tek taraflı eylemleri, planları ve niyet beyanlarından ibaret olduğu, Kurulun yerleşik içtihadı uyarınca tek taraflı beyanları içeren bu bulguların 4054 Sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir rekabete aykırı anlaşma olarak kabul edilemeyeceği
- "(.....)" kapsamında, AMDOCS ve alt yüklenicileri arasında çalışan ayartmama yükümlülüğünün rekabet hukuku bakımından yan sınırlamanın tüm unsurlarını sağladığı, ABD mahkemelerinde iş gücü dosyalarına ilişkin oluşan tutum uyarınca yazılı bir sözleşmede mi yoksa sözlü bir anlaşmada mı yer aldığına bakılmaksızın bir çalışan ayartmama yükümlülüğünün yan sınırlama olarak değerlendirilebileceği,
- Soruşturma Raporu'nda sunulan belgelerin hiçbirinin alt yükleniciler arasında gerçekten de rekabete aykırı bir çalışan ayartmama anlaşması bulunduğunu

veya AMDOCS'un böyle bir anlaşmayı kolaylaştırdığını kanıtlamadığı, AMDOCS, Vodafone'un gerektirdiği yıpranma düzeyini sınırlamak amacıyla, alt yüklenicilerden yalnızca (.....)'nde hâlihazırda diğer alt yükleniciler aracılığıyla çalışan personele aktif olarak yaklaşmalarını rica ettiği, bu uygulamanın rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşması olarak değil, meşru bir yan sınırlama olarak değerlendirilmesi gereken, yalnızca projeye özgü bir çalışan ayartmama yükümlülüğü olarak değerlendirilebileceği,

ifade edilmiştir.

(1055) Teşebbüs hakkında elde edilen tüm bulgular incelendiğinde; AMDOCS'un alt yüklenicilerinin AMDOCS'la çalışan ayartmama anlaşması yapmalarının yanı sıra AMDOCS'un öncülüğünde kendi aralarında da bir uzlaşuya vardığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte gerek alt yükleniciler arasında bahse konu projeye ilişkin herhangi bir sözleşmenin akdedilmediği gerekse de alt yüklenicilerle AMDOCS arasında akdedilen sözleşmelerde alt yüklenicilerin birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik herhangi bir hükme yer verilmediği görülmektedir. Öte yandan yukarıda ayrıntılı olarak yer verildiği üzere bir bütün olarak ele alındığında bulgulara geçen ifadelerden, taraflar arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının bahse konu proje ile ilgili ve proje süresince olmak üzere proje kapsamında çalışan personellerle sınırlı olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Dolayısıyla gerçekleştirilen projenin niteliği ve görevlendirilecek personellerin özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu personellerin diğer taraflarca istihdam edilmemesinin projenin kesintiye uğramaması ve mevcut iş ilişkisine zarar vermemesi bakımından önem arz ettiği değerlendirmesinden de hareketle, taraflar arasındaki anlaşmanın yan sınırlama olarak değerlendirilebilmesi için gereken şartları sağladığı kanaatine varılmıştır.

(1056) Bu doğrultuda AMDOCS, TESTINIUM, KAFEİN, NETAŞ ve VITELCO arasındaki çalışan geçişliliğini kısıtlamaya yönelik eylemlerin yan sınırlama olarak kabul edilebileceği değerlendirilmiştir. Dolayısıyla teşebbüs hakkında herhangi bir ihlal isnadında bulunulmamıştır.

(1057) AMDOCS tarafından yapılan savunmada özetle;

- Kurulun, çalışan ayartmama yükümlülüklerinin/çalışan ayartmama anlaşmalarının değerlendirilmesine ilişkin tutumuna açıklık sağlayan önceden yayımlanmış herhangi bir kılavuzun bulunmaması sebebiyle işbu Soruşturma'da ihlal kararı vermesinin orantılılık, hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri ile bağdaşmayacağı,
- 4054 sayılı Kanun'un 9 maddesinin üçüncü fıkrasının ruhu itibarıyla idare hukukunda ölçülülük prensibinin bir yansıması olduğunun kabul edilebileceği, kabul anlamına gelememekle birlikte Kurul tarafından bir rekabet hukuku ihlalinin varlığı tespit edilse dahi, soruşturma tarafı teşebbüsler açısından durumun çözümlenmesi adına bir görüşün sunulması idare hukukunun ölçülülük ve hukuki belirlilik ilkelerine uygun olacağı

ifade edilmiştir.

(1058) Her ne kadar iş gücü piyasalarının rekabet hukuku bağlamında ele alınmasının tarihi daha eskilere uzansa da dünya genelinde bu alanda yapılan ilk önemli çalışmanın 2016 yılında FTC ve DOJ tarafından yayımlanan Rehber olduğunu söylemek mümkündür. "1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve" başlıklı bölümde de değinildiği üzere AB'de ise her ne kadar çeşitli çalışmalar bulunsun da daha temkinli bir yaklaşım olduğu ve üye ülkelerin rekabet otoritelerince alınan münferit kararlar çerçevesinde bu konuya değinildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca diğer birçok yargı

çevresinde de rekabet otoritelerinin iş gücü piyasalarındaki uygulamalara yönelik artan bir ilgisinin olduğu görülmektedir²²⁰.

- (1059) Öte yandan Kurulun konu hakkındaki gelişmeleri yakından takip ederek birçok rekabet otoritesinden daha önce aksiyon aldığı görülmektedir. Nitekim Kurul 2005 tarihli *Dizi Yapımcıları* kararında 4054 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendine atıfta bulunmak suretiyle “*tv dizisi yapımcıları, oyuncu ücretlerini anlaşma yoluyla belirledikleri takdirde, bu eylemin maddede bahsi geçen alım fiyatlarını belirleme anlamına geleceği ve bu durumun açık bir biçimde rekabetin engellenmesi amacını taşıyacağı ve alınan prensip kararlarının uygulanması halinde piyasada rekabetin engelleneceği açıktır.*” yargısına vararak iş gücü piyasalarına ilişkin yerinde bir tespitte bulunmuştur. Ara dönemde her ne kadar Türk rekabet hukukunun iş gücü piyasalarına ilişkin yaklaşımı noktasında çeşitli fikir ayrılıkları olsa da Kurul 2019 tarihli *BFIT*, 2020 tarihli *Konteyner Şoförleri* ve 2022 tarihli *Özel Hastaneler* gibi kararlarında güncel gelişmelere de yer vererek konu hakkındaki iradesini netleştirmiş ve işverenler arası anlaşmaların 4054 sayılı Kanun kapsamında olduğunu hükme bağlamıştır. İş gücü piyasalarının rekabet hukuku bağlamında ele alınması noktasındaki öncü ülkelerden birisi haline gelen Türkiye, Haziran 2019’da düzenlenen OECD toplantısında da Japonya ve Portekiz gibi ülkelerle birlikte bu alanda katkı sunan ülkelerden birisi olarak yerini almıştır. İlaveten 20.04.2021 tarihinde Kurul tarafından yapılan duyuruda Kurulun iş gücü piyasalarına ilişkin genel tutumu kamuoyunun dikkatine sunulmuştur²²¹.
- (1060) Dolayısıyla Kurulun iş gücü piyasalarına ilişkin olarak benimsediği yaklaşımın diğer alanlara ilişkin olduğu gibi dünya genelindeki yaklaşımın paralelinde ilerlediği, bu kapsamda özellikle Kurul tarafından alınan kararlar göz önünde bulundurulduğunda çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından yeterli içtihadın olduğu değerlendirilmektedir. Bununla birlikte rekabet hukuku bağlamında iş gücü piyasalarının nispeten daha kısa bir süredir dünya çapında ve Türkiye’de incelemelere konu olması, çalışan ayartmamaya yönelik anlaşmaların kartel niteliğinin yakın zamanlarda ön plana çıkması göz önüne alındığında bu durumun Ceza Yönetmeliği’nin 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca teşebbüslerin lehine hafifletici sebep olarak yorumlanabileceği değerlendirilmektedir.

k. EGEMSOFT Tarafından Yapılan Savunmalar

- (1061) EGEMSOFT tarafından yapılan savunmada özetle;
- Bulgu 106’nın EGEMSOFT’un bilgisi dahilinde olmayan şirket içi yazışma olduğu, yazışmada EGEMSOFT’un iradesine yönelik bir açıklama bulunmadığı, yazışmanın gerçekleştiği dönemde EGEMSOFT ile ETİYA arasında çalışan geçişlerinin bulunduğu, dolayısıyla Bulgu 106’da yer alan ifadelerin 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesinde sayılan durumlar arasında değerlendirilemeyeceği,
 - Bulgu 108’de Bulgu 106’daki listenin konuşulduğu ancak EGEMSOFT’un durumuna ilişkin net bir cevap verilmediğinin görüldüğü, dolayısıyla Bulgu 108’de yer alan ifadelerin 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesinde sayılan durumlar arasında değerlendirilemeyeceği,

²²⁰ Örneğin bkz. JFTC (2018), “Report of the Study Group on Human Resource and Competition Policy”; HKCC (2018), “Competition Commission Advisory Bulletin, 9 April 2018”; CMA (2023), “Guidance, Employers advice on how to avoid anti-competitive behaviour”.

²²¹ Bkz. <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/isgucu-piyasasina-yonelik-centilmenlik-a-d8bc3379bea1eb11812e00505694b4c6>

- ETİYA ile EGEMSOFT arasındaki ilişkinin 2018 yılında ETİYA'nın Türk Telekom dışında üstlendiği çeşitli projelerde yazılım test işlerinin EGEMSOFT tarafından yürütülmesi talebi ile sözleşme altına alındığı, bahse konu iş birliğine ilişkin olarak akdedilen Dış Kaynak Kullanım Sözleşmesi'nin 3.7. maddesinin 3. paragrafında karşı tarafın yazılı izni olmadan firmanın diğer firma personeline iş teklif etmeyeceği yönünde ifadenin bulunduğu, özellikle dış kaynak kullanımı kapsamında yürütülen projelerde projenin önde gelen başarı kriterlerinden birinin yetkin personelin görevlerinde aksama, zafiyet olmaması olduğu, söz konusu ifadenin bu amaca yönelik olmasına karşın uygulamada EGEMSOFT'un herhangi bir personelinin kariyeri veya geleceğini engelleyici bir tutum içinde olmadığı, Bulgu 110'da belirtilen yazışmalarda bu hassasiyetin dile getirildiği ve belirli bir geçiş süreci kapsamında personel geçişinin sağlanabileceğinin belirtildiği, Dış Kaynak Sözleşmesi'nin yürürlükte olduğu dönemde EGEMSOFT'tan ETİYA'ya sekiz personelin geçiş yaptığı, ayrıca 2018 yılı öncesinde de ETİYA'dan EGEMSOFT'a geçen bir personelin bulunduğu,
- Yan sınırlama doktrini ile haksız rekabet ve muafiyet hükümleri yönünden inceleme yapıldığında ve mevcut tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde EGEMSOFT'un 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinde yer alan rekabeti sınırlayıcı anlaşma-uyumlu eylem ve karar niteliği teşkil edecek bir uygulama içerisinde olmadığının açıkça görüleceği,
- Mevcut tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde EGEMSOFT'un çalışan ayartmama anlaşması yaptığından söz edilemeyeceği, zira iddia konusu ihlal dönemlerinde EGEMSOFT'tan ayrılarak KAFEİN ve ETİYA'da çalışmaya başlayan birçok çalışanın bulunduğu,
- Soruşturma Raporu'nda ayartmama anlaşmalarının rekabet etmeme yükümlülüğü ile benzer şekilde değerlendirileceğinin belirtildiği, Kurulun almış olduğu emsal kararlarda çalışan ayartmama anlaşmalarının her somut olayın özelinde yan sınırlamaların ölçütü olarak kabul edilen "*doğrudan ilgili ve gerekli olma*", "*sadece taraflar arasında kısıtlayıcı olma*" ve "*orantılılık*" ölçütlerini karşılayıp karşılamadığının değerlendirilmesi gerektiğini belirttiği, somut olayda ilgili kriterler dışına çıkan bir uygulamanın bulunmadığı, yan sınırlama doktrini çerçevesinde yan sınırlama kapsamında kalan eylemler yönünden yasaya aykırılıktan söz edilemeyeceği, kaldı ki taraflar arasında 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinde yazan muafiyet koşullarının oluştuğu,
- EGEMSOFT'tan istifa ederek ayrılan çalışanlardan eldeki bilgilere göre en az yedi kişinin ETİYA firmasında, diğer en az yedi kişinin ise KAFEİN firmasında görev aldığı, iki EGEMSOFT çalışanının sırasıyla 30.11.2022 ve 23.12.2022 tarihlerinde EGEMSOFT firmasından ayrılarak KAFEİN firmasında çalışmaya başladıklarının bilindiği, anılan tarihlerin Bulgu 259'da yazılı tarihten sonraki bir tarih olmasının taraflar arasında açık, gizli ya da örtülü hiçbir anlaşma ve uygulamanın olmadığının en somut kanıtı olduğu,
- Bulgu 258'de yer verilen ve çalışanlar seviyesinde gerçekleşen yazışmaların taraf teşebbüsleri bağlamayacağı gibi yazışmada geçen ifadelerin fiiliyata döküldüğünü gösterir somut bir bulgunun da bulunmadığı, EGEMSOFT'tan hür iradeleri ile ayrılarak KAFEİN'de çalışmayan kişilerin varlığının bu bulguyu çürüttüğü,

- Bulgu 259'da yer verilen e-posta metni bir bütün olarak incelendiğinde, sadece personel transferi konusunda oluşan rahatsızlığın beyan edildiği, herhangi bir yaptırım, anlaşma, teklif içermediği, karşılıklı da içermeyen, tarafları olmayan bir metin olduğunun görüleceği, bulguda EGEMSOFT tarafından yapılan herhangi bir teklif olmadığı gibi KAFEİN'den gelen bir açık ya da örtülü (zımni) kabulün de bulunmadığı, taraflar arasında sağlanan yazılı sözlü ya da uygulamaya yönelik hiçbir mutabakat olmadan 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesine aykırı bir eylem içerisinde olduklarından da söz edilmesinin olanaksız olduğu, Soruşturma Raporu'nun "3.1. 4054 sayılı Kanun'un 4. Maddesi Çerçevesinde Yapılan Değerlendirme" başlıklı bölümünde yer verilen ifadeler ışığında açık ya da zımni bir anlaşma, karşılıklılık, iletilen bir niyet yahut fiili uygulamanın varlığını gösterir hiçbir somut olgunun gerek Bulgu 258'de gerek Bulgu 259'da bulunmadığı, bu sebeple ihlal olarak nitelendirilemeyecek bir eylemden ötürü EGEMSOFT hakkında bir işlem yapılmaması ve herhangi bir yaptırım uygulanmaması gerektiği, nitekim Bulgu 259 teki e-posta içeriğinde KAFEİN'in konu ile ilgili "*ne isterler ise yapabilecekleri*"nin de açıkça belirtildiği, kaldı ki konu ile ilgili EGEMSOFT tarafından kurumsal bir girişim yapılmak istenilse Hesap Direktörü yerine KAFEİN'in temsile yetkili kişisi ile iletişime geçilmiş olacağı,
- Bulgu 260'tan, EGEMSOFT bünyesinde çalışan bir kişinin yönetimindeki diğer tüm çalışanların KAFEİN tarafından transfer edildiği ve sonrasında da kendisine KAFEİN'den iş teklifi edildiğinin anlaşıldığı, bahse konu çalışan tarafından söylendiği belirtilen sözlerin tamamen kendisinin bireysel yaklaşımı kapsamında olduğu, söz konusu çalışanın bilahare başka bir iş fırsatını değerlendirmek üzere EGEMSOFT'tan ayrıldığı, bahsi geçen şekilde bir çalışan ayartmama uygulamasının gerçekleşmiş olması durumunda başta bu çalışan bünyesindeki personelin KAFEİN firmasına geçememesinin gerektiği, buna karşın bulgudan geçişlerin olduğunun anlaşıldığı, centilmenlik/çalışan ayartmama sözleşmesinin hukuki niteliğinin tam olarak çalışan tarafından idrak edilmemiş olmasının da mümkün olduğu, EGEMSOFT'u temsile yetkili olmayan ve işe alım-iş akdinin sonlanması sürecini yönetmeyen bir çalışanın görüşünün fiiliyata dökülmediğinin hem EGEMSOFT'tan 2020 yılından bugüne işten ayrılan 183 çalışan sayısından hem de EGEMSOFT'tan ayrılıp KAFEİN'de başlayan çalışanlardan dolayı açık olduğu

ifade edilmiştir.

- (1062) Rekabet hukukunda "anlaşma" kavramı geniş yorumlanmakta, anlaşmanın yazılı olması, hukuken geçerli olması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin, şekline bakılmaksızın, taraflar arasında belirli bir irade uyuşmasını içeren, tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsadığı kabul edilmektedir. Dahası açık bir irade uyuşmasının ortaya konulamadığı uyumlu eylem tanımı ile taraflar arasında bireysel karar alma mekanizmalarının yerine geçen bir koordinasyonun oluşturulduğu durumlar da Kanun'un 4. maddesi konu edinmektedir.
- (1063) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca bir uzlaşmanın tespitinde ise delil serbestisi ilkesi geçerli olup Kanun'un 44. maddesi uyarınca soruşturma yürüten raportör heyeti Kanun'un 14. ve 15. maddelerine dayanarak her türlü evrakı ve bilgiyi talep edebilmekte, teşebbüslerde yapacağı yerinde incelemeler sonucunda her türlü verilerin ve belgelerin kopyalarını ve fiziki örneklerini alabilmektedir. Benzer şekilde ihlal iddiasına muhatap olan teşebbüsler de kararı etkileyebilecek her türlü bilgi ve delili Kurula sunma hakkına sahiptir.

- (1064) Öte yandan ihlalin tespitine dayanak oluşturulan delillerin ispat gücü, delilin edinildiği kaynağa bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bu kapsamda uzlaşmanın tarafı olan teşebbüslerden elde edilen delillerin ispat gücünün, üçüncü kişilerden elde edilen delillere kıyasla daha yüksek olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte kartel taraflarından yalnızca birinden elde edilen bir belgenin tek başına 4054 sayılı Kanun'un ihlal edildiğinin ispatı noktasında yeterli olup olmadığı hususu somut olayın özelinde değişebilmektedir. Kurul tarafından alınan birçok kararda uzlaşmaya ilişkin delillerin karteğe taraf olan teşebbüslerin her birinde yapılan incelemelerde elde edilmesine gerek olmadığı, rakiplerden birinde bu tür bir belgenin tespit edilmesinin yeterli olduğu vurgulanmıştır²²². Zira Kurulun *İç Anadolu-Akdeniz-Marmara Çimento*²²³ kararında da ifade edildiği üzere, kartellerin gizliliği sebebiyle her teşebbüste delil bulunmasının beklenemeyeceği, aksi durumun delilleri yok etmede en başarılı olan teşebbüslerin ödüllendirilmesine yol açacağı açıktır. Bu kapsamda teşebbüs içi yazışmaların bir ihlalin tespit edilebilmesi için ispat standardını yeteri ölçüde karşılayamayacağından bahsedilemeyecektir. Nitekim Ankara 7. İdare Mahkemesinin 06.04.2023 tarihli ve E. 2022/301, K. 2023/691 sayılı kararında, davacı teşebbüse ilişkin olarak alınan ihlal kararının teşebbüsün iç yazışmalarına dayandırılmasında hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca açık ve ağır bir ihlalin 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 taşımamaktadır²²⁴.
- (1065) Buna karşın işbu Soruşturma kapsamında ihlal tespitinde bulunulurken özellikle teşebbüs içi yazışmalara şüphe ile yaklaşılmış ve tarafların tek taraflı irade beyanlarını mı yoksa teşebbüsler arası bir uzlaşmayı mı ortaya koydukları titizlikle ele alınmıştır. Bu kapsamda bulgular bütüncül bir yaklaşımla ele alınarak birbirleriyle ilişkileri ortaya konulmuştur.
- (1066) Nitekim EGEMSOFT ile ETİYA arasındaki uzlaşının **Bulgu 106-112**'nin tekabül ettiği döneme kadar test analizi pozisyonu özelinde uygulandığı değerlendirilmiş, yan sınırlama kapsamında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan sonraki dönemde ise ilgili çalışan ayartmama anlaşmasının kapsamının genişlediği ve tüm çalışanları kapsayacak şekilde uygulandığı, nitekim 10.09.2018 yürürlük tarihli sözleşmede bu yönde bir hükme yer verildiği anlaşılmıştır. İlgili sözleşme hükmü ise her iki tarafın da bütün çalışanlarına yönelik olması nedeniyle yan sınırlama olarak değerlendirilmemiştir. Yan sınırlama kapsamında ele alınmayan çalışan ayartmama anlaşmaları açık ve ağır bir ihlal olarak nitelendirildiği ve amacı bakımından 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiği değerlendirildiğinden ayrıca bir etki analizi yapılmamıştır.
- (1067) EGEMSOFT ile KAFEİN arasındaki ilişkisi ise **Bulgu 258-260**'ın birlikte değerlendirilmesi ile ortaya konulmuştur. Bu kapsamda öncelikle KAFEİN'in İK çalışanları arasında, KAFEİN tarafından EGEMSOFT'tan çalışan transfer edilmediğine ilişkin konuşmaların yapıldığı görülmektedir. Bu konuşmalardan yaklaşık iki hafta sonra ise EGEMSOFT'un KAFEİN ile iletişime geçerek KAFEİN tarafından yoğun olarak EGEMSOFT çalışanlarına iş teklifi yapıldığı konusunda serzenişte bulunduğu

²²² Bkz. Kurulun 01.02.2002 tarihli ve 02-06/51-24 sayılı, 08.02.2002 tarihli ve 02-07/57-26 sayılı, 30.05.2006 tarihli ve 06-37/477-129 sayılı, 19.01.2007 tarihli ve 07-07/43-12 sayılı, 23.12.2010 tarihli ve 10-80/1687-640 sayılı kararları.

²²³ Kurulun 01.02.2002 tarihli ve 02-06/51-24 sayılı kararı.

²²⁴ Bkz. 18.08.2004 tarihli ve 04-55/751-188 sayılı, 26.12.2006 tarihli ve 06-94/1191-357 sayılı Kurul kararları.

anlaşılmaktadır. Bunun üzerine yaklaşık on gün sonra da KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen yazışmalarda EGEMSOFT'un bahse konu serzenişinin karşılık bulduğu değerlendirilmektedir. Öyle ki KAFEİN İK Direktörüne verilen, KAFEİN ile EGEMSOFT arasındaki çalışan ayartmama anlaşması bilgisine karşı KAFEİN İK Direktörü tarafından aksi yönde bir beyanatta bulunmadığı görülmektedir. Bu kapsamda KAFEİN ile EGEMSOFT arasında çalışan ayartmama anlaşması yapılması yönünde bir irade uyuşmasının sağlandığı kanaatine varılmıştır. Taraflar arasında meşru bir iş ilişkisinin olmadığı tespit edildiği için ayrıca bir yan sınırlama değerlendirilmesi yapılmamıştır. Ayrıca taraflar arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının amacı bakımından 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiği değerlendirildiğinden ayrıca bir etki analizi ya da muafiyet değerlendirmesi yapılmamıştır.

I. ARGELA Tarafından Yapılan Savunma

(1068) ARGELA tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Raporu'nda ARGELA'nın Birinci Yazılı Savunmasında izah ettiği hususların kabul gördüğünün ve ARGELA'ya herhangi bir rekabet ihlali isnat edilmediğinin anlaşıldığı, bu çerçevede Soruşturma Raporu'ndaki ARGELA'ya ilişkin tespit ve değerlendirmelere katıldığı

ifade edilmiştir.

(1069) Soruşturma kapsamında ETİYA ile ARGELA arasında çalışan geçişlerini sınırlandırmaya yönelik rekabete aykırı bir anlaşmanın bulunduğu ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiği tespiti yapılamamaktadır.

(1070) Ayrıca INNOVA ve ARGELA'nın aynı ekonomik bütünlük içinde olması sebebiyle tek bir teşebbüs olduğu, dolayısıyla tarafların çokluğu ilkesinin karşılanmadığı, INNOVA ve ARGELA arasındaki anlaşmanın teşebbüsler arası anlaşma değil, tek bir teşebbüsün kendi içinde aldığı bir karar niteliğinde olduğu, bu nedenle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına giren bir anlaşma olmadığı değerlendirilmektedir.

Soruşturma Raporu'nda ARGELA'ya ilişkin yapılan değerlendirmeler aynen muhafaza edilmektedir.

m. NETAŞ Tarafından Yapılan Savunmalar

(1071) NETAŞ tarafından yapılan savunmada özetle;

- Kurul tarafından atanması gereken raportörlerin Kurum Başkanlığı tarafından atanmasının hukuka aykırı olduğu ve soruşturmanın sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi adına bu usuli hatanın düzeltilmesi gerektiği

ifade edilmiştir.

(1072) Soruşturma Heyetinin belirlenmesinde uygulamada bu yetki Kurul tarafından hukuka uygun bir şekilde Başkanlığa devredilmektedir. Ayrıca Soruşturma Heyetini, Rekabet Kurumu Başkanı tek başına belirlememektedir. Kurulun devrettiği yetki ile ilgili olarak Soruşturma Heyeti Daire Başkanının önerisi, ilgili Başkan Yardımcısının uygun görüşü ve Kurum Başkanının olur vermesi ile belirlenmektedir. Nitekim Kurulun 09.06.2016 tarihli ve 16-20/347-156 sayılı kararına karşı açılan davada Danıştay 13. Dairesinin E.2018/1925 ve K.2329 sayılı kararında mahkemece *"Her ne kadar davacı vekili tarafından, soruşturma heyetinde görevli raportörlerin Rekabet Kurulu (Kurul) tarafından atanması gerekirken Kurum başkanı tarafından atandığı ileri sürülmekteyse de soruşturma heyetinin uzman ve yetkili kişilerden oluştuğu, mevzuatta aranan gerekli nitelikte bulundukları, soruşturma heyeti tarafından düzenlenen raporun Kurul*

tarafından yeterli kabul edilerek nihai kararın tesis edildiği görüldüğünden söz konusu iddia dava konusu Kurul kararını sakatlayıcı nitelikte görülmemiştir." değerlendirmelerine yer verilerek ilgili Kurul kararı onanmıştır.

(1073) NETAŞ tarafından yapılan savunmada özetle;

- 4054 sayılı Kanun'un 15. maddesi hükmüne istinaden NETAŞ ve soruşturmaya taraf diğer teşebbüslerin merkezlerinde yerinde incelemeler yürütüldüğü, bahse konu yerinde incelemelerin herhangi bir mahkeme ya da hâkim kararına dayanılmaksızın gerçekleştirildiği,
- Anayasa Mahkemesi Genel Kurulunun, 20.06.2023 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 23.03.2023 tarihli Ford Otomotiv Sanayi Anonim Şirketi'nin 2019/40991 sayılı bireysel başvurusuna yönelik verdiği kararda tıpkı NETAŞ nezdinde gerçekleştirilen yerinde incelemelerde olduğu gibi hâkim kararı olmaksızın gerçekleştirilen yerinde incelemeler suretiyle Anayasa'nın 21. maddesinde güvence altına alınan konut dokunulmazlığı hakkının ihlal edildiğine karar verdiği, bu kapsamda Anayasa Mahkemesi tarafından, 4054 sayılı Kanun'un 15. maddesi uyarınca iş yerinde yapılan yerinde incelemenin, Anayasa'nın 21. maddesiyle güvence altına alınan konut dokunulmazlığı hakkını ihlal ettiği sonucuna varıldığı, Anayasa Mahkemesinin başvuruya konu davada konut dokunulmazlığı hakkının ihlalinin Kanun'un 15. maddesinde öngörülen yöntemden kaynaklandığını da göz önünde bulundurarak gelecekte olası ihlallerin önlenmesi amacıyla kararın bir örneğinin, anayasal ilkelere uygun hükümlere ilişkin olarak yapılacak sonraki yasama işlemlerinde dikkate alınmak üzere Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne gönderilmesine de karar verdiği, bu durumun Anayasa Mahkemesinin bahse konu kararının münferit ve olaya özgü bir karar olmadığını, hâkim kararı olmaksızın gerçekleştirilen tüm yerinde incelemeleri konu ettiğini açıkça ortaya koyduğu,
- Anayasa Mahkemesinin Ford Kararı'nın, Rekabet Kurumu nezdinde halihazırda yürüyen ön araştırma ve soruşturmalar bakımından yerinde incelemeler sırasında elde edilen delillerin "hukuka aykırı delil" telakki edilmelerine yol açıp açmayacağı da ayrıca değerlendirilmesi gereken bir mesele olduğu, Anayasa Mahkemesi Kararı'nın 172. ve devam eden paragraflarından görüleceği üzere, Rekabet Kurulunun Ford aleyhine uygulamış olduğu idari para cezasını adil yargılama hakkı bağlamında suç isnadı niteliğinde olduğu ve dolayısıyla suç ve cezalara ilişkin güvenceler kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, dolayısıyla Anayasa'nın "Suç ve cezalara ilişkin esaslar" başlıklı 38. maddesinde yer alan "Kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular delil olarak kabul edilemez" şeklindeki hükmün, Rekabet Kurulu tarafından Rekabet Kanunu kapsamında uygulanacak idari para cezalarına esas delil teşkil eden soruşturmalar bakımından da geçerli olacağı, anılan anayasal hükümdeki "Kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular" ifadesinin "hukuka aykırı elde edilmiş bulgular" olarak okunması gerektiği, bu doğrultuda Anayasa'ya aykırı olarak elde edilmiş bulguların evleviyetle halihazırda yürütülmekte olan önaraştırma ve soruşturmalar bakımından "delil" olarak kabul edilmemesi gerektiği, dolayısıyla hukuka aykırı yöntemlerle elde edilen hukuka aykırı delillere dayanmaktan mutlak olarak imtina edilmesi gerektiği,
- Rekabet Kurumunun rekabet ihlallerinin ortaya çıkarılabilmesi amacıyla son derece geniş yetkilerle donatıldığı ve yine bu amaçla re'sen araştırma yetkisini

haiz olduğu, Rekabet Kurumunun söz konusu yetkilerinin yanı sıra hukuka aykırı bir yerinde inceleme kapsamında elde edilen hukuka aykırı deliller kullanarak teşebbüslere idari para cezası uygulanmasına cevaz verilmesinin adil yargılanma hakkının temel unsurlarından olan silahların eşitliği ilkesine de aykırılık teşkil edeceği, zira teşebbüslerin Rekabet Kurumu nezdinde yürüyen soruşturmalarda ve akabinde idari yargı sürecinde Rekabet Kurumuna nazaran son derece dezavantajlı duruma gelmiş olacağı

ifade edilmiştir.

(1074) 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 15. maddesi;

“Kurul, bu Kanunun kendisine verdiği görevleri yerine getirirken gerekli gördüğü hallerde, teşebbüs ve teşebbüs birliklerinde incelemelerde bulunabilir. Bu amaçla teşebbüslerin veya teşebbüs birliklerinin:

g) Defterlerini, fiziki ve elektronik ortam ile bilişim sistemlerinde tutulan her türlü verilerini ve belgelerini inceleyebilir, bunların kopyalarını ve fiziki örneklerini alabilir,

h) Belirli konularda yazılı veya sözlü açıklama isteyebilir,

i) Teşebbüslerin her türlü mal varlığına ilişkin mahallinde incelemeler yapabilir.

İnceleme, Kurul emrinde çalışan uzmanlar tarafından yapılır. Uzmanlar incelemeye giderken yanlarında incelemenin konusunu, amacını ve yanlış bilgi verilmesi halinde idarî para cezası uygulanacağını gösteren bir yetki belgesi bulundururlar.

İlgililer istenen bilgi, belge, defter ve sair vasıtaların suretlerini vermekle yükümlüdür. Yerinde incelemenin engellenmesi veya engellenme olasılığının bulunması durumunda sulh ceza hakimi kararı ile yerinde inceleme yapılır.” hükmünü haizdir.

(1075) Mevcut soruşturma kapsamında yapılan yerinde incelemelerde de Kanunun amir hükmü çerçevesinde öncelikle görevli meslek personeli tarafından usulüne uygun olarak düzenlenmiş yetki belgeleri ile Rekabet Kurumu kimlik kartları teşebbüslere ibraz edilmiş, önaraştırma/soruşturmanın konusu ve gerçekleştirilecek incelemeye ilişkin bilgilendirilme sağlanmıştır. Akabinde önaraştırma/soruşturmanın konusuyla sınırlı olacak şekilde tespit edilen teşebbüs çalışanlarının fiziki ve elektronik ortam ile bilişim sistemlerinde tutulan verileri ve belgeleri üzerinde yine önaraştırma/soruşturma konusuyla sınırlı olacak şekilde, ilgili çalışanların refakatleri eşliğinde incelemeler gerçekleştirilmiştir. Nihayetinde dosya konusu ihlal iddialarıyla ilgili olabileceği değerlendirilen belgelerin Kurum merkezinde daha detaylı bir şekilde incelenmek üzere birer kopyaları alınmıştır. Alınan belgelerin bir örneği de teşebbüslerde bırakılmıştır. Yerinde inceleme sürecini özetleyen ve iki nüsha şeklinde düzenlenen yerinde inceleme tutanakları taraflarca okunup kabul edildikten sonra imzalanmış ve bir nüshası kopyaları alınan belgelerin bir suretiyle birlikte teşebbüslerde bırakılmıştır. Dolayısıyla yerinde incelemeler 4054 sayılı Kanun'un 15. maddesi ile Kurula verilen yetki çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

(1076) Diğer taraftan, Anayasa Mahkemesi Genel Kurulunun, 20.06.2023 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 23.03.2023 tarihli Ford Otomotiv Sanayi Anonim Şirketi’nin 2019/40991 sayılı bireysel başvurusuna yönelik verdiği kararda, yerinde inceleme ile konut dokunulmazlığının ihlal edildiğine ilişkin karar verilmekle birlikte inceleme sonunda elde edilen belgelere ilişkin herhangi bir değerlendirilmeye yer verilmediği görülmektedir. Öte yandan kararda, yerinde incelemelerde elde edilen delil ışığında ulaşılan ihlal sonucunda verilen idari para cezasına ilişkin olarak mülkiyet hakkının ihlal

edilmediği sonucuna da ulaşılmıştır. Nihayetinde yapısal sorunun çözümü için keyfiyetin Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne bildirilmesine karar verilmiştir.

(1077) Öncelikle belirtilmelidir ki Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karar bireysel başvuru üzerine verilmiş bir hak ihlali kararı olup 4054 sayılı Kanun'un 15.maddesinde düzenlenen yerinde inceleme yetkisine ilişkin herhangi bir iptal durumu söz konusu değildir. Bu itibarla 4054 sayılı Kanun'un 15.maddesi halen mer'î olup, idareler var olan yasal düzenlemelere uymakla mükelleftir.

(1078) Bununla birlikte 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun 66'ncı maddesinin 4'üncü fıkrası;

“(4) Mahkeme, bir kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün tamamını veya bir hükmünü iptal ederken, kanun koyucu gibi hareketle, yeni bir uygulamaya yol açacak biçimde hüküm tesis edemez.”

hükmünü haizdir. Bu itibarla Anayasa Mahkemesi bir kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün tamamını veya bir hükmünü iptal ederken dahi yerine yeni bir uygulama getirecek şekilde hüküm tesis edemezken İdarenin halen var olan ve uymakla mükellef olduğu bir Kanun hükmünün aksine hareket etmesi ya da yorum yolu ile yasanın öngördüğünden farklı bir uygulama benimsemesi hukuken mümkün değildir.

(1079) Sonuç olarak yürürlükteki Kanun hükümlerine uygun bir şekilde yapılan yerinde incelemelerde elde edilen delillerin hukuka aykırı olduğu savunmasının kabul edilebilir olmadığı değerlendirilmektedir.

(1080) NETAŞ tarafından yapılan savunmada özetle;

- Bilişim teknolojileri hizmetleri pazarında teşebbüslerin ciddi maliyetlere katlanarak yaptıkları yatırımların müşteri kazanımı bakımından büyük bir rol oynadığı, bu yatırımlar sonucunda kazanılan müşterilerin proje süreçlerinde hizmetlerinden memnun kaldıkları özel bazı yetkinliklere sahip personele bağlı hale gelebildiği, bu durumda ilgili çalışanın kaybının müşteri memnuniyetsizliğine ve hatta müşteri kaybına sebep olabildiği,
- İş gücü pazarında bilgi ve iletişim teknolojileri şirketlerine karşı sağlayıcı konumunda güçlü bir pozisyonda bulunan nitelikli çalışanların daha avantajlı alternatiflerin varlığı halinde, kendilerine yatırım yapan bilgi ve iletişim teknolojileri şirketlerinden diledikleri vakit, herhangi maliyete katlanmadan, kolayca ayrılabilirdiği, söz konusu çalışanların kendileriyle birlikte önemli projeleri, teşebbüsteki diğer çalışanları ve dolayısıyla teşebbüsün müşteri portföyünün bir bölümünü de götürebildiği, bu durumun bilişim teknolojileri hizmetleri sunan teşebbüslerin, kendi bünyelerinde çalışan ve önemli bir (mevcut ve potansiyel) müşteri portföyünü elinde tutan nitelikli iş gücünün, portföyleri ile birlikte çalıştıkları teşebbüsten ayrılmasının önüne geçmek için tedbirler alma motivasyonunu artırdığı,
- Önemli müşteri portföyüne sahip nitelikli iş gücünü ayartarak kendi bünyelerine alan diğer teşebbüsler bakımından açık bir bedavacılık teşkil eden bu tip davranışların bilişim teknolojileri hizmetleri pazarındaki yatırım yapma motivasyonunu da düşürebilecek nitelikte olduğu,
- İşverenin çalışan mobilitesini etkileyen davranışlarının rekabet hukuku dışında başka hukuk disiplinlerinin koruduğu menfaatler çerçevesinde gerçekleştirilebildiğinin dikkate alınması gerektiği, örneğin 6098 sayılı Türk

Borçlar Kanunu uyarınca çalışanlara rekabet etmeme yükümlülüğü getirilebildiği, ancak çoğunlukla rekabet yasağına aykırı davranışların pratik olarak herhangi bir caydırıcı etkisinin olmadığı, nitekim soruşturma tarafı teşebbüslerin iddia konusu davranışlarının temelinde yatan sebeplerden birinin de rekabet yasağına ilişkin mevcut hukuki zeminin yetersizliği olduğunun düşünülmesi,

- Nitelikli iş gücü transferlerinin veya kaybının mevcut hukuki zemin ile giderilemeyeceğinin düşünülmesi sebebiyle, ilgili sektörlerde iş gücü transferlerinin şirketler nezdinde sebep olacağı tüm olumsuz etkileri ışığında, 7. Yargı Paketi kapsamında Türk savunma şirketlerinde çalışan mühendislerin başka kurum ve kuruluşlarda çalışmasını zorlaştıracak düzenlemeler yapılmasının da değerlendirildiği, savunma sanayii özelinde mevcut hukuki düzeni destekleyici nitelikte ilave rekabet yasağı düzenlemelerinin öngörülüyor olmasının bilişim teknolojileri pazarı gibi benzer niteliklere sahip olan pazarlarda da hâlihazırda uygulanmakta olan kuralların yetersiz kaldığını ortaya koyduğu, savunma sanayii için geçerli olan kaygıların ve arkasında yatan nedenlerin mevcut pazarlar bakımından da geçerli olduğu

ifade edilmiştir.

- (1081) Yasa koyucu tarafından işverenlerin gerek çalışanlara gerek diğer işverenlere karşı meşru menfaatlerinin korunması amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler uyarınca belirli koşullar altında çalışan geçişlerinin kısmen kısıtlanmasına yönelik verilen cevazlar bulunmaktadır. Öte yandan bu durum rekabet hukukunun iş gücü piyasalarına uygulanmasına herhangi bir gölge düşürmediği gibi 4054 sayılı Kanun hükümlerinin diğer Kanun hükümleri ile uyumsuz olduğu anlamına da gelmemektedir. Bilakis 4054 sayılı Kanun ile diğer Kanun hükümlerinin çalışan hareketliliği noktasında teşebbüslerin meşru menfaatlerinin korunmasına ilişkin tam bir uyum içinde olduğu söylenebilecektir. Örneğin TBK'nın 444. vd. maddeleri uyarınca belirli koşullar altında çalışanlara karşı rakip teşebbüslerde çalışmama yükümlülüğü getirilmesine cevaz verilirken rekabet hukuku kapsamında belirli koşullar altında rakipler arasındaki iş ilişkilerinde çalışan geçişlerinin engellenmesine ilişkin hükümler getirilmesi yan sınırlama kapsamında ele alınmaktadır. TTK'nın 54. vd. maddeleri uyarınca ise haksız rekabet içerecek şekilde ve belirli koşulların varlığı altında rakip teşebbüslerin çalışanlarının iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelik davranışlar yasaklanmaktadır. Örneklerden görüleceği üzere Türk hukuk sisteminde, teşebbüsler arası uzlaşılarda, rakip teşebbüslerin birbirlerinden bağımsız eylemlerinde ve teşebbüslerle çalışanlar arasında ilişkilerde işverenlerin meşru menfaatlerini koruyucu ve tam bir uyum içinde olan birçok tedbir bulunmaktadır.

- (1082) NETAŞ tarafından yapılan savunmada özetle;

- İş gücü piyasalarının soruşturma tarafı teşebbüslerin ana faaliyet pazarları ile ilişkisi kurularak belirlenecek ilgili ürün pazarının Soruşturma Heyeti tarafından yapılan ve yapılacak tüm hukuki analizlerin temelini oluşturacağı, ayrıca somut olayın özellikleri dikkate alınmaksızın rekabete aykırı amacın ortaya konulamayacağı ve bu noktada en kritik konulardan birisinin ilgili pazarın dinamikleri ve yapısı olduğu, ilgili pazar tanımlanmadan bu unsurların analizinin mümkün olmayacağı, öte yandan ancak ilgili pazarın tanımlanması ile bilişim hizmetleri sektörü özelinde işveren tarafında bir alıcı gücü bulunmadığının somut verilerle ortaya koyulabileceği,

- Bilgi ve iletişim sektörünün yüksek uzmanlaşma gerektiren bir alan olması sebebiyle, ilgili iş gücü pazarlarının kapsamının bu kapsamda daraltılması gerektiği ve girdi pazarı niteliğindeki ilgili ürün pazarının Soruşturma Raporu'nda da işaret edildiği üzere "bilişim hizmetlerine ilişkin iş gücü pazarı" olarak tanımlanmasının yerinde olacağı

ifade edilmiştir.

- (1083) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca yapılan bir değerlendirme bakımından ilgili pazarın tanımlanmasının temel amacı, rekabete aykırı nitelikteki teşebbüsler arası anlaşmanın/uyumlu eylemin ya da teşebbüs birliği kararının tarafı olan teşebbüslerin karşı karşıya bulundukları rekabet koşullarının belirlenmesidir. Böylece etkisi yönünden rekabeti engelleyebilecek anlaşmaların etkisinin doğru ortaya konulabilmesi amaçlanmaktadır. Nitekim Kılavuz'a göre pazar tanımı, pazar gücüne ilişkin olarak, 4054 sayılı Kanun'un özellikle 6. ve 7. maddelerinin uygulanması bakımından önem taşıyan pazar payı hesaplamalarının yapılmasını sağlamaktadır.
- (1084) Bununla birlikte 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"* ifadelerine yer verilerek özellikle pazarın sınırlarının net olarak ortaya konulamadığı ve tanımlanabilecek tüm alternatif pazarlar bakımından yapılacak değerlendirmelerinin değişmeyeceği vakalar bakımından kesin bir pazar tanımı yapılmayabileceği yönünde bir esneklik sağlanmıştır.
- (1085) Kurul tarafından iş gücü piyasalarına ilişkin alınan yakın tarihli *Özel Hastaneler* kararında, bazı özel sağlık kuruluşlarının yapılacak zam oranları ve çalışan ayartmama konularında ortak hareket ettikleri iddialarına ilişkin yalnız hekimlere yönelik değil diğer çalışanlara (hemşireler, fizyoterapistler vb.) yönelik olarak da bilgi, belge ve değerlendirmelere yer verilmiş ve ilgili ürün pazarının bir bütün olarak *"sağlık hizmetlerinde emek arzı/iş gücü pazarı"* olarak tanımlanabileceği ifade edilmişse de söz konusu iddialar kapsamında ulaşılabilecek sonucu değiştirmeyecek olması nedeniyle kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır. Ayrıca kararda *"Her ne kadar yukarıda anılan coğrafi pazar değerlendirmeleri kapsamında, ilgili iller ve çevrelerinden hareket edilse de iş gücü pazarları bakımından coğrafi pazar daha dar veya geniş ele alınabilecektir. Zira iş gücü pazarları bakımından coğrafi pazar tanımının, işçilerin yer değiştirme veya işe gidip gelme konusundaki isteklilikleri, yaş, aile, sağlık vb. birçok husus birlikte değerlendirilerek yapılabileceği belirtilmektedir. Nihayetinde söz konusu iddialar kapsamında ulaşılabilecek sonucu değiştirmeyecek olması nedeniyle ilgili coğrafi pazar tanımı yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır."* ifadelerine yer verilerek kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı da yapılmamıştır²²⁵.
- (1086) "İlgili Pazar" başlıklı bölümlerde detaylı olarak yer verildiği üzere soruşturma kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler genellikle bilişim çalışanlarının hareketliliğinin kısıtlanmasına yönelik yapılan anlaşmalara ilişkin olmakla birlikte elde edilen birtakım bulgular, bu türden anlaşmaların teşebbüslerin tüm çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabildiğini göstermektedir. Dolayısıyla dar bir pazar tanımının yapılması, dosya konusu anlaşmaların etkisini ortaya koymak gerektiği takdirde daha etkili olabilecekse de çalışan ayartmama anlaşmaları Kurul tarafından 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında amacı bakımından açık ve ağır ihlal olarak değerlendirilmekte olup

²²⁵ *Özel Hastaneler* kararı, para. 79, 82.

yapılabilecek herhangi bir alternatif pazar tanımında bu durum değişmeyecektir. Bu kapsamda, işbu soruşturma kapsamında yapılabilecek pazar tanımları belirtilmekle birlikte kesin bir ilgili pazar tanımı yapılmasına gerek görülmemiştir.

(1087) NETAŞ tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Raporu'nda yer alan ve NETAŞ ile INNOVA arasındaki ihlal iddialarının temelini oluşturan bulguların NETAŞ'ın INNOVA tarafından sahip olunan iradeye uyduğunu gösterir nitelikte olmadığı ve bu kapsamda taraflar arasında irade uyuşmasının mevcut olmaması sebepleriyle NETAŞ ile INNOVA arasında Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal edecek nitelikte bir anlaşmanın mevcut olmadığına değerlendirildiği, bu kapsamda NETAŞ'ın ilgili ihlal iddiası bakımından Soruşturma Heyeti'nin söz konusu değerlendirmelerine katıldığı

ifade edilmiştir.

(1088) Soruşturma kapsamında NETAŞ ile INNOVA arasında çalışan geçişini kısıtlamaya yönelik olarak irade uyuşmasının mevcut olduğu tespitinin yapılamayacağı ve ihlal isnadında bulunulamayacağı değerlendirilmiştir.

(1089) NETAŞ tarafından yapılan savunmada özetle;

- Kurulun NETAŞ ile NETRD arasındaki ilişkiye benzer şekilde nitelikli iş gücünün önem arz ettiği pazarlar da dâhil olmak üzere bugüne kadar yoğunlaşma işlemlerinin yan sınırlaması niteliğinde olan çok sayıda çalışan ayartmama hükmü incelediği ve tesis ettiği hiçbir kararda, çalışan ayartmama yükümlülüğünün tüm çalışanları kapsama almasının, ilgili sınırlamayı yan sınırlama olmaktan çıkaracağına dair bir değerlendirme yapmadığı, aksine istisnasız tüm örneklerde, çalışanların tamamını kapsayan ayartmama yükümlülüklerini yan sınırlama kapsamında değerlendirdiği, her ne kadar bu kararlardaki tüm çalışanları kapsayan çalışan ayartmama yükümlülüğü sadece satıcı tarafa getirilse de somut olayda çalışan ayartmama yükümlülüğünün alıcıya yönelik olarak da öngörülmesinin, bu yükümlülüğü yan sınırlama olmaktan çıkarmadığı,
- NETRD'nin Orion'a satışı sonrasında, ilk aşamada NETRD'nin yalnızca ana hizmetlerini sunacak çalışanlara (genellikle Ar-Ge alanında çalışan mühendisler) sahip olduğu ve bir süre boyunca tüm hizmetlerini NETAŞ'tan temin etmeye devam ettiği, Orion'a devredilen NETRD'nin esasen daha önce doğrudan NETAŞ'tan hizmet alan spesifik bir müşteriye (Ribbon) hizmet sunmak için kurulmuş bir şirket olduğu, NETRD'nin bu şirkete sunduğu Ar-Ge hizmetlerinin NETAŞ tarafından diğer müşterilere sunulan Ar-Ge hizmetleriyle önemli ölçüde farklılaşmadığı, diğer bir ifadeyle, somut olayda NETAŞ'ın devretmediği Ar-Ge faaliyetleri ile Orion'a devredilen Ar-Ge faaliyetleri arasında "çok yakın ilişki ve arz ikamesinin" de ötesinde bir benzerlik bulunduğu, hatta bu faaliyetlerin birebir örtüştüğü, NETRD'nin kuruluş amacı gereği (tek bir müşteriye hizmet sunmak) fiili durumda NETAŞ ile rekabet etmese de NETRD'nin faaliyetlerinin tamamının NETAŞ'ın faaliyetleri ile ikame niteliğinde olduğu ve dilerse NETAŞ ile rekabet etmesinin mümkün olduğu,
- Ayrıca iş gücü perspektifinden bakıldığında, NETAŞ'ın Ar-Ge alanında çalışma kapasitesine sahip tüm çalışanlarının (fiilen bu alanda çalışsa da çalışmasa da), NETRD tarafından yürütülen işlerde de çalışabilecek nitelikte olduğu,

dolayısıyla NETRD'nin faaliyetleri gözetildiğinde, bu şirkete getirilecek çalışan ayartma kısıtlamasının NETAŞ bünyesindeki belli bir çalışan grubu ile sınırlandırılmasının fiilen mümkün olmadığı, NETRD'nin devir işlemi sonrasında ortaya çıkan çalışan ihtiyacının tamamını NETAŞ kaynaklarından karşılamasının önünde hiçbir teknik engel bulunmadığı ve bunu engelleyecek tek yöntemin çalışan transferlerine kısıtlama getirilmesi olduğu,

- Dolayısıyla ters rekabet yasaklarının yan sınırlama sayılması için aranan şartların somut olayda fazlasıyla yerine geldiği, NETRD'nin devrine ilişkin imzalanan Hisse Devir Sözleşmesi'nin 8. maddesinde yer alan ve NETRD'nin NETAŞ çalışanlarını istihdam etmesini doğrudan yasaklamayan, yalnızca bir izin alma gerekliliği öngören çalışan ayartmama maddesinin yan sınırlama olarak kabul edilmesi gerektiğinin tartışmasız olduğu,
- Tüm bunlara ek olarak, uygulamaya bakıldığında, NETRD'ye getirilen çalışan ayartmama yükümlülüğünün (daha doğru bir ifadeyle NETAŞ'tan izin alma gerekliliğinin) oldukça yumuşak bir biçimde uygulandığı, devir tarihinden sonra, NETAŞ'tan NETRD'ye altısı Ar-Ge birisi de Hazine departmanında çalışan tam yedi çalışan transfer edildiği

ifade edilmiştir.

(1090) NETAŞ ile NETRD arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının, NETRD'nin Orion'a devredilmesi amacıyla gerçekleştirilen birleşme-devralma işlemi kapsamında yan sınırlama teşkil ettiği ve dolayısıyla taraflar arasındaki uzlaşının 4054 sayılı Kanun'u 4. maddesini ihlal eder nitelikte bir çalışan ayartmama anlaşması olmadığı kanaatine varılmıştır.

(1091) NETAŞ tarafından yapılan savunmada özetle;

- NETAŞ ve AMDOCS arasında 2020 yılından beri süregelen bir ticari ilişki bulunduğu, NETAŞ ile AMDOCS arasındaki alt yüklenicilik ilişkisinin yalnızca AMDOCS'un Vodafone Türkiye'ye proje bazlı verdiği hizmet kapsamında NETAŞ'ın, başkaca birçok alt yüklenici ile birlikte personel desteği sağlamasından ibaret olduğu, ilgili projenin niteliği gereği uzmanlaşmış ve proje kapsamında yoğun *know-how* sahibi olmuş diğer personellerin aynı projeye hizmet veren başkaca alt yükleniciler tarafından istihdam edilmesinin çoğu zaman projelerin kesintiye uğramasına yol açabildiği ve gerek AMDOCS'un gerekse diğer alt yüklenicilerin menfaatlerine zarar verebildiği, dolayısıyla bu tip projelerde, aynı müşteriye hizmet veren alt yüklenicilerin birbirlerinin bu proje kapsamında görev alan çalışanlarını ayartmamasının, projenin akıbeti bakımından elzem olduğu, Soruşturma Raporu'nda yer verilen bulguların hiçbirinin NETAŞ'ın Vodafone projesinde görev almayan çalışanları da kapsayacak bir çalışan ayartmama anlaşması içinde olduğuna işaret etmediği gibi NETAŞ'ın fiili uygulamalarının da NETAŞ'ın Vodafone Projesi'nde yer almayan çalışanlara ilişkin olarak hiçbir uzlaşma içinde olmadığını ortaya koyar nitelikte olduğu,
- İddia konusu anlaşmanın içeriğinin, taraf iradelerini ortaya koyan her türlü araçtan yardım alarak belirlenmesinin yerinde olacağı, NETAŞ bakımından bu araçların Soruşturma Raporu'nda yer verilen bulgular ve NETAŞ'ın fiili uygulamaları olduğu, ilgili bulgular ve fiili uygulamaların herhangi bir anlaşmayı ispat edememekle birlikte NETAŞ'ın Vodafone Projesi'nde

doğrudan görev alan diğer alt yüklenici çalışanlarına teklif gönderirken itinalı hareket ettiğine işaret ettiği

ifade edilmiştir.

(1092) AMDOCS, TESTINIUM, KAFEİN, NETAŞ ve VITELCO arasındaki çalışan geçişliliğini kısıtlamaya yönelik eylemlerin yan sınırlama olarak kabul edilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

(1093) NETAŞ tarafından yapılan savunmada özetle;

- ETİYA ve NETAŞ arasındaki iddia konusu sözleşmenin fiiliyatta hiçbir etkisinin olmadığı, NETAŞ'ın verilerine göre, Kasım 2019 – Şubat 2023 döneminde, bazıları anlaşma iradesinin olduğu ileri sürülen tarihten yalnızca birkaç gün sonra olmak üzere, ETİYA'dan NETAŞ'a toplamda 18 çalışanın transfer edildiği, Ocak 2020 – Mayıs 2022 döneminde NETAŞ'tan ETİYA'ya transfer edilen çalışan sayısının ise beş olduğu, bu somut verilerden hareketle ETİYA ve NETAŞ arasında olduğu iddia edilen çalışan ayartmama anlaşmasının bir an için dahi rekabeti kısıtlayıcı bir etki doğurmadığı,
- İlgili pazarda ciddi bir nitelikli iş gücü açığı olduğu ve pazardaki nitelikli iş gücü arzının talebi karşılamakta yetersiz kaldığı, teşebbüslerin sahip oldukları iş gücünün niteliklerini kendi kaynaklarını kullanarak artırmalarının yaygın rastlanan bir durum olduğu, bu durumun NETAŞ bakımından da özellikle geçerli olduğu, NETAŞ'ın temel faaliyetlerini yürütebilmesinin belirli nitelikleri haiz iş gücüne sahip olmasına bağlı olduğu, NETAŞ'ın mevcut projelerinde müşteri memnuniyeti sağlama ve yaptırımlara tabi olmaktan kaçınmasının nitelikli çalışanlarını elinde tutabilmesine bağlı olduğu, kritik çalışanların rakip şirketlere geçerken NETAŞ tarafından önemli maddi kaynak ve zaman harcanarak kazanılan ve ilgili çalışana emanet edilen müşterileri de beraberinde götürmesinin söz konusu olabildiği, kısa bir zaman dilimi içinde çok sayıda çalışan kaybedilmesinin eldeki projelerin sürdürülebilirliğini de tehlikeye atabildiği ve bu bakımdan teşebbüsler için bir risk teşkil ettiği, tüm bunların teşebbüslerin ellerindeki iş gücünü muhafaza edebilmelerinin çok önemli olduğunu ve teşebbüsler için her çalışanın kendine has özellikleri dolayısıyla kolay ikame edilebilir olmadığını gözler önüne serdiği, rakibe zarar vermek veya rakibin yatırımları (ilgili çalışanların proje gerekliliklerine göre eğitilmesi ve söz konusu projenin hayata geçirilmesi için yapılan yatırımlar) üzerinden bedavacılık yapmak amacıyla teşebbüslerin belirli dönemlerde, rakiplerinin çok sayıda çalışanını aynı anda kendi bünyesine katabildiği, benzer şekilde çalıştıkları şirket için belli bir proje veya müşteri özelinde çok kritik bir konumda olduğunu bilen çalışanların rakip şirketlere geçmeyi bir tehdit unsuru olarak kullanarak emeklerinin iş gücü pazarındaki haklı karşılığını yansıtmayan taleplerde bulunabildiği, böyle durumlarda çalışanın kritik konuma gelmesinin yalnızca kendi emeğiyle gerçekleşmediği, ilgili çalışanın söz konusu pozisyona getirilmesinde işverenin yatırımlarının da büyük rol oynadığı göz ardı edilmemesi gerektiği,
- İlgili iş gücü pazarının özellikleri ve teşebbüslerin faaliyetleri bakımından sahip oldukları iş gücünü muhafaza edebilmelerinin son derece önemli olmasının somut olayda bedavacılık probleminin ve vazgeçme probleminin son derece yüksek olmasına yol açtığı, çalışan ayartmama anlaşmalarının da bahsi geçen bu problemlerin giderilmesi bakımından önemli bir çözüm imkânı sunduğu,

mevcut Türk hukuk sistemi ve yargı içtihatları çerçevesinde, iş sözleşmelerine eklenecek hükümlerin bu sorunlara çözüm getirebileceğinin kabulünün kesinlikle hatalı olduğu, ayrıca çalışan sözleşmelerine eklenen rekabet yasaklarının ve cezai şartların, iş gücü pazarının alım tarafında çok düşük paya sahip az sayıda teşebbüs arasında yapılan bir çalışan ayartmama anlaşmasından daha az sınırlayıcı olduğunun da doğru olmadığı, bu kapsamda somut olayın özellikleri çerçevesinde çalışan ayartmama anlaşmalarının tek amacının iş gücü pazarındaki rekabeti kısıtlamak olmadığı, söz konusu anlaşmalarının rekabeti olumsuz etkileyen bedavacılık ve vazgeçme problemlerinin çözümü için de kullanılabileceği,

- ETİYA ve NETAŞ arasındaki iddia konusu anlaşma ile ilişkilendirilen bulgular incelendiğinde, ilgili dönemde NETAŞ'ın ETİYA'dan önemli sayıda çalışan transfer ettiği ve şayet bir anlaşmaya varılmazsa ETİYA'nın misilleme yapmasından korkulduğunun görüldüğü, yine aynı bulguların NETAŞ'ın uzun dönemli bir anlaşma yapma niyetinde olmadığını, sadece kısa bir dönem için toplu çalışan kaybı riskini bertaraf edecek bir anlaşma imkanını değerlendirdiğini gösterdiği, bu kapsamda iddia konusu anlaşmanın rekabeti kısıtlama dışında da bir amaca (bedavacılık ve vazgeçme problemlerinin çözümü) da hizmet edebileceğinin kabul edilerek anlaşmanın rekabet üzerindeki olumsuz etkilerine odaklanılması gerektiği,
- Türk rekabet hukukunda uygulanmadığı için rekabeti kısıtlayıcı etki doğurmayan anlaşmalar ile, somut olayın özellikleri dolayısıyla etki doğurması fiilen imkânsız olan anlaşmalar arasında bir fark olduğu, etki doğurması fiilen imkânsız olan anlaşmalar için herhangi bir durumda ihlal tespiti yapılamayacağı, mevcut soruşturma kapsamında alım tarafında yer alan ve ilgili alım pazarındaki toplam pazar payları ihmal edilebilir seviyede olan teşebbüsler arasındaki bir anlaşma iddiasının incelendiği, zira ETİYA ve NETAŞ'ın Türkiye'de bilişim hizmetlerine ilişkin iş gücü pazarının alım tarafındaki pazar payının tahmini olarak %(.....) seviyelerinde olduğu, iddia konusu anlaşmanın tipolojik olarak, boykot (Kurulun *Moytaş Kararı*'nda olduğu gibi) benzeri bir yatay anlaşmaya benzetilebileceği, iddia konusu anlaşmaların, pazarın karşı tarafındakilerin (satıcı veya çalışan) hizmet sunabileceği alternatifler üzerinde kayda değer bir düşüş yaratması imkan dahilinde olmadığı, teşebbüslerin (sırlanan diğer unsurlar sebebiyle) iddia konusu anlaşmayı uygulama kapasitesi bulunmadığı, bu kapsamda Kurulun *Moytaş Kararı*'nda fiili imkânsızlık için aranan somut kriterlerin tamamının mevcut soruşturmada ETİYA ve NETAŞ arasındaki iddialar bakımından da geçerli olduğu, dolayısıyla ETİYA ve NETAŞ arasındaki iddia konusu anlaşmanın amacının rekabeti kısıtlamak olduğu varsayılsa dahi (ki bu varsayım hatalı olacaktır), bir ihlal söz konusu olmadığı, Soruşturma Raporu'nda yer verilen çalışan ayartmama anlaşmalarının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin meydana gelmemesi durumunda anlaşmaların diğer pazarlarda olumsuz etkiler doğurmasının mümkün olmadığı,
- Soruşturma konusu davranışların rekabet üzerinde olumlu etkileri bulunduğu, bu kapsamda, teşebbüslerin davranışlarının bireysel muafiyet değerlendirmesine tabi tutulma imkanlarının bulunması gerektiği, çalışan ayartmama anlaşmalarının olumlu ve olumsuz etkileri incelenirken yalnızca çalışanların menfaatlerinin gözetilmemesi gerektiği, çalışanların yanı sıra, alıcı tarafındaki işverenlerin ana faaliyet alanlarında hizmet sağladığı müşterilerin de

tüketici kavramına dahil edilmesi ve dolayısıyla ilgili anlaşmaların bunlar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerinin de dikkate alınmasının şart olduğu, ilgili alım pazarının önemli bir bölümüne sirayet etmeyen, alım tarafında ihmal edilebilir paya sahip teşebbüsler arasında akdedilen çalışan ayartmama anlaşmalarının iş sözleşmelerindeki rekabet yasaklarına ve cezai şartlara kıyasen daha kısıtlayıcı bir yöntem olmadığı, Türk hukuk düzeninde iş hukuku mevzuatı ve söz konusu mevzuatın başta Yargıtay olmak üzere tüm özel hukuk mahkemelerince yorumlanma biçimi dolayısıyla, rekabet yasaklarının ve cezai şartların uygulama alanının son derece sınırlı olduğu ve bunların bedavacılık ve vazgeçme problemlerinin çözümünde kullanılabilecek etkin araçlar olmadıkları, değerlendirmenin mutlaka bu koşullar dikkate alınarak yapılması gerektiği,

- ETİYA ile NETAŞ arasındaki iddia konusu anlaşmanın yapıldığı ve uygulandığı varsayılacak olursa bu anlaşma ile her iki teşebbüsün de spesifik bir alana yönelik çalışan bulmakta zorlandığı bir dönemde, özel tehdit olarak algıladığı ve kendisine zarar verme amacıyla stratejik davranabileceğinden endişe ettiği bir teşebbüse çalışan kaybetme riskini ortadan kaldırmış olacağı, bu riskin ortadan kalkmasının ilgili alanda devam eden projelerde hizmetin aksamasını engelleyeceği ve yeni projelere girme motivasyonunu da artıracığı, bu durumdan hem mevcut müşterilerin (daha iyi hizmet kalitesi alacak olmaları sebebiyle) hem de potansiyel müşterilerin (tercih olanaklarının artması sebebiyle) fayda sağlayacağı, bu bakımdan anlaşmanın, rakiplerin stratejik davranma imkanını ortadan kaldırmak ve çalışanlar nezdinde rakiplerin stratejik davranışlarına bağlı oluşabilecek vazgeçme problemini gidermek suretiyle etkinlik artışı ve tüketici (işverenlerin ana faaliyet alanlarındaki müşteriler) yararı sağlayacağı, çalışanların, yalnızca zor durumda olan bir rakibi sıkıştırma amacıyla kendilerine teklifte bulunan teşebbüslere geçişlerinin engellenmesinin, pazarın geri kalan kısmında yeterince alternatif olması şartıyla, gerçek anlamda bir tüketici zararı olarak kabul edilmemesi gerektiği, dolayısıyla iddia konusu anlaşmanın uygulanabildiği kabul edilse dahi etkinlik azaltıcı unsurları (stratejik davranış ve vazgeçme problemi) ortadan kaldıracığı, bir tüketici grubu olan işverenlerin ana faaliyet alanlarındaki müşterilere net fayda sağlayacağı ve diğer bir tüketici grubu olan çalışanlara kayda değer hiçbir zarar vermeyeceği, bu kapsamda anlaşmanın uygulanabilir olmadığı savunması saklı kalmak üzere iddia konusu anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (a) ve (b) bentlerindeki şartları sağlayacağı,
- NETAŞ'ın taraf olduğu ileri sürülen çalışan ayartmama anlaşmalarının olası rekabeti kısıtlayıcı etkilerinin çok düşük seviyede kalacağı, zira Soruşturma Raporu'nda NETAŞ ile çalışan ayartmama anlaşmalarına taraf olduğu ileri sürülen teşebbüslerin bilişim teknolojileri hizmetleri sektörüne dair iş gücü pazarında işveren seviyesindeki toplam pazar paylarının %(.....) seviyelerinde olduğu, dolayısıyla bu teşebbüsler çalışan ayartmama konusunda anlaşsa ve bu anlaşmayı çok sıkı biçimde uygulasa dahi, ilgili sektördeki çalışanlar için pazar açıklık oranının %(.....) seviyelerinde olacağı, ayrıca iş gücü tarafında nasıl bir pazar tanımlanırsa tanımlansın, söz konusu pazar açıklık oranının %(.....)'lı seviyelerin altına inmesi olasılığının olmadığı, bu anlaşmalar var olsa dahi, anlaşma tarafı olmayan teşebbüslerden gelen baskının ücretlerin rekabetçi seviyelerde olmasını güvence altına alacağı, çalışanları ayartmak isteyen teşebbüsün çalışana sunacağı ücret tekliflerinin rekabetçi seviyede olduğunu ileri sürmenin mümkün olmayacağı, zira rekabetçi ücret kavramı

tanımlanırken meşru rekabet çerçevesinde önerilen ücretlerin dikkate alınmasının daha doğru olacağı bu doğrultuda 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (c) bendinde aranan "ilgili piyasanın önemli bölümünde etkin rekabetin ortadan kalkmaması" şartının sağlanacağı,

- Türk hukuk sisteminde, işverenlerin çalışanlara özgü yatırımlarını iş sözleşmelerinde yer alan rekabet yasakları ve cezai şartlarla koruyabildiği argümanının doğru olmadığı, bu araçlarla bazı eğitim giderlerinin, işten ayrılan çalışanlardan geri alınması mümkün olabilse de uygulamada işverenler tarafından çalışanlara giderleri net bir şekilde ortaya koyulabilecek eğitimlerin çok ötesinde yatırımlar yapıldığı, çalışanlara belli sorumlulukları alabilecek konuma gelene kadar tecrübe kazandırıldığı, çalışanlar ile müşteriler arasındaki ilişkiye yatırımlar yapıldığı, çalışanlara belli projeler özelinde önemli bilgi aktarımı gerçekleştirildiği ve böylece çalışana ciddi değer katıldığı, Türk hukuk sisteminin iş sözleşmelerine bu gibi yatırımları koruyacak hükümler eklenmesine izin vermediği, dolayısıyla Türk hukuk sisteminin izin verdiği hükümlere dayalı olarak rakipler nezdinde oluşacak bedavacılık problemini gidermek veya kendisine ciddi yatırım yapılan ve belli proje ya da müşteriler bakımından kilit konuma gelen çalışanların stratejik davranışlarından kaynaklanabilecek vazgeçme problemi ile mücadele etmenin mümkün olmadığı, savunma sanayii özelinde bu şekilde bir değişikliğe ihtiyaç duyulmuş olmasının, mevcut hukuk düzeninde iş sözleşmelerine eklenmesine izin verilen kısıtlamaların bahsi geçen problemleri çözmekte yetersiz olduğunun ispatı niteliğinde olduğu, iş sözleşmelerinde yer alan uygulanabilir nitelikteki rekabet yasakları ve cezai şartların çalışan mobilitesi üzerindeki etkilerinin küçük ölçekli ve dönemsel problemleri giderebilmek için yapılan çalışan ayartmama anlaşmalarına göre çok daha yüksek olacağı, dar kapsamlı (iş gücü pazarının alım tarafında ihmal edilebilir paya sahip teşebbüsler arasında yapılan), belli dönemde ortaya çıkan akut problemlerle (özellikle bedavacılık ve vazgeçme problemleri) mücadele edebilmek adına yapılan ve kısa dönemli çalışan ayartmama anlaşmalarının iş sözleşmelerinde yer alan uygulanabilir nitelikteki rekabet yasakları ve cezai şartlara kıyasen çok daha az sınırlayıcı olduğu, bu çerçevede, ETİYA ve NETAŞ arasındaki iddia konusu anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (d) bendindeki şartı da sağlayacağı

ifade edilmiştir.

- (1094) "1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve" başlıklı bölümünde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere pazarın girdi ile çıktı tarafında oluşturulan karteller doğurdıkları etki bakımından birbirinden farklılaşmamaktadır. Hatta iş gücü piyasaları söz konusu olduğunda pazarın girdi tarafındaki kartellerin doğurabileceği rekabet karşıtı etkilerin pazarın çıktı tarafında doğurabileceği etkileri aşacağını dahi öngörmek mümkündür. Öyle ki pazarın çıktı tarafında oluşturulan bir kartel sonucunda mal ve hizmet fiyatlarının artması/kalitelerinin düşmesi gibi sonuçların ortaya çıkabileceği kabul edilirken iş gücü piyasalarındaki bir kartel sonucunda bu etkilerin yanı sıra çalışanların refahının azalması ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesi ve hatta emeğin yurt dışına yönelerek bir bütün halinde pazardan çıkması gibi çeşitli doğrudan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar da ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla dünya genelindeki genel görüşe paralel olarak Kurul tarafından da iş gücü piyasalarında yapılan ücret tespiti ve çalışan ayartmama gibi anlaşmaların amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir. Amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilen anlaşmaların rekabet karşıtı etkilerinin gösterilmesi zorunlu

değildir. Dolayısıyla bu anlaşmaların uygulanıp uygulanmadığının ihlal tespiti bakımından önemi yoktur.

- (1095) Çalışan ayartmama anlaşmalarının her ne kadar amacı bakımından 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiği değerlendirilse de meşru bir iş birliği ile ilgili ve bu iş birliği açısından makul bir şekilde gerekli olan çalışan ayartmama anlaşmaları söz konusu olduğunda bu anlaşmalar, "1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve" başlıklı bölümünde detaylı olarak açıklandığı üzere belirli koşulları sağlaması şartıyla yan sınırlama olarak kabul edilebilmektedir. Bu kapsamda hakkında ihlal iddiasında bulunulan teşebbüsler bakımından ticari ilişkiler sorgulanmış ve teşebbüsler hakkında yapılan değerlendirmelerde göz önünde bulundurulmuştur.
- (1096) Ayrıca 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 bu türden anlaşmaların muafiyet koşullarını sağlama ihtimalinin olmadığı değerlendirilmektedir. Öte yandan ihlal tespitinde bulunulabilmesi için açık ve ağır ihlal olarak kabul edilen bir çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olan teşebbüsün pazar gücünün ya da pazarın yapısının ayrıca ele alınmasına gerek bulunmamakta olup bu tür anlaşmalar her halükarda 2021/3 sayılı Rekabeti Kayda Değer Ölçüde Kısıtlamayan Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Teşebbüs Birliği Karar ve Eylemlerine İlişkin Tebliğ kapsamında ele alınamamaktadır. Zira Tebliğ'in 2. maddesi "Bu Tebliğ, açık ve ağır ihlaller hariç olmak üzere, piyasada rekabet kayda değer ölçüde kısıtlamaması nedeniyle Rekabet Kurulu tarafından soruşturma konusu yapılmayabilecek anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği karar ve eylemlerin kapsar." hükmünü haizdir. Bununla birlikte, Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği tespitinde bulunulan teşebbüsler için temel para cezası oranı belirlenirken teşebbüslerin piyasadaki güçleri, ihlal neticesinde gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı gibi hususların dikkate alınabileceği değerlendirilmektedir.
- (1097) NETAŞ tarafından yapılan savunmada özetle;
- Kurulun geçmiş tarihli kararlarında benimsenen yaklaşımının, ihlal sonucuna varılması halinde Anayasa'nın 10. maddesinde güvence altına alınan eşitlik ilkesi gereği NETAŞ için de geçerli olması gerektiği, bu sebeple Kurul tarafından NETAŞ'ın faaliyetlerinin rekabet hukuku ile bağdaşmadığının değerlendirilmesi durumunda uygulanması gereken en ağır yaptırımın NETAŞ'a 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenen görüş yazısı gönderilmesi olduğu, maaş sabitleme anlaşması gibi çok daha ciddi rekabet hukuku endişeleri doğuran incelemelerde görüş yazısı gönderilmesinin mevcut dosya kapsamında NETAŞ'a yöneltilen iddialar bakımından da benzer bir yaklaşımın benimsenebileceğine işaret ettiği, hatta NETAŞ tarafından 4054 sayılı Kanun'un hiçbir şekilde ihlal edilmediği yönündeki savunma saklı kalmak kaydıyla, Kurul tarafından ihlal tespitinde bulunulması durumunda dahi Kurulun ihlal tespitinde bulunup kendi takdiri ile idari para cezası vermediği *BTMU kararı* da göz önünde bulundurulduğunda, NETAŞ'a idari para cezası uygulanmamasında hiçbir hukuki engel bulunmadığı,
 - İş gücü piyasalarındaki faaliyetlerinin rekabet hukukuna uyumluluğunu sağlamak adına teşebbüslerin takip edebileceği tek rehberin Kurul kararları olduğu, Kurul iş gücü pazarlarında çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin ilk ihlâl tespitini Özel Hastaneler Kararında yapmış olsa da değerlendirmelerin işbu Soruşturma özelindeki bilişim sektörünün dinamiklerinden uzak oluşu ve dosya

konusu davranışların aynı zamanda maaş sabitleme anlaşması içermesi sebepleriyle somut olayda uygulanabilir olmadığı, ayrıca 4054 sayılı Kanun'da veya ikincil mevzuatta da bir düzenleme/belirlilik bulunmadığından Türk hukuk dünyasında salt çalışan ayartmama anlaşmalarına yönelik böyle bir ihlal türünün olmadığı, diğer otoritelerin geçmiş davranışlarının da Rekabet Kurumu için kılavuz niteliğinde olabileceği,

- Kurulun içtihatları aracılığıyla, kartel teşkil eden ve etmeyen rakipler arası rekabeti kısıtlayıcı uzlaşmalar arasında bir ayrıma gittiği ve irade uyuşmasının tam olarak tespit edilemediği veya rakipler arasındaki rekabete aykırı anlaşmaların rekabet üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu durumlarda bu tür anlaşmaları kartel olarak nitelendirmemeyi tercih ettiği, bu kapsamda Kurulun “amaç bakımından ihlal” olarak kabul ettiği ve konusu doğrudan fiyata ve/veya arz koşullarına ilişkin olan rakipler arası anlaşmaları dahi kartel olarak nitelendirmekten kaçınabildiği,
- Somut olayın özellikleri, (esasen somut olayda herhangi bir rekabet ihlali bulunmadığı düşünülmekle birlikte) ihlal teşkil ettiği ileri sürülen davranışların piyasada neredeyse hiçbir fiili etki yaratmamış olması ve varlığı iddia edilen irade uyuşmasının yoğunluğunun düşük, kapsamının ise belirsiz olması sebepleriyle Kurulun kartel tespiti yaptığı kararlar ile benzeşmediği, Bu sebeplerden ötürü, somut olayda, NETAŞ'ın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesine aykırı bir uzlaşmaya taraf olduğuna kanaat getirilse dahi, söz konusu ihlalin kartel olarak nitelendirilmesinin hukuka aykırı olduğu, somut olay özelliklerinin kartel teşkil etmeyen rakipler arası rekabeti kısıtlayıcı uzlaşmalar kategorisinde değerlendirilmesi gerektiği,
- Somut olayda, ikrar anlamına gelmemekle birlikte, bir ihlalin gerçekleştiği varsayılsa dahi, NETAŞ bakımından Ceza Yönetmeliği'nde yer alan hafifletici sebeplerden “ihlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının çok düşük olması”nın uygulanabilir nitelikte olduğu, zira iddia konusu ihlale temel teşkil eden çalışan istihdamının NETAŞ'ın gelirlerinin içinde yer almadığı, aksine bir gider kalemi olarak ortaya çıktığı, mevcut soruşturmanın çalışan ayartmama anlaşmalarının tek başına ele alındığı ilk soruşturma olması sebebiyle ceza uygulanması yönünde bir takdirin oluşması durumunda bu unsurun teşebbüsler lehine yorumlanarak kayda değer bir hafifletici sebep olarak dikkate alınması gerektiği

ifade edilmiştir.

- (1098) Soruşturma Raporu'nun “1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve” başlıklı bölümünde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere gerek doktrin gerek Kurul içtihadı uyarınca pazarın girdi tarafındaki çalışan ayartmama anlaşmaları ile çıktı tarafındaki müşteri/pazar paylaşımı anlaşmaları arasında temel bir farklılık bulunmamaktadır. Zira pazarın çıktı tarafında oluşturulan bir kartel sonucunda mal ve hizmet fiyatlarının artması/kalitelerinin düşmesi gibi sonuçların ortaya çıkabileceği kabul edilirken iş gücü piyasalarındaki bir kartel sonucunda bu etkilerin yanı sıra çalışanların refahının azalması ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesi ve hatta emeğin yurt dışına yönelerek bir bütün halinde pazardan çıkması gibi çeşitli doğrudan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar da ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla iş gücü piyasalarında yapılan çalışan ayartmama anlaşmalarının amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir.

(1099) Bu çerçevede, yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak dosya konusu davranışların emek girdisinin paylaşımını amaçladığı ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliği taşıdığı, dolayısıyla kartel tanımı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği tespitinde bulunulan teşebbüsler için temel para cezası oranı belirlenirken teşebbüslerin piyasadaki güçleri, ihlal neticesinde gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı gibi hususların dikkate alınabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca rekabet hukuku bağlamında iş gücü piyasalarının nispeten daha kısa bir süredir dünya çapında ve Türkiye'de incelemelere konu olması, çalışan ayartmamaya yönelik anlaşmaların kartel niteliğinin yakın zamanlarda ön plana çıkması göz önüne alındığında bu durumun Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca teşebbüslerin lehine hafifletici sebep olarak yorumlanabileceği değerlendirilmektedir.

n. NETRD Tarafından Yapılan Savunmalar

(1100) NETRD tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Bildirimi'nde yer alan ve NETRD ile NETAŞ arasında çalışan transferini engellemeye yönelik anlaşma şüphesi doğuran bulguların teşebbüsler arasında akdedilen Hisse Devir Sözleşmesi'nin 8. maddesinde yer alan çalışan ayartmama yükümlülüğünün 4054 sayılı Kanun'a uygun şekilde uygulanmasından ibaret olduğu, Hisse Devir Sözleşmesi'ndeki çalışan ayartmamaya yönelik ilgili maddenin 2010/4 sayılı Rekabet Kurumundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ'e uygun şekilde yan sınırlama olduğu, zira NETAŞ bünyesinde çalışan personelin NETRD ile yapılan hisse devrinin önemli bir unsuru olduğu ve hisse devrinden beklenen ekonomik amaçların gerçekleşmesi adına ilgili personelin NETAŞ tarafından tekrar istihdam edilmesini önleyen sözleşme hükümünün yoğunlaşmadan beklenen etkinliğin sağlanması açısından zorunlu olduğu,
- Soruşturma Raporu kapsamında yer alan teşebbüslerin çeşitli farklı taraflarla olan görüşmelerine yönelik bulgular değerlendirilmiş olsa da NETRD hakkında yer verilen bulgularda yalnızca NETAŞ'a yönelik yazışmaların bulunduğu, bu durumun açıkça NETRD'nin 2021 yılında gerçekleştirilen yoğunlaşma kapsamında Hisse Devir Sözleşmesi'ni layıkıyla uygulamaya çalıştığını, pazardaki diğer oyuncular ile iş gücü piyasasına yönelik rekabet karşıtı bir amaç gütmmediğini ve işbu soruşturma kapsamındaki iddialardan bağımsız olarak bir yoğunlaşma işleminden kaynaklandığını gösterdiği,
- Hisse Devir Sözleşmesi'nde yer alan çalışan ayartmama hükümünün "doğrudan ilgililik" ve "gereklilik" kriterlerini sağladığı, NETRD bünyesinde çalışan personellerin büyük bir kısmının NETRD'nin kuruluşu öncesinde, NETAŞ bünyesinde uluslararası Ar-Ge departmanında çalışan personel olduğu, bahsi geçen çalışanların işlem öncesinde 01.03.2019 tarihinde imzalanan grup içi personel devir protokolü uyarınca NETRD'ye transfer olduğu ve NETRD çalışanı konumuna geldiği, NETRD'nin ancak bu tarihte faaliyetlerine başladığı, bu durumun NETRD'nin faaliyetleri bakımından çalışanlarının önemini ortaya koyduğu, en büyük varlığı personeli ve bu personelin sahip olduğu *know-how* olan bir şirketin devralınması işleminde, yoğunlaşmadan beklenen etkinliğin sağlanabilmesi ve hatta tarafların yoğunlaşma işlemini gerçekleştirmeyi ticari açıdan makul sınırlar çerçevesinde değerlendirebilmeleri için söz konusu çalışan ayartmama hükümlerinin bir zorunluluk teşkil ettiği

ifade edilmiştir.

- (1101) NETAŞ ile NETRD arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının, NETRD'nin Orion'a devredilmesi amacıyla gerçekleştirilen birleşme-devralma işlemi kapsamında yan sınırlama teşkil ettiği ve dolayısıyla taraflar arasındaki uzlaşının 4054 sayılı Kanun'u 4. maddesini ihlal eder nitelikte bir çalışan ayartmama anlaşması olmadığı kanaatine varılmıştır.

o. MAGİS Tarafından Yapılan Savunmalar

- (1102) MAGİS tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Raporu'nda yer verilen bulguların çoğunluğunun MAGİS bünyesinde gerçekleştirilen incelemede elde edilmediği ve MAGİS'in karşılıklı bir irade beyanını içermediği; MAGİS hakkında elde edilen bulguların MAGİS'in herhangi bir uygulamaya karşılık verdiğini, MAGİS ile başka teşebbüsler arasında ortak iradenin oluştuğunu belirten bir emare barındırmadığı, bu kapsamda karşılıklı bir irade oluşmasının bulunduğu ve bu irade oluşması ile tarafların kendilerini bağlı hissettiklerinin tespit edilemediği,
- Soruşturma Heyeti tarafından da 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir anlaşmanın varlığı için aranan karşılıklı irade oluşmasının mevcut dosya kapsamında MAGİS için bulunmadığının tespitiyle herhangi bir ihlalden söz edilemeyeceği, kaldı ki MAGİS'in İK politikaları kapsamında herhangi bir centilmenlik anlaşması bulunmadığı, aksine gerek şirketin amaç ve ihtiyaçları gerekse de tutum ve davranışlarının bu durumun tam tersi şekilde iş gücüne yönelik tam rekabeti destekler nitelikte olduğu, MAGİS'in soruşturma döneminde ETİYA'dan çalışan transferi gerçekleştirdiği, bu doğrultuda herhangi bir idari yaptırım kararı alınmaması gerektiği, aksi yönde bir kanaat oluşması halinde dosyanın MAGİS bakımından 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrası kapsamında bir görüş yazısı ile sonuçlandırılması gerektiği

ifade edilmiştir.

Soruşturma kapsamında MAGİS ile ETİYA arasında çalışan geçişini kısıtlamaya yönelik olarak irade oluşmasının mevcut olduğu tespitinin yapılamayacağı ve ihlal isnadında bulunulamayacağı kanaatine varılmıştır.

p. TURKCELL Tarafından Yapılan Savunmalar

- (1103) TURKCELL tarafından yapılan savunmada özetle;

- ERICSSON ile TURKCELL arasındaki uzun yıllara dayanan köklü ve önemli iş birlikleri olduğu, bu iş birlikleri çerçevesinde özellikle ERICSSON'un, hizmet verdiği taraf olan TURKCELL'in kritik projelerini bildiği, belirli konularda *know-how*'a hakim olduğu, TURKCELL hakkında üçüncü tarafların bilemeyeceği özel bilgiler edindiği, TURKCELL'in çalışanları hakkında bilgi sahibi olduğu, hiçbir şekilde ERICSSON ile TURKCELL arasında bir centilmenlik anlaşmasının olduğunu kabul anlamına gelmemekle birlikte bir dikey ilişki içerisinde bulunan tarafların, özellikle belirli kritik projeler kapsamında yatırım yaptıkları kritik çalışanlarını, sadece bu iş ilişkisi sebebiyle kaybetmek istememelerinin anlaşılır olması gerektiği, hizmet veren tarafın da, hizmet verdiği şirketten kendi şirketine bir çalışan geçişi olması durumunda bu hassasiyeti taşımasının makul karşılanması gerektiği, bu hususun dikey ilişki içerisinde bulunan teşebbüsler arasında bir centilmenlik anlaşmasının varlığına işaret etmemesi gerektiği, bunun çeşitli yatırımların korunması adına belirli durumlarda zorunlu

olabileceğinin kabul edilmesi gerektiği, aksi durumun dolaylı olarak ilgili piyasalarda inovasyon kaybına, fiyatların artışına, çalışan yatırımının azalmasına sebep olabileceği, burada rakipler arası bir koordinasyon sağlanması gibi, rekabet mevzuatında ağır ihlal teşkil eden bir eylem bulunmadığı, daha çok iş modelinin, yatırımların korunması, *know-how* transferinin önüne geçilmesi amacının bulunduğu,

- ERICSSON ile TURKCELL arasındaki ilişkide ERICSSON'dan TURKCELL'e geçecek çalışanlar bakımından ERICSSON'dan onay alma gibi bir durumun söz konusu olmadığı, nitekim Soruşturma Raporu'nda da tespit edildiği üzere, ERICSSON'da yapılan yerinde incelemede elde edilen bulgularda TURKCELL'in çalışan geçişinin sınırlanması konusunda hassasiyet göstermediğini belirtmelerinin dahi tek başına taraflar arasında bir irade uyuşması bulunmadığını gösterdiği,
- Soruşturma Raporu'nda TURKCELL tarafından ERICSSON'a çalışan geçişinin engellendiğini ortaya koyacak nitelikte bir bulgu bulunmadığı gibi böyle bir durum olsa dahi dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler dikkate alındığında bunun taraflar arasındaki bir uzlaşıdan kaynaklandığının öne sürülemeyeceği,
- Rekabet Kurumu internet sayfasında 05.05.2021 tarihinde yayımlanan kamuoyu açıklamasında çalışan ayartmama anlaşmalarının amacı bakımından ihlal olmayacağı ve belirli durumlarda bu anlaşmaların rekabet hukuku kurallarının uygulanmasından muaf olacağını ifade edildiği, OECD tarafından da benzer bir yaklaşımın belirlendiği,
- Her iki tarafın, taraflar arasında çalışan geçişi yapılmayacağı yönünde karşılıklı olarak birbirlerine taahhütte bulunduğu veya söz verdiği yerinde incelemelerde tespit edilen yazışmalara bakılarak söylenemeyeceği, dolayısıyla ERICSSON ile TURKCELL arasında çalışanları ayartmamaya yönelik bir irade uyuşması bulunmadığı, ERICSSON'un uzun yıllara yayılan tedarik ilişkisi sebebiyle ve kendi inisiyatifiyle gösterdiği hassasiyetin ve birkaç ERICSSON çalışanının yazışmasında kullandığı "TURKCELL'e soralım" benzeri ifadelerin bir "anlaşma", "centilmenlik anlaşması" olduğu şeklinde kabul edilemeyeceği, nitekim bulgulardan TURKCELL'in ERICSSON'dan çok sayıda personel alımı yaptığı açıkça görüldüğü,
- TURKCELL'de yapılan yerinde incelemede ERICSSON ile TURKCELL ilişkisi kapsamında yalnızca tek bir bulguya rastlandığı, söz konusu bulguda TURKCELL İK fonksiyonunda 15 yıldır görev yapan (.....)'un yalnızca bir münferit olayla karşılaştığını vurguladığı, ERICSSON İK direktörünün kendilerine yazarak bir çalışan geçişi için izin istediklerini belirttiği, bunun dışında herhangi bir bilgisi olmadığını eklediği, yalnızca tek bir münferit olayla karşılaşıldığının açıkça belirtilmesinin ERICSSON ile TURKCELL arasında bir centilmenlik anlaşmasının varlığına değil yokluğuna işaret olduğu,
- Bulgu 249 kapsamında Soruşturma Raporu'nda yer verilen tablolardan da ERICSSON'dan TURKCELL'e çalışan geçişi olduğunun açıkça görüldüğü, bu hususun da taraflar arasında bir centilmenlik anlaşması olmadığının kanıtı olduğu, ERICSSON ve TURKCELL arasında geçiş yapan çalışanlar olduğu da gözetildiğinde yalnızca birkaç çalışan arasında geçen yazışmalara dayanarak ERICSSON ile TURKCELL arasında çalışan geçişini engellemeye yönelik

centilmenlik anlaşması olduğuna ilişkin değerlendirme yapılmasının hakkaniyete aykırılık teşkil edeceği

ifade edilmiştir.

- (1104) Rekabet hukukunda "anlaşma" kavramı geniş yorumlanmakta, anlaşmanın yazılı olması, hukuken geçerli olması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin, şekline bakılmaksızın, taraflar arasında belirli bir irade uyuşmasını içeren, tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsadığı kabul edilmektedir. Dahası açık bir irade uyuşmasının ortaya konulamadığı uyumlu eylem tanımı ile taraflar arasında bireysel karar alma mekanizmalarının yerine geçen bir koordinasyonun oluşturulduğu durumlar da Kanun'un 4. maddesi konu edinilmektedir.
- (1105) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca bir uzlaşmanın tespitinde ise delil serbestisi ilkesi geçerli olup Kanun'un 44. maddesi uyarınca soruşturma yürüten raportör heyeti Kanun'un 14. ve 15. maddelerine dayanarak her türlü evrakı ve bilgiyi talep edebilmekte, teşebbüslerde yapacağı yerinde incelemeler sonucunda her türlü verilerin ve belgelerin kopyalarını ve fiziki örneklerini alabilmektedir. Benzer şekilde ihlal iddiasına muhatap olan teşebbüsler de kararı etkileyebilecek her türlü bilgi ve delili Kurula sunma hakkına sahiptir.
- (1106) Öte yandan ihlalin tespitine dayanak oluşturulan delillerin ispat gücü, delilin edinildiği kaynağa bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bu kapsamda uzlaşmanın tarafı olan teşebbüslerden elde edilen delillerin ispat gücünün, üçüncü kişilerden elde edilen delillere kıyasla daha yüksek olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte kartel taraflarından yalnızca birinden elde edilen bir belgenin tek başına 4054 sayılı Kanun'un ihlal edildiğinin ispatı noktasında yeterli olup olmadığı hususu somut olayın özelinde değişebilmektedir. Kurul tarafından alınan birçok kararda uzlaşmaya ilişkin delillerin kartele taraf olan teşebbüslerin her birinde yapılan incelemelerde elde edilmesine gerek olmadığı, rakiplerden birinde bu tür bir belgenin tespit edilmesinin yeterli olduğu vurgulanmıştır²²⁶. Zira Kurulun *İç Anadolu-Akdeniz-Marmara Çimento*²²⁷ kararında da ifade edildiği üzere, kartellerin gizliliği sebebiyle her teşebbüste delil bulunmasının beklenemeyeceği, aksi durumun delilleri yok etmede en başarılı olan teşebbüslerin ödüllendirilmesine yol açacağı açıktır. Bu kapsamda teşebbüs içi yazışmaların bir ihlalin tespit edilebilmesi için ispat standardını yeteri ölçüde karşılayamayacağından bahsedilemeyecektir. Nitekim Ankara 7. İdare Mahkemesinin 06.04.2023 tarihli ve E. 2022/301, K. 2023/691 sayılı kararında, davacı teşebbüse ilişkin olarak alınan ihlal kararının teşebbüsün iç yazışmalarına dayandırılmasında hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca açık ve ağır bir ihlalin 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 taşımamaktadır²²⁸.
- (1107) Buna karşın işbu soruşturma kapsamında ihlal tespitinde bulunulurken özellikle teşebbüs içi yazışmalara şüphe ile yaklaşılmış ve tarafların tek taraflı irade beyanlarını mı yoksa teşebbüsler arası bir uzlaşmayı mı ortaya koydukları titizlikle ele alınmıştır. Bu

²²⁶ Bkz. Kurulun 01.02.2002 tarihli ve 02-06/51-24 sayılı, 08.02.2002 tarihli ve 02-07/57-26 sayılı, 30.05.2006 tarihli ve 06-37/477-129 sayılı, 19.01.2007 tarihli ve 07-07/43-12 sayılı, 23.12.2010 tarihli ve 10-80/1687-640 sayılı kararları.

²²⁷ Kurulun 01.02.2002 tarihli ve 02-06/51-24 sayılı kararı.

²²⁸ Bkz. 18.08.2004 tarihli ve 04-55/751-188 sayılı, 26.12.2006 tarihli ve 06-94/1191-357 sayılı Kurul kararları.

kapsamda bulgular bütüncül bir yaklaşımla ele alınarak birbirleriyle ilişkileri ortaya konulmuştur.

(1108) TURKCELL çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 247'de yer alan ifadelerden, ERICSSON'un TURKCELL'den transfer etmek istediği bir aday için önceden TURKCELL'den izin istediği ve bu iznin verildiği görülmektedir. Bulgu 247'de yer alan ifadelerden her ne kadar izin alma işleminin münferit bir aday alımı sırasında gerçekleştiği izlenimi oluşsa da Bulgu 248'de yer alan ifadelerden durumun böyle olmadığı ve sistematik olarak ERICSSON'un her TURKCELL çalışanını transfer etme durumu gündeme geldiğinde bu iznin alındığı ve zaman zaman bu iznin verilmeyerek çalışan geçişlerine mani olduğu anlaşılmaktadır. Zira ERICSSON çalışanları arasında gerçekleşen yazışmaları içeren Bulgu 248'de geçen "*(.....)'e de söyleyelim, her potansiyel adayda gidip onay istiyor (.....) ben de HR'dan bazen vermiyorlar bile durduruyoruz biz de alımı*" ifadeleri bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Öte yandan yine ERICSSON çalışanları arasında gerçekleşen yazışmaları içeren Bulgu 250'de ise "*Tcell ile aramızdaki centilmenlik anlaşmasına göre, Tcell'deki bölüm müdürü/direktörü ve İK'dan yazılı bir onay almadıkça buna izin verilmez.*", ifadelerinden açıkça taraflar arasında bir "centilmenlik anlaşması" bulunduğu ve bu anlaşma uyarınca TURKCELL'den bir çalışan transfer edilmek istenildiğinde öncelikle TURKCELL yöneticilerinden izin alınması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda taraflar arasında çalışan ayartmama anlaşması yapılmasına ilişkin olarak bir irade uyuşması olduğu noktasında şüphe bulunmadığı, bu durumun çalışan geçişlerinin sistematik olarak izin sistemine bağlanması ve zaman zaman bu iznin verilmeyerek geçişlere mani olunmasına ilişkin iletişim kayıtlarından açıkça anlaşıldığı değerlendirilmiştir.

(1109) Ayrıca "*1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve*" başlıklı bölümde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere pazarın girdi ile çıktı tarafında oluşturulan karteller doğurdukları etki bakımından birbirinden farklılaşmamaktadır. Hatta iş gücü piyasaları söz konusu olduğunda pazarın girdi tarafında oluşturulan kartellerin doğurabileceği rekabet karşıtı etkilerin pazarın çıktı tarafında doğurabileceği etkileri aşacağını dahi öngörmek mümkündür. Öyle ki pazarın çıktı tarafında oluşturulan bir kartel sonucunda mal ve hizmet fiyatlarının artması/kalitelerinin düşmesi gibi sonuçların ortaya çıkabileceği kabul edilirken, iş gücü piyasalarında oluşturulan bir kartel sonucunda bu etkilerin yanı sıra çalışanların refahının azalması ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesi ve hatta emeğin yurt dışına yönelerek bir bütün halinde pazardan çıkması gibi çeşitli doğrudan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar da ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla dünya genelindeki genel görüşe paralel olarak Kurul tarafından da iş gücü piyasalarında yapılan ücret tespiti ve çalışan ayartmama gibi anlaşmaların amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir. Amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilen anlaşmaların rekabet karşıtı etkilerinin gösterilmesi zorunlu değildir. Dolayısıyla bu anlaşmaların tamamen ya da kısmen uygulanıp uygulanmadığının ihlal tespiti bakımından önemi yoktur. Kaldı ki yukarıda da ifade edildiği üzere Bulgu 247 ve Bulgu 250'de bahse konu anlaşmanın taraflarca uygulandığı anlaşılmaktadır.

(1110) TURKCELL tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Raporunun 200. paragrafındaki "*yan sınırlamaların yoğunlaşma işlemleri kapsamında değerlendirilmesine ilişkin olsa da teşebbüsler arası hizmet anlaşmalarında getirilen çalışan ayartmama koşulları da benzer bir değerlendirmeye tabi tutulabilecektir.*" şeklindeki yorumun teşebbüsler nezdinde ilk defa yankı bulduğu, yan sınırlamaların kurallarının bir kanun veya

yönetmelikte belirlenmediği gibi, doğrudan çalışan transferine ilişkin olarak referans alınması için yönlendirilen bir mevzuatın da bugüne kadar bulunmadığı, bu bakımdan mevcut soruşturma kapsamında değerlendirme yapılırken bu alandaki soruşturma ve incelemelerin oldukça yeni olduğu gözetilerek geçmişte yapılmış sözleşme maddelerinin bu bakış açısıyla değerlendirilmesi ve tarafların konu hakkındaki niyetlerinin de değerlendirmede dikkate alınması gerektiği,

- İş gücünün konu olduğu sözleşmelerin rekabet hukuku kapsamında ihlal sayılabilecek hususlardan olup olmadığı konusunda dahi tartışmalar bulunurken ve Rekabet Kurumunun yerleşik uygulamasında bu konu hakkında yapılan değerlendirmeler çok sınırlı iken bir maddenin şekli olarak nasıl yazılması gerektiğine ilişkin Yan Sınırlama Kılavuzu'na atıf yapılarak ve bu Kılavuz'a uygun olmayan metinler dikkate alınarak, madde metinlerinin rekabeti kısıtlama amacı veya etkisi tartışmaksızın ve teşebbüslerin niyetleri üzerinde daha detaylı şekilde durulmaksızın teşebbüslere ceza uygulanmasının hakkaniyete aykırılık teşkil edeceği

ifade edilmiştir.

- (1111) *"1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve"* başlıklı bölümünde detaylı olarak ifade edildiği üzere her ne kadar yan sınırlamaların yoğunlaşma işlemleri kapsamında değerlendirilmesine ilişkin olsa da teşebbüsler arası hizmet anlaşmalarında getirilen çalışan ayartmama koşulları da benzer bir değerlendirilmeye tabi tutulabilecektir. Zira 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."* Tanımdan da anlaşılacağı üzere yan sınırlama doktrini 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamındaki "anlaşmalar" bakımından da uygulanabilecektir. Nitekim yan sınırlamaların bu kapsamda alınabileceğine ilişkin dünya genelinde de çeşitli örnekler mevcuttur. Örneğin ABD Bölge Mahkemelerince teşebbüsler arası çeşitli anlaşmalar bu kapsamda ele alınmıştır²²⁹.

r. ERICSSON Tarafından Yapılan Savunmalar

- (1112) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;

- Dosyaya Giriş Hakkının Düzenlenmesine ve Ticari Sırların Korunmasına İlişkin Tebliğ'de (2010/3 sayılı Tebliğ), rekabet soruşturmalarında teşebbüslerin ticari sırlarının korunmasına yönelik hükümlerin bulunduğu, buna göre yapılan karartmalar ile ticari sır gizliliğinin sağlanması menfaati ile savunma hakkının kullanılması menfaati arasındaki dengenin gözetilmesi gerektiği zira dengenin bozulduğu bir durumda savunma hakkının kısıtlanmasının söz konusu olacağı, savunma yapılmadan önce suçun ya da kabahatin unsurlarının şüpheli tarafından tam olarak biliniyor olmasının gerektiği, aksi durumda savunma hakkının kullanımının kısıtlanacağı, şüpheliye savunma yapabilmesi için kendisine yapılan bildirimde, hangi fiili, nerede ve ne zaman işlemek ile suçlandığını ve fiilin hukuki vasıflandırılmasının açıklanmasının gerektiği, ERICSSON'un, iletilen Soruşturma Bildirimi'nde isnat edilen ihlale ilişkin olarak

²²⁹ Bkz United States of America, v. eBay INC. Case No. 12-CV-05869-EJD-PSG., United States v. Knorr-Bremse AG and Westinghouse Air Brake Technologies Corporation, No. 1:18-cv-00747 (D.D.C. 2018).

yeterli şekilde bilgilendirilmediği ve bu durumun hukuka egemen olan iddia ve savunmanın eşitliği ilkesine zarar verdiği,

- Soruşturma Bildirimi'nde bulgular üzerinde uygulanan karartmaların iddianın niteliğinin anlaşılması açısından makul düzeyi aşarak teşebbüsün savunma yapacağı bulguların içeriği konusunda bilgi sahibi olmasını engellediği, buna örnek olarak Soruşturma Bildirimi'nde yer alan 11. paragrafta "Bulgu 3 - 48 (...)" şeklinde bir karartma yapıldığı ve teşebbüse yönelik iddialar hakkında savunma yapabilmesi için bu bulgulara erişiminin önemli olduğu, bu nedenle söz konusu karartma yapılan bulguların içeriğine ilişkin teşebbüsün bilgilendirilmesinin gerektiği

ifade edilmiştir.

(1113) Kurulun 23.11.2022 tarihli ve 22-52/791-M sayılı kararı uyarınca iş gücü piyasasındaki uygulamaları yoluyla 4054 sayılı Kanun 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak aralarında ERICSSON'un da bulunduğu toplam 17 teşebbüs hakkında soruşturma açılmıştır. 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca hazırlanan Soruşturma Bildirimi, ERICSSON tarafından 11.12.2022 tarihinde tebellüğ edilmiştir. Bu kapsamda, Soruşturma Bildirimi'nde ERICSSON hakkında soruşturma açılmasına dayanak olan ihlal iddialarının türü ve niteliği hakkında yeterli bilgi, belge, bulgu ve eklere yer verilmiştir. Diğer taraftan Bulgu 3 - 48²³⁰, ERICSSON hakkında herhangi bir aklayıcı ya da suçlayıcı delil niteliği barındırmadığı için bir bütün halinde karartılmıştır.

(1114) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Bildirimi'nin 32. paragrafında *"yapılan açıklamalar ışığında Ericsson ile Turkcell arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlali anlamına gelecek bir anlaşma olduğuna işaret eden ciddi ve yeterli bulgulara ulaşıldığı değerlendirilmektedir"* ifade edildiği ancak bu ifadenin soruşturmanın sonuçlandırılmasının ardından verilebilecek bir yargı olduğu fakat işbu soruşturmanın henüz tamamlanmadığı, idare hukuku ve rekabet hukuku genel ilkelerinde ve Danıştay'ın içtihatlarında soruşturmanın yürütülmesine ilişkin olarak elde edilecek bilgi, belge ve deliller ışığında bir maddi vakıanın gerçekleşip gerçekleşmediğinin her türlü şüpheden uzak bir şekilde açıklığa kavuşturulması için yürütülmesi gerektiğinin yer aldığı, soruşturma açılırken ve soruşturma sürecinde şüphenin devam etmesi gerektiği ve "şüpheden sanık yararlanır" ilkesi gereği soruşturma tarafı teşebbüslerin soruşturma sonuçlanıncaya kadar 4054 sayılı Kanun'u ihlal etmediklerinin takdir edilmesi gerektiği, Soruşturma Bildirimi'nde yer alan ifadenin bu bakımdan "şüpheden sanık yararlanır" ilkesi ve masumiyet karinesi aykırılık teşkil ettiği

ifade edilmiştir.

(1115) Soruşturma Bildirimi'nde de yer verildiği üzere; ERICSSON ile TURKCELL arasında birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemek üzerine bir anlaşma yapıldığı, olası geçişlerin gündeme geldiği durumlarda bu anlaşma kapsamında birbirlerinden geçişlere ilişkin izin alındığı, zaman zaman bu izinlerin verilmeyerek geçişlerin engellendiği şüphesine ilişkin olarak taraflarda yapılan incelemeler sonucunda çeşitli bulgulara erişilmiştir. ERICSSON hakkında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlali

²³⁰ Bahse konu bulgular işbu Karar'da yer verilen bulguları değil, Soruşturma Bildirim'deki bulguları ifade etmektedir.

niteliğinde olabilecek ciddi ve yeterli emareler bulunması nedeniyle Kurul tarafından Kanun'un 41. maddesi uyarınca soruşturma açılmasına karar verilmiştir. Zira Ankara 13. İdare Mahkemesinin 17.09.2020 tarihli ve E.2020/315, K.2020/1569 sayılı kararında da belirttiği gibi: *"ihbar ve şikayet başvurularında ileri sürülen iddia ve deliller ile re'sen araştırma sonucunda elde edilen bilgi ve bulguların noksan olduğu ve dolayısıyla önaraştırmaya konu edilen olayın soruşturma açılmasına gerek bulunmadığı yönünde kesin bir kanaate ulaşmaya yetecek ölçüde aydınlatılmadığı hallerde Kurulca soruşturma açılmasına karar verilerek 4054 sayılı Kanun'un 43. ve devamı maddelerinde düzenlenen idari usulün uygulanması sonucunda yapılacak değerlendirmenin 48. maddede öngörülen nihai kararla sonuçlandırılması gerekir. Aksi takdirde, rekabet kurallarının ihlal edildiğine ilişkin iddialar açıklığa kavuşmadan soruşturma açılmaması yönünde alınan kararın, rekabetin korunması amacına hizmet etmeyeceği kuşkusuzdur."*

(1116) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Heyeti'nde görevli raportörlerin belirlenmesi konusunda net bir bilgiye yer verilmemiş olmakla birlikte raportörlerin Kurul Başkanı tarafından atandığının tahmin edildiği ve söz konusu uygulamanın 4054 sayılı Kanun'un açık hükümlerine aykırı olduğu, 4054 sayılı Kanun uyarınca görevli raportörlerin Kurul tarafından atanması gerektiği, Kanun'da yer verilen bu yetki ve görevin devredilmesinin mümkün olmadığı, zira bir kamu düzeni meselesinden doğan bu yetkinin devrinin yalnızca kanunda açıkça cevaz verilmesi durumunda gerçekleşebileceği, bir kamu düzeni meselesi olmasından hareketle 4054 sayılı Kanun'daki yetkinin genişletici yoruma tabi tutulmasının söz konusu olamayacağı, nitekim Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun 28.9.2001 tarih ve E.2001/480 - K.2001/637 sayılı kararında da Rekabet Kurulu tarafından kullanılması gereken yetkinin Rekabet Kurumu Başkanlığı tarafından kullanılmasında hukuka uyarlık görülmediği, Soruşturma Heyeti'nde görevli raportörlerin Kurum Başkanlığı tarafından atanmasındaki hukuka aykırılığa dair görüşlerin daha önce yayınlanan Rekabet Kurumu Uzmanlık Tezleri'ne de yansıdığı

ifade edilmiştir.

(1117) Soruşturma Heyetinin belirlenmesinde uygulamada bu yetki Kurul tarafından hukuka uygun bir şekilde Başkanlığa devredilmektedir. Ayrıca Soruşturma Heyetini, Rekabet Kurumu Başkanı tek başına belirlememektedir. Kurulun devrettiği yetki ile ilgili olarak, Soruşturma Heyeti Daire Başkanının önerisi, ilgili Başkan Yardımcısının uygun görüşü ve Kurum Başkanının olur vermesi ile belirlenmektedir. Nitekim Kurulun 09.06.2016 tarih ve 16-20/347-156 sayılı kararına karşı açılan davada Danıştay 13. Dairesi'nin E.2018/1925 ve K.2329 sayılı kararında mahkemece *"Her ne kadar davacı vekili tarafından, soruşturma heyetinde görevli raportörlerin Rekabet Kurulu (Kurul) tarafından atanması gerekirken Kurum başkanı tarafından atandığı ileri sürülmekteyse de soruşturma heyetinin uzman ve yetkili kişilerden oluştuğu, mevzuatta aranan gerekli nitelikte bulundukları, soruşturma heyeti tarafından düzenlenen raporun Kurul tarafından yeterli kabul edilerek nihai kararın tesis edildiği görüldüğünden söz konusu*

iddia dava konusu Kurul kararını sakatlayıcı nitelikte görülmemiştir." değerlendirmelerine yer verilerek ilgili Kurul kararı onanmıştır.

(1118) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;

- Teşebbüslere gönderilen belgelerde yapılan karartmalarda, diğer teşebbüslerin ticari sırları üzerindeki menfaatleri ile belgeleri alan teşebbüslerin savunma haklarını kullanmalarına yönelik menfaatleri arasındaki dengenin göz ardı edilmesi halinde savunma hakkının kısıtlanmasının gündeme geleceği,
- Sınırlandırılmamış bir savunma hakkının varlığından söz edebilmek için savunma yapılmadan önce nedensellik bağının şüpheli tarafından biliniyor olması gerektiği, aksi halde şüpheliye savunma hakkını tam ve layıkıyla yapabilme imkânı verildiğinden söz edilmesi mümkün olamayacağı, zira isnadın şüphelinin savunma yapabilmesini sağlamak amacıyla bildirildiği göz önünde bulundurulduğunda bildirimde, şüphelinin hangi fiili nerede ve ne zaman işlemekle suçlandığının ve bu fiilin hukuki vasıflandırılmasının açıklanması gerektiği,
- Somut olayda ERICSSON'un, Kurum tarafından kendisine isnat edilen rekabeti sınırlayıcı uygulamalar ve iddialar hakkında yeterli bilgiye sahip olamadığı, bu durumun hukuka egemen olan iddia ve savunmanın eşitliği ilkesine zarar verdiği, Soruşturma Bildirimi'nde isnat edilen iddialarla doğrudan ilgili belgeler üzerinde ihlal iddiasının niteliğinin anlaşılması açısından önem taşıyan hususlarda makul kabul edilebilecek sınırların ötesinde karartmalar yapılmasının ERICSSON'un sağlıklı bir savunma yapmasını engellediği, zira savunma yapması beklenen ERICSSON'un savunma yapacağı materyallerin içeriği konusunda net ve açık bilgilere erişemediği, makul sınırları aşan bir karartma örneği olarak Soruşturma Bildirimi'nin 11. paragrafında yer alan karartmanın gösterilebileceği,
- Bahse konu usul eksikliğine ilişkin olarak Birinci Yazılı Savunma kapsamında yapılan itirazların dikkate alınmadığı, benzer şekilde yapılan dosyaya giriş talebinin de Kurul tarafından reddedildiği, sonuç olarak Soruşturma Bildirimi'nde Soruşturma Heyeti'nin olası bir ihlali daha yakından incelemesine yol açtığı anlaşılan bir bulgunun tamamen karartılmasının makul sınırları aştığı, bu karartma yönteminin ERICSSON'un sağlıklı ve bütüncül bir savunma yapmasını engellediği ve dolayısıyla savunma ve adil yargılanma hakkını kısıtladığı

ifade edilmiştir.

(1119) 2010/3 sayılı Tebliğ'in 12. maddesi uyarınca *"Ticari sır; teşebbüslerin faaliyet alanları ile ilgili olan ve gizli tutma iradesine sahip oldukları, yalnızca belirli ve kısıtlı bir kesim tarafından bilinen ve elde edilebilen, başta rakipleri olmak üzere üçüncü kişilere ve kamuya açıklanması halinde ilgili teşebbüsün ciddi zarar görme ihtimali bulunan her türlü bilgi ve belgedir."* Bu kapsamda Kurum, teşebbüsler tarafından yapılan ticari sır beyanlarını titizlikle dikkate alarak bunları üçüncü kişilere açıklamamakla sorumlu tutulmuştur. Dolayısıyla işbu soruşturma kapsamında yapılan soruşturma bildirimleri, gerekli ticari sırlar gizlenerek üçüncü taraflara iletilmiştir.

(1120) Daha sonra, Kurum kayıtlarına 05.06.2022 tarih ve 39309 sayı ile giren yazıda ERICSSON tarafından, yazılı savunmanın tam ve eksiksiz bir biçimde hazırlanması ve savunma hakkının tesisi amacıyla dosyada yer alan çeşitli bilgi ve belgelerin, 4054 sayılı Kanun ve 2010/3 sayılı Tebliğ uyarınca kendileriyle paylaşılması talep edilmiştir.

İlgili başvuru Kurul tarafından, “Soruşturma Bildirimi’nde karartılan ve Soruşturma Raporu’nda bahsi geçen belgelerin (Belge 4-53), teşebbüsün kendisi ile ilgili düzenlenmiş herhangi bir evrak ya da elde edilmiş olan herhangi bir delile ilişkin olmaması, Ericsson Telekomünikasyon AŞ hakkında aklayıcı ya da suçlayıcı belge niteliğinde olan ve Soruşturma Raporu’nun (138) numaralı paragrafında karartılan belgenin (Belge-274/1) rakip teşebbüse ilişkin ticari sır ve/veya gizli bilgi içeriyor olması” gerekçesiyle reddine, gerekçeli kararın tebliğinden itibaren 60 gün içinde Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yolu açık olmak üzere, 22.06.2023 tarih ve 23-28/542-182 sayı ile karar verilmiştir.

(1121) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;

- ERICSSON’un mezkûr soruşturmaya taraf olmasından önce, 05.08.2022 tarihinde, Kurum tarafından ERICSSON’da bir yerinde inceleme gerçekleştirildiği, ancak söz konusu yerinde incelemenin herhangi bir mahkeme veya hâkim kararı alınmaksızın yürütüldüğü, yerinde inceleme esnasında uzmanlar tarafından kopyası alınan belge ve bulguların ise daha sonra ERICSSON’un mevcut soruşturmaya dâhil edilmesine dayanak olarak kullanıldığı, ERICSSON aleyhine ileri sürülen iddiaların tamamının TURKCELL’de mahkeme kararı olmaksızın gerçekleştirildiği tahmin edilen yerinde incelemede elde edilmiş bir bulgu hariç olmak üzere, ERICSSON’da gerçekleştirilen yerinde incelemede elde edilen bulgulara dayandığı, bu halde Soruşturma Raporu’na dayanak teşkil eden delillerin, herhangi bir hâkim kararı olmaksızın gerçekleştirilmiş yerinde incelemeler neticesinde elde edilen hukuka aykırı deliller niteliğinde olduğu,
- Anayasa Mahkemesi Genel Kurulunun, 20.06.2023 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 23.03.2023 tarihli Ford Otomotiv Sanayi Anonim Şirketi’nin 2019/40991 sayılı bireysel başvurusuna yönelik verdiği kararda tıpkı ERICSSON nezdinde gerçekleştirilen yerinde incelemelerde olduğu gibi hakim kararı olmaksızın gerçekleştirilen yerinde incelemeler suretiyle Anayasa’nın 21. maddesinde güvence altına alınan konut dokunulmazlığı hakkının ihlal edildiğine karar verdiği, zira yerinde incelemenin işbu soruşturmada olduğu gibi, müteşebbisin herkese açık olan tesislerinde değil, Anayasa’nın 21. Maddesi uyarınca konut kapsamında değerlendirilen merkez, şube ve tesislerinde yürütülmüş bir arama faaliyeti olduğu, kararda ayrıca hukuka aykırı şekilde elde edilen delillerin belirleyici delil olarak kullanılmasının bir bütün olarak yargılamanın hakkaniyetini zedelediği ve bu durumun adil yargılama hakkını ihlal ettiğinin vurgulandığı ve dolayısıyla Anayasa’nın 36. maddesinin ihlal edildiği sonucuna varıldığı,
- Anayasa Mahkemesi Kararı’nda yer verilen yaklaşımın Anayasa Mahkemesi tarafından ortaya koyulan yeni bir uygulama olmadığı, zira Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin yaklaşımının da, iş yerlerinin Avrupa Birliği İnsan Hakları Sözleşmesi’nin “Özel ve Aile Hayatına Saygı Hakkı” başlıklı 8. maddesi uyarınca konut dokunulmazlığı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönünde olduğu,
- Anayasa Mahkemesinin Ford Kararı’nın, Rekabet Kurumu nezdinde halihazırda yürüyen ön araştırma ve soruşturmalar bakımından yerinde incelemeler sırasında elde edilen delillerin "hukuka aykırı delil" telakki edilmelerine yol açıp açmayacağının da ayrıca değerlendirilmesi gereken bir mesele olduğu,

Anayasa Mahkemesi Kararı'nın 172. ve devam eden paragraflarından görüleceği üzere, Rekabet Kurulu'nun Ford aleyhine uygulamış olduğu idari para cezasını adil yargılama hakkı bağlamında suç isnadı niteliğinde olduğu ve dolayısıyla suç ve cezalara ilişkin güvenceler kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, dolayısıyla Anayasa'nın "Suç ve cezalara ilişkin esaslar" başlıklı 38. maddesinde yer alan "Kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular delil olarak kabul edilemez" şeklindeki hükmün, Rekabet Kurulu tarafından Rekabet Kanunu kapsamında uygulanacak idari para cezalarına esas delil teşkil eden soruşturmalar bakımından da geçerli olacağı, anılan anayasal hükümdeki "Kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular" ifadesinin "hukuka aykırı elde edilmiş bulgular" olarak okunması gerektiği, bu doğrultuda Anayasa'ya aykırı olarak elde edilmiş bulguların evleviyetle halihazırda yürütülmekte olan önaraştırma ve soruşturmalar bakımından "delil" olarak kabul edilmemesi gerektiği, dolayısıyla hukuka aykırı yöntemlerle elde edilen hukuka aykırı delillere dayanmaktan mutlak olarak imtina edilerek ERICSSON'a yönelik ihlal iddialarının Ek Yazılı Görüş'te düşürülmesi gerektiği, aksi bir durumun Anayasa'nın 36. maddesinin ihlali anlamına geleceği,

- Rekabet Kurumu'nun rekabet ihlallerinin ortaya çıkarılabilmesi amacıyla son derece geniş yetkilerle donatıldığı ve yine bu amaçla resen araştırma yetkisini haiz olduğu, Rekabet Kurumu'nun söz konusu yetkilerinin yanı sıra hukuka aykırı bir yerinde inceleme kapsamında elde edilen hukuka aykırı deliller kullanılarak teşebbüslere idari para cezası uygulanmasına cevaz verilmesinin adil yargılanma hakkının temel unsurlarından olan silahların eşitliği ilkesine de aykırılık teşkil edeceği, zira teşebbüslerin Rekabet Kurumu nezdinde yürüten soruşturmalarda ve akabinde idari yargı sürecinde Rekabet Kurumu'na nazaran son derece dezavantajlı duruma gelmiş olacağı

ifade edilmiştir.

(1122) 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 15. maddesi;

"Kurul, bu Kanunun kendisine verdiği görevleri yerine getirirken gerekli gördüğü hallerde, teşebbüs ve teşebbüs birliklerinde incelemelerde bulunabilir. Bu amaçla teşebbüslerin veya teşebbüs birliklerinin:

j) Defterlerini, fiziki ve elektronik ortam ile bilişim sistemlerinde tutulan her türlü verilerini ve belgelerini inceleyebilir, bunların kopyalarını ve fiziki örneklerini alabilir,

k) Belirli konularda yazılı veya sözlü açıklama isteyebilir,

l) Teşebbüslerin her türlü mal varlığına ilişkin mahallinde incelemeler yapabilir.

İnceleme, Kurul emrinde çalışan uzmanlar tarafından yapılır. Uzmanlar incelemeye giderken yanlarında incelemenin konusunu, amacını ve yanlış bilgi verilmesi halinde idarî para cezası uygulanacağını gösteren bir yetki belgesi bulundurlar.

İlgililer istenen bilgi, belge, defter ve sair vasıtaların suretlerini vermekle yükümlüdür. Yerinde incelemenin engellenmesi veya engellenme olasılığının bulunması durumunda sulh ceza hakimi kararı ile yerinde inceleme yapılır." hükmünü haizdir.

(1123) Soruşturma kapsamında yapılan yerinde incelemelerde de Kanunun amir hükmü çerçevesinde öncelikle görevli meslek personeli tarafından usulüne uygun olarak düzenlenmiş yetki belgeleri ile Rekabet Kurumu kimlik kartları teşebbüslere ibraz edilmiş, önaraştırma/soruşturmanın konusu ve gerçekleştirilecek incelemeye ilişkin

bilgilendirilme sağlanmıştır. Akabinde önaraştırma/soruşturmanın konusuyla sınırlı olacak şekilde tespit edilen teşebbüs çalışanlarının fiziki ve elektronik ortam ile bilişim sistemlerinde tutulan verileri ve belgeleri üzerinde yine önaraştırma/soruşturma konusuyla sınırlı olacak şekilde, ilgili çalışanların refakatleri eşliğinde incelemeler gerçekleştirilmiştir. Nihayetinde dosya konusu ihlal iddialarıyla ilgili olabileceği değerlendirilen belgelerin Kurum merkezinde daha detaylı bir şekilde incelenmek üzere birer kopyaları alınmıştır. Alınan belgelerin bir örneği de teşebbüslerde bırakılmıştır. Yerinde inceleme sürecini özetleyen ve iki nüsha şeklinde düzenlenen yerinde inceleme tutanakları taraflarca okunup kabul edildikten sonra imzalanmış ve bir nüshası kopyaları alınan belgelerin bir suretiyle birlikte teşebbüslerde bırakılmıştır. Dolayısıyla yerinde incelemeler 4054 sayılı Kanun'un 15. maddesi ile Kurula verilen yetki çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

- (1124) Diğer taraftan, Anayasa Mahkemesi Genel Kurulunun, 20.06.2023 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 23.03.2023 tarihli Ford Otomotiv Sanayi Anonim Şirketi'nin 2019/40991 sayılı bireysel başvurusuna yönelik verdiği kararda, yerinde inceleme ile konut dokunulmazlığının ihlal edildiğine ilişkin karar verilmekle birlikte inceleme sonunda elde edilen belgelere ilişkin herhangi bir değerlendirilmeye yer verilmediği görülmektedir. Öte yandan kararda, yerinde incelemelerde elde edilen delil ışığında ulaşılan ihlal sonucunda verilen idari para cezasına ilişkin olarak mülkiyet hakkının ihlal edilmediği sonucuna da ulaşılmıştır. Nihayetinde yapısal sorunun çözümü için keyfiyetin Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne bildirilmesine karar verilmiştir.
- (1125) Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karar bireysel başvuru üzerine verilmiş bir hak ihlali kararı olup 4054 sayılı Kanun'un 15.maddesinde düzenlenen yerinde inceleme yetkisine ilişkin herhangi bir iptal durumu söz konusu değildir. Bu itibarla 4054 sayılı Kanun'un 15.maddesi halen mer'i olup, idareler var olan yasal düzenlemelere uymakla mükelleftir.
- (1126) Bununla birlikte 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun 66'ncı maddesinin 4'üncü fıkrası;
- “(4) Mahkeme, bir kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün tamamını veya bir hükmünü iptal ederken, kanun koyucu gibi hareketle, yeni bir uygulamaya yol açacak biçimde hüküm tesis edemez.”*
- hükmünü haizdir. Bu itibarla Anayasa Mahkemesi bir kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün tamamını veya bir hükmünü iptal ederken dahi yerine yeni bir uygulama getirecek şekilde hüküm tesis edemezken İdarenin halen var olan ve uymakla mükellef olduğu bir Kanun hükmünün aksine hareket etmesi ya da yorum yolu ile yasanın öngördüğünden farklı bir uygulama benimsemesi hukuken mümkün değildir.
- (1127) Sonuç olarak yürürlükteki Kanun hükümlerine uygun bir şekilde yapılan yerinde incelemelerde elde edilen delillerin hukuka aykırı olduğu savunmasının kabul edilebilir olmadığı değerlendirilmiştir.
- (1128) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;
- İşverenin çalışan mobilitesini etkileyen davranışlarının rekabet hukuku dışında başka hukuk disiplinlerinin koruduğu menfaatler çerçevesinde gerçekleştirilebildiğinin dikkate alınması gerektiği, örneğin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) uyarınca çalışanlara rekabet etmeme yükümlülüğü getirilebildiği, ancak çoğunlukla rekabet yasağına aykırı davranışların pratik olarak herhangi bir caydırıcı etkisinin olmadığı, nitekim soruşturma tarafı

teşebbüslerin iddia konusu davranışlarının temelinde yatan sebeplerden birinin de rekabet yasağına ilişkin mevcut hukuki zeminin yetersizliği olduğunun düşünüldüğü,

- Soruşturma tarafı teşebbüslerin değerlendirmeleri ile paralel olarak, nitelikli iş gücü transferlerinin veya kaybının mevcut hukuki zemin ile giderilemeyeceğinin düşünülməsi sebebiyle, ilgili sektörlerde iş gücü transferlerinin şirketler nezdinde sebep olacağı tüm olumsuz etkileri ışığında, 7. Yargı Paketi kapsamında Türk savunma şirketlerinde çalışan mühendislerin başka kurum ve kuruluşlarda çalışmasını zorlaştıracak düzenlemeler yapılmasının da değerlendirildiği, bu durumun bilişim teknolojileri pazarı gibi benzer niteliklere sahip olan pazarlarda da hâlihazırda uygulanmakta olan kuralların yetersiz kaldığını ortaya koyduğu,
- Soruşturma tarafı teşebbüslerin iddia konusu davranışları incelendiğinde, yasama tasarrufu ile giderilmesi öngörülen kaygıların yalnızca somut olayın gerektirmesi durumunda ve ürün ve hizmet pazarlarındaki rekabetin sürdürülebilmesi adına mutlak gereklilik hallerinde uygulandığı da değerlendirildiğinde, davranışların iş gücü pazarlarındaki rekabeti gereğinden fazla kısıtlayıcı bir etkiye sahip olmadığı

ifade edilmiştir.

(1129) “1.2. Sektör Hakkında Bilgi” başlıklı bölümde detaylı olarak yer verildiği üzere yasa koyucu tarafından işverenlerin gerek çalışanlara gerek diğer işverenlere karşı meşru menfaatlerinin korunması amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler uyarınca belirli koşullar altında çalışan geçişlerinin kısmen kısıtlanmasına yönelik verilen cevazlar bulunmaktadır. Öte yandan bu durum rekabet hukukunun iş gücü piyasalarına uygulanmasına herhangi bir gölge düşürmediği gibi 4054 sayılı Kanun hükümlerinin diğer Kanun hükümleri ile uyumsuz olduğu anlamına da gelmemektedir. Bilakis 4054 sayılı Kanun ile diğer Kanun hükümlerinin çalışan hareketliliği noktasında teşebbüslerin meşru menfaatlerin korunmasına ilişkin tam bir uyum içinde olduğu söylenebilecektir. Örneğin TBK’nın 444. vd. maddeleri uyarınca belirli koşullar altında çalışanlara karşı rakip teşebbüslerde çalışmama yükümlülüğü getirilmesine cevaz verilirken, rekabet hukuku kapsamında belirli koşullar altında rakipler arasındaki iş ilişkilerinde çalışan geçişlerinin engellenmesine ilişkin hükümler getirilmesi yan sınırlama kapsamında ele alınmaktadır. TTK’nın 54. vd. maddeleri uyarınca ise haksız rekabet içerecek şekilde ve belirli koşulların varlığı altında rakip teşebbüslerin çalışanlarının iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelik davranışlar yasaklanmaktadır. Örneklerden görüleceği üzere Türk hukuk sisteminde, teşebbüsler arası uzlaşılarda, rakip teşebbüslerin birbirlerinden bağımsız eylemlerinde ve teşebbüslerle çalışanlar arasında ilişkilerde işverenlerin meşru menfaatlerini koruyucu ve tam bir uyum içinde olan birçok tedbir bulunmaktadır.

(1130) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;

- Emeğin kendisinin piyasada ekonomik faaliyete konu olan bir “hizmet” olduğunu öne sürmek yerine, “emek” kavramının kendisinin bir üst kavram olup esasen ekonomik faaliyetin değil, çalışanların “çalışma iradesinin bir çıktısı” ve “çalışma davranışının bir girdisi” olduğunu söylemenin daha isabetli olacağı, bu kapsamda iddia konusu davranışları her şeyden bağımsız olarak geleneksel pazarlarda karşı karşıya kalınan kartel/alım tarafındaki girdi kısıtlamaları gibi değerlendirilmemesi gerektiği

ifade edilmiştir.

(1131) Literatürde ve rekabet otoritelerinin kararlarında kabul gören görüşe göre çalışan ayartmama anlaşmaları esasen işverenlerin emek girdisi üzerinde rekabet etmekten karşılıklı olarak vazgeçmeleri anlamına gelmektedir. Bu çerçevede, dosya konusu çalışan ayartmama davranışlarının emek girdisinin paylaşımını amaçladığı ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliği taşıdığı noktasında şüphe bulunmamaktadır.

(1132) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;

- Bilişim personellerinin sahip oldukları nitelikleri nedeniyle hizmet alanların teşebbüsten ziyade personelin yetkinliklerine bağlı hale gelebildiği, dolayısıyla nitelikli personellerin iş gücü pazarında bilgi ve iletişim teknolojileri şirketlerine karşı sağlayıcı konumunda güçlü bir pozisyonda bulunduğu, söz konusu çalışanların ayrıca kendileriyle birlikte önemli projeleri, teşebbüsteki diğer çalışanları ve dolayısıyla teşebbüsün müşteri portföyünün bir bölümünü de teşebbüsten götürebildikleri, bu durumun teşebbüsleri çeşitli tedbirler alma yoluna itebildiği, önemli müşteri portföyüne sahip nitelikli iş gücünü ayartarak kendi bünyelerine alan diğer teşebbüsler/kurumlar bakımından açık bir bedavacılık teşkil eden bu tip davranışların bilişim teknolojileri hizmetleri pazarındaki yatırım yapma motivasyonunu da düşürebileceği,
- Kurulun iş gücü pazarında mevcut olduğu iddia edilen anlaşmaların amacını belirlerken, bu pazarlarla yakından etkileşim içinde olduğu bilişim teknolojileri hizmetleri pazarının dinamiklerini ve söz konusu anlaşmaların bilişim teknolojileri hizmetleri pazarındaki olası etkilerini de dikkate alınması gerektiği,
- Kurul tarafından bu şekilde bir değerlendirme yapıldığı takdirde; iş gücü pazarındaki iddia konusu anlaşmaların esasen bahsi geçen pazarlardaki rekabeti kısıtlama amacını taşımadığı ve bu anlaşmalar ile asıl ulaşılmak istenen hedefin bilişim teknolojileri hizmetleri pazarındaki rekabetçiliklerini korumak ve bu pazarda müşterilere sağlanan önemli faydaları sürdürülebilir kılmak olduğunun görüleceği, nitekim iddia konusu davranışların ürün ve hizmet pazarlarındaki rekabetin artmasına hizmet ettiği de düşünüldüğünde, iş gücü pazarlarındaki iddia konusu davranışların tüketici refahı üzerinde direkt olumlu etkiler doğurduğu görüleceği,
- Böyle bir değerlendirme sonucunda, iddia konusu anlaşmaların, varlıkları ispatlansa dahi rekabeti kısıtlama amacı güden yani amaç bakımından ihlal teşkil eden davranışlar olarak nitelendirilemeyeceğinin ortaya çıkacağı,
- Nitekim, ilgili bulgular kapsamında soruşturma tarafı teşebbüslerin ilgili pazardaki fiyat rekabetinin (maaş ve yan haklar) engellenmesi yönünde bir iradeye sahip olmadıkları, kabul anlamına gelmemekle birlikte, yalnızca ilgili ürün ve hizmet pazarlarındaki rekabetçiliklerini korumak adına ve mevcut hukuk düzeninin korumakta yetersiz kaldığı durumlarda somut olay bazında iş gücü transferleri için iletişime geçtiklerinin görülebileceği

ifade edilmiştir.

(1133) “1.2.1. Sektör Hakkında Bilgi” başlıklı bölümde de ifade edildiği üzere, herhangi bir yolla çalışan istihdam edildikten sonra, işverenlerin çalışanlara karşı yükümlülüklerinin yanı sıra çalışanların da işverenlere karşı çeşitli yükümlülükleri gündeme gelmektedir. Zira

teşebbüslerin, çalışanlara yaptıkları yatırımların karşılıklarını alabilme, ticari sırlarının ve *know-how*'larının rakiplerin eline geçmesini önleme, ticari faaliyetlerinin sürekliliğini sağlama gibi birtakım meşru menfaatlerinin yasa koyucu tarafından güvence altına alınması son derece doğaldır. Nitekim gerek TTK ve TBK'da gerek İş Kanunu'nda yasa koyucu tarafından işverenlerin meşru menfaatlerinin korunması noktasında gerekli önlemler alınmıştır. Öte yandan teşebbüsler arasındaki iş birlikleri ile amaçlanan hedeflere ulaşabilmek adına yapılan anlaşmalarda taraflara getirilen çalışan ayartmama koşulları, meşru bir iş birliği ile ilgili ve bu iş birliği açısından makul bir şekilde gerekli olduğu sürece rekabet hukuku kapsamında yan sınırlama olarak kabul edilmektedir. Bahse konu düzenlemelerin ötesine geçilmesinin ise hukuk düzenince korunmayacağı son derece açıktır.

(1134) Dolayısıyla dünya genelindeki genel görüşe paralel olarak Kurul tarafından da iş gücü piyasalarında yapılan ve yan sınırlama kapsamında ele alınamayan çalışan ayartmama anlaşmaların amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir. Amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilen anlaşmaların rekabet karşıtı etkilerinin gösterilmesi zorunlu değildir. Ayrıca bu anlaşmaların uygulanıp uygulanmadığının da ihlal tespiti bakımından önemi yoktur.

(1135) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;

- Bilgi ve iletişim sektörünün yüksek uzmanlaşma gerektiren bir alan olması sebebiyle, ilgili işgücü pazarlarının kapsamının bu kapsamda daraltılması gerektiği ve girdi pazarı niteliğindeki ilgili ürün pazarının "bilgi ve iletişim hizmetleri piyasasına ilişkin iş gücü pazarı" olarak tanımlanmasının yerinde olacağı, konuya ilişkin geçmiş Kurul kararlarının incelenmesi akabinde, girdi pazarı niteliğindeki ilgili ürün pazarı tanımında dikkate alınabilecek bir diğer alternatifin ise "bilgi teknolojileri hizmetleri piyasasına ilişkin iş gücü pazarı" olabileceği,
- İşverenler tarafından yüksek değer atfedilen kabiliyetlere sahip olan, nitelikli meslekler icra eden ve maddi koşulları elverişli olan çalışanların, çok geniş bir coğrafyada iş araması söz konusu olabileceği, bilgi teknolojileri alanında faaliyet gösteren çalışanların iş arayabilecekleri coğrafi alanın oldukça geniş olduğu ve çalışanların belirli bir il veya il çevresindeki işverenlere bağımlılığının son derece düşük olduğu, sektörde uzaktan çalışma modelinin yaygın olarak uygulandığı, bu çerçevede, "bilgi teknolojileri hizmetleri piyasasına ilişkin işgücü pazarı"na talebin coğrafi kapsamının Türkiye geneli olarak tanımlanması gerektiği

ifade edilmiştir.

(1136) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca yapılan bir değerlendirme bakımından ilgili pazarın tanımlanmasının temel amacı, rekabete aykırı nitelikteki teşebbüsler arası anlaşmanın/uyumlu eylemin ya da teşebbüs birliği kararının tarafı olan teşebbüslerin karşı karşıya bulundukları rekabet koşullarının belirlenmesidir. Böylece etkisi yönünden rekabeti engelleyebilecek anlaşmaların etkisinin doğru ortaya konulabilmesi amaçlanmaktadır. Nitekim Kılavuz'a göre pazar tanımı, pazar gücüne ilişkin olarak, 4054 sayılı Kanun'un özellikle 6. ve 7. maddelerinin uygulanması bakımından önem taşıyan pazar payı hesaplamalarının yapılmasını sağlamaktadır.

(1137) Bununla birlikte 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“ ifadelerine yer verilerek özellikle pazarın sınırlarının net olarak ortaya konulamadığı ve tanımlanabilecek tüm alternatif pazarlar bakımından yapılacak değerlendirmelerinin değişmeyeceği vakalar bakımından kesin bir pazar tanımı yapılmayabileceği yönünde bir esneklik sağlanmıştır.

- (1138) Kurul tarafından iş gücü piyasalarına ilişkin alınan yakın tarihli *Özel Hastaneler* kararında, bazı özel sağlık kuruluşlarının yapılacak zam oranları ve çalışan ayartmama konularında ortak hareket ettikleri iddialarına ilişkin yalnız hekimlere yönelik değil diğer çalışanlara (hemşireler, fizyoterapistler vb.) yönelik olarak da bilgi, belge ve değerlendirmelere yer verilmiş ve ilgili ürün pazarının bir bütün olarak *“sağlık hizmetlerinde emek arzı/iş gücü pazarı”* olarak tanımlanabileceği ifade edilmişse de söz konusu iddialar kapsamında ulaşılabilecek sonucu değiştirmeyecek olması nedeniyle kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır. Ayrıca kararda *“Her ne kadar yukarıda anılan coğrafi pazar değerlendirmeleri kapsamında, ilgili iller ve çevrelerinden hareket edilse de iş gücü pazarları bakımından coğrafi pazar daha dar veya geniş ele alınabilecektir. Zira iş gücü pazarları bakımından coğrafi pazar tanımının, işçilerin yer değiştirme veya işe gidip gelme konusundaki isteklilikleri, yaş, aile, sağlık vb. birçok husus birlikte değerlendirilerek yapılabileceği belirtilmektedir. Nihayetinde söz konusu iddialar kapsamında ulaşılabilecek sonucu değiştirmeyecek olması nedeniyle ilgili coğrafi pazar tanımı yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.”* ifadelerine yer verilerek kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı da yapılmamıştır²³¹.
- (1139) “1.2. Sektör Hakkında Bilgi” ve “1.3. İlgili Pazar” başlıklı bölümlerde detaylı olarak yer verildiği üzere soruşturma kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler genellikle bilişim çalışanlarının hareketliliğinin kısıtlanmasına yönelik yapılan anlaşmalara ilişkin olmakla birlikte elde edilen birtakım bulgular, bu türden anlaşmaların teşebbüslerin tüm çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabildiğini göstermektedir. Dolayısıyla dar bir pazar tanımının yapılması, dosya konusu anlaşmaların etkisini ortaya koymak gerektiği takdirde daha etkili olabilecekse de çalışan ayartmama anlaşmaları Kurul tarafından 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesi kapsamında amacı bakımından açık ve ağır ihlal olarak değerlendirilmekte olup yapılabilecek herhangi bir alternatif pazar tanımında bu durum değişmeyecektir. Bu kapsamda, işbu soruşturma kapsamında yapılabilecek pazar tanımları belirtilmekle birlikte kesin bir ilgili pazar tanımı yapılmasına gerek görülmemiştir.
- (1140) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;
- TURKCELL’den elde edilen Bulgu 247’nin TURKCELL’in ERICSSON’un işe alım süreçlerindeki davranışlarını tek taraflı bir eylem olarak değerlendirdiğini açıkça ortaya koyduğu, ilgili bulguda yalnızca ERICSSON’un TURKCELL çalışanını işe almak için dile getirdiği bir onay talebinden bahsedildiği, buradaki yaklaşımın ortak bir yaklaşım/anlayış olarak nitelendirilmediği, yazışmada ERICSSON ile spesifik bir işe alım sürecinde yaşanmış tek seferlik bir olaydan bahsedildiği, TURKCELL’in söz konusu davranışı sistematik, tekrar eden veya yerleşik bir davranış olarak değerlendirmede olduğu,
 - Bulgu 248’de yer verilen yazışmada TURKCELL’in ERICSSON çalışanlarını işe alırken ERICSSON ile iletişime geçmediği ve izin istemediğinin açıkça belirtildiği, dolayısıyla taraflar arasında herhangi bir irade uyuşmasının olmadığı ve bir anlaşmanın varlığından söz etmenin imkânsız olduğu, ERICSSON

²³¹ *Özel Hastaneler* kararı, para. 79, 82.

çalışanları bu yönde bir uzlaşa bulunmadığından şikâyet ederken, yalnızca bir çalışanın temenni niteliğindeki beyanının herhangi bir şekilde taraflar arasında bir centilmenlik anlaşması bulunduğunu ima eden veya ortaya koyan bir bulgu olarak değerlendirilemeyeceği,

- Bulgu 249'un tek başına ERICSSON çalışanlarının işe alımı konusunda TURKCELL'in ERICSSON ile bir anlaşma içerisinde olmadığı somut kanıt olduğu, bulgu uyarınca bir ERICSSON çalışanın her ne kadar İK departmanından TURKCELL ile iletişime geçilmesini ve söz konusu işe alımların ERICSSON'u ne şekilde olumsuz etkilediğinden ve Bulgu 284'te yer verilen çalışan transferinden bahsedilmesini talep ettiği görülse de taraflar arasında bu yönde bir iletişim olduğuna dair bir bulgu tespit edilemediği,
- Bulgu 248 ve Bulgu 249 birlikte değerlendirildiğinde, ilgili bulguların yalnızca TURKCELL'in aktif bir biçimde ERICSSON çalışanlarına iş teklifinde bulunduğunu ve ERICSSON çalışanlarını TURKCELL'e geçmeye ikna etmekte başarılı olduğunu ortaya koyduğu, ayrıca söz konusu iki bulgunun çalışanlarının kaybı sebebiyle ERICSSON'un yaşadığı sorunları da ortaya koyduğu, tüm bunlara ek olarak, her iki yazışmadan da TURKCELL ile irtibata geçip serzenişte bulunmanın süreçte ERICSSON lehine herhangi bir farklılığa yol açmayacağı anlaşıldığı,
- Bulgu 250'ye konu olan işe alım sürecinin karşılıklılığa herhangi bir atıfta bulunmaksızın, yalnızca ERICSSON'un TURKCELL'den bir çalışanı işe alırken uyguladığı eylem planını yansıttığı, ilgili bulgudan ERICSSON'un uzun yıllara dayanan ticari ilişkisine herhangi bir zarar vermemek amacıyla, TURKCELL'in çalışanlarını işe alım sürecinde titiz davrandığı ve TURKCELL ile (tek taraflı olarak) irtibata geçtiğinin anlaşıldığı, (.....)'un projesi için bir Turkcell çalışanın işe alınması, TURKCELL'in *know-how*'ünün (yani rekabete hassas bilgilerin) (.....)'a aktarılması riskini taşıdığı için TURKCELL tarafında soru işaretleri uyandırabilecek nitelikte olduğu, bu anlamda Bulgu-286'da özetlenen yazışmaların yalnızca, ERICSSON'un projelerinin devamlılığı için hayati önem taşıyan bir pozisyona en uygun kişi aranırken sözleşmeden doğan yükümlülüklerin ihlal edilmeme çabasının bir sonucu olduğu, yazışmada yalnızca ifade olarak "centilmenlik anlaşması"nın kullanılmış olmasının tek başına taraflar arasında bu yönde bir uzlaşa olduğunun ortaya koyulması için yeterli olmadığı,
- Her ne kadar "centilmenlik anlaşmasına" yapılan atıflar ilk bakışta bir anlaşmanın varlığına dair yanlış bir izlenim yaratmaya elverişli olsa da, bahsi geçen ifadelerin bağlamından kopararak değerlendirilmemesi gerektiği, ticari hayatın hızına ayak uydurmaya çaba gösteren çalışanların günlük iletişimlerinde kelime seçimlerine gereken özeni göstermelerinin mümkün olmayabileceği ve centilmenlik anlaşması gibi bazı ifadelerin belirli sektörlerde veya iş kollarında farklı anlamlara gelecek şekilde kullanılabileceği,
- Bulgularda "anlaşma" kelimesi kullanılmasına rağmen, hem TURKCELL hem de ERICSSON çalışanlarının, ERICSSON'un TURKCELL çalışanlarının işe alımına ilişkin olarak ticari nezaket ve iş sürekliliğini (bir diğer deyişle, devam eden ERICSSON- TURKCELL projelerinin aksamamasını) sağlamak gayesiyle gerçekleştirdiği tek taraflı uygulamalarından bahsettiği, Kurulun teşebbüslerden

elde edilen bulgulara yazılanlarla yetinmeyip yazışmalarda tarafların aslında ne demek istediğini yorumladığı kararlarının da mevcut olduğu,

- Soruşturma taraflarının birbirlerinin çalışanlarını ayartmama konusunda bir anlaşma içinde oldukları varsayımında dahi, 2020 yılına kadar uzanan işe alım verilerinin bu varsayımın aksini ortaya koyduğu, TURKCELL'in 2020 ve 2022 yılları arasındaki kısa dönemde ERİCSSON'dan önemli sayıda çalışanı işe aldığı, ilgili dönemde ERİCSSON'un TURKCELL çalışanlarını işe aldığı örneklerin de bulunduğu, bu kapsamda taraflar arasında bir anlaşma bulunduğu varsayılrsa dahi tarafların kendilerini herhangi bir "anlaşma" ile bağlı hissetmediği,
- TURKCELL'in ERİCSSON ile bir çalışan ayartmama anlaşması içerisinde olmasının iktisadi açıdan rasyonel bir davranış teşkil etmediği, zira taraflar arasındaki ilişkinin pazarlık teorisi kapsamında incelediğinde ERİCSSON'un bağımsız olarak TURKCELL çalışanlarını işe almama stratejisini seçerken TURKCELL'in bağımsız olarak ERİCSSON çalışanlarını işe alma stratejisini seçmesinin her iki tarafında menfaat maksimizasyonu bakımından denge noktası olacağı, teşebbüslerin ticari menfaatlerinin birbirlerinin çalışanlarını ayartmama yönünde bir anlaşma yapmalarına cevaz vermediği, söz konusu kararların teşebbüslerin bağımsız ve kendi menfaatlerine odaklanan karar olduğu

ifade edilmiştir.

- (1141) Rekabet hukukunda "anlaşma" kavramı geniş yorumlanmakta, anlaşmanın yazılı olması, hukuken geçerli olması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin, şekline bakılmaksızın, taraflar arasında belirli bir irade uyuşmasını içeren, tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsadığı kabul edilmektedir. Dahası açık bir irade uyuşmasının ortaya konulamadığı uyumlu eylem tanımı ile taraflar arasında bireysel karar alma mekanizmalarının yerine geçen bir koordinasyonun oluşturulduğu durumlar da Kanun'un 4. maddesi konu edinilmektedir.
- (1142) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca bir uzlaşmanın tespitinde ise delil serbestisi ilkesi geçerli olup Kanun'un 44. maddesi uyarınca soruşturma yürüten raportör heyeti Kanun'un 14. ve 15. maddelerine dayanarak her türlü evrakı ve bilgiyi talep edebilmekte, teşebbüslerde yapacağı yerinde incelemeler sonucunda her türlü verilerin ve belgelerin kopyalarını ve fiziki örneklerini alabilmektedir. Benzer şekilde ihlal iddiasına muhatap olan teşebbüsler de kararı etkileyebilecek her türlü bilgi ve delili Kurula sunma hakkına sahiptir.
- (1143) Öte yandan ihlalin tespitine dayanak oluşturulan delillerin ispat gücü, delilin edinildiği kaynağa bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bu kapsamda uzlaşmanın tarafı olan teşebbüslerden elde edilen delillerin ispat gücünün, üçüncü kişilerden elde edilen delillere kıyasla daha yüksek olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte kartel taraflarından yalnızca birinden elde edilen bir belgenin tek başına 4054 sayılı Kanun'un ihlal edildiğinin ispatı noktasında yeterli olup olmadığı hususu somut olayın özelinde değişebilmektedir. Kurul tarafından alınan birçok kararda uzlaşmaya ilişkin delillerin karteğe taraf olan teşebbüslerin her birinde yapılan incelemelerde elde edilmesine gerek olmadığı, rakiplerden birinde bu tür bir belgenin tespit edilmesinin yeterli olduğu

vurgulanmıştır²³². Zira Kurulun *İç Anadolu-Akdeniz-Marmara Çimento*²³³ kararında da ifade edildiği üzere, kartellerin gizliliği sebebiyle her teşebbüste delil bulunmasının beklenemeyeceği, aksi durumun delilleri yok etmede en başarılı olan teşebbüslerin ödüllendirilmesine yol açacağı açıktır. Bu kapsamda teşebbüs içi yazışmaların bir ihlalin tespit edilebilmesi için ispat standardını yeteri ölçüde karşılayamayacağından bahsedilemeyecektir. Nitekim Ankara 7. İdare Mahkemesinin 06.04.2023 tarihli ve E. 2022/301, K. 2023/691 sayılı kararında, davacı teşebbüse ilişkin olarak alınan ihlal kararının teşebbüsün iç yazışmalarına dayandırılmasında hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca açık ve ağır bir ihlalin 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 taşımamaktadır²³⁴.

- (1144) Buna karşın işbu Soruşturma kapsamında ihlal tespitinde bulunulurken özellikle teşebbüs içi yazışmalara şüphe ile yaklaşılmış ve tarafların tek taraflı irade beyanlarını mı yoksa teşebbüsler arası bir uzlaşmayı mı ortaya koydukları titizlikle ele alınmıştır. Bu kapsamda bulgular bütüncül bir yaklaşımla ele alınarak birbirleriyle ilişkileri ortaya konulmuştur.
- (1145) TURKCELL çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 247'de yer alan ifadelerden, ERICSSON'un TURKCELL'den transfer etmek istediği bir aday için önceden TURKCELL'den izin istediği ve bu iznin verildiği görülmektedir. Bulgu 247'de yer alan ifadelerden her ne kadar izin alma işleminin münferit bir aday alımı sırasında gerçekleştiği izlenimi oluşsa da Bulgu 248'de yer alan ifadelerden durumun böyle olmadığı ve sistematik olarak ERICSSON'un her TURKCELL çalışanını transfer etme durumu gündeme geldiğinde bu iznin alındığı ve zaman zaman bu iznin verilmeyerek çalışan geçişlerine mani olunduğu anlaşılmaktadır. Zira ERICSSON çalışanları arasında gerçekleşen yazışmaları içeren Bulgu 248'de geçen "*(.....)'e de söyleyelim, her potansiyel adayda gidip onay istiyor (.....) ben de HR'dan bazen vermiyorlar bile durduruyoruz biz de alımı*" ifadeleri bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Öte yandan yine ERICSSON çalışanları arasında gerçekleşen yazışmaları içeren Bulgu 250'de ise "*Tcell ile aramızdaki centilmenlik anlaşmasına göre, Tcell'deki bölüm müdürü/direktörü ve İK'dan yazılı bir onay almadıkça buna izin verilmez.*", ifadelerinden açıkça taraflar arasında bir "centilmenlik anlaşması" bulunduğu ve bu anlaşma uyarınca TURKCELL'den bir çalışan transfer edilmek istenildiğinde öncelikle TURKCELL yöneticilerinden izin alınması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda taraflar arasında çalışan ayartmama anlaşması yapılmasına ilişkin olarak bir irade uyuşması olduğu noktasında şüphe bulunmadığı, bu durumun çalışan geçişlerinin sistematik olarak izin sistemine bağlanması ve zaman zaman bu iznin verilmeyerek geçişlere mani olunmasına ilişkin iletişim kayıtlarından açıkça anlaşıldığı değerlendirilmiştir.
- (1146) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;
- Kurulun ERICSSON'un TURKCELL ile işe alım için kurduğu temasların 4. madde kapsamında değerlendirileceğine ve rekabete aykırı olduğuna karar

²³² Bkz. Kurulun 01.02.2002 tarihli ve 02-06/51-24 sayılı, 08.02.2002 tarihli ve 02-07/57-26 sayılı, 30.05.2006 tarihli ve 06-37/477-129 sayılı, 19.01.2007 tarihli ve 07-07/43-12 sayılı, 23.12.2010 tarihli ve 10-80/1687-640 sayılı kararları.

²³³ Kurulun 01.02.2002 tarihli ve 02-06/51-24 sayılı kararı.

²³⁴ Bkz. 18.08.2004 tarihli ve 04-55/751-188 sayılı, 26.12.2006 tarihli ve 06-94/1191-357 sayılı Kurul kararları.

vermesi halinde dahi etki temelli bir analiz yapılması gerektiği, zira ERICSSON'un temel amacının TURKCELL'in en kritik çalışanlarını işe alarak en önemli müşterilerinden biri ile olan ticari ilişkisine zarar verme olasılığının önüne geçmek olduğu, TURKCELL ile mevcut güçlü ticari bağların ve ilişkilerin devamlılığı ERICSSON için Türkiye'de büyük önem taşıdığı, ERICSSON ve TURKCELL arasındaki sınırlı sayıdaki etkileşimin iş gücü pazarında rekabeti sınırlayıcı bir etki yaratma potansiyeli taşıdığını iddia etmenin mümkün olmadığı, 4. madde anlamında bir anlaşma olduğu varsayılsa bile, çalışanların mobilitelerinin engellenmediği ve tarafların ilgili pazardaki toplam pazar payının ihmal edilebilir düzeyde (her halükarda %(.....) oldukça altında) olduğu göz önüne alındığında, böyle bir anlaşmanın rekabet karştı bir etkisi olmayacağı,

- İddia konusu çalışan ayartmama anlaşmasının ERICSSON ve TURKCELL arasındaki dikey ilişki nedeniyle amaç yönünden ihlal teşkil etmediği ve Ericsson ve TURKCELL'in Türkiye genelinde bilgi teknolojisi hizmetlerine yönelik iş gücü pazarındaki toplam pazar paylarının %(.....) oldukça altında olduğu

ifade edilmiştir.

(1147) *"1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve"* başlıklı bölümde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere dünya genelindeki genel görüşe paralel olarak Kurul tarafından da iş gücü piyasalarında yapılan ücret tespiti ve çalışan ayartmama gibi anlaşmaların amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir. Amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilen anlaşmaların rekabet karştı etkilerinin gösterilmesi zorunlu değildir. Dolayısıyla bu anlaşmaların uygulanıp uygulanmadığının ihlal tespiti bakımından önemi yoktur.

(1148) Ayrıca 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 bu türden anlaşmaların muafiyet koşullarını sağlama ihtimalinin olmadığı değerlendirilmektedir. Öte yandan ihlal tespitinde bulunulabilmesi için açık ve ağır ihlal olarak kabul edilen bir çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olan teşebbüsün pazar gücünün ya da pazarın yapısının ayrıca ele alınmasına gerek bulunmamakta olup bu tür anlaşmalar her halükarda 2021/3 sayılı Rekabeti Kayda Değer Ölçüde Kısıtlamayan Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Teşebbüs Birliği Karar ve Eylemlerine İlişkin Tebliğ kapsamında ele alınamamaktadır. Zira Tebliğ'in 2. maddesi *"Bu Tebliğ, açık ve ağır ihlaller hariç olmak üzere, piyasada rekabet kayda değer ölçüde kısıtlamaması nedeniyle Rekabet Kurulu tarafından soruşturma konusu yapılmayabilecek anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği karar ve eylemlerin kapsar."* hükmünü haizdir.

(1149) ERICSSON tarafından yapılan savunmada özetle;

- ERICSSON'un işbu soruşturma kapsamında maaş sabitleme değil yalnızca çalışan transferinin engellenmesi iddiası ile karşı karşıya kaldığının görüldüğü, bu kapsamda yalnızca çalışan ayartmama anlaşmalarını konu alan kararlara paralel şekilde değerlendirme yapılması gerektiği, bu doğrultuda Kurulun maaş sabitleme amacını tespit ettiği kararlarda verdiği 9/3 kararlarının varlığı karşısında, herhangi bir şekilde maaş sabitleme amacı taşımayan ve yalnızca çalışan ayartmama anlaşmalarını konu alan kararlarında ise çok daha esnek bir yaklaşım sergilediği ve hatta teşebbüsler arasındaki söz konusu anlaşmalara muafiyet tanınabileceğine dair değerlendirmelerinin dahi bulunduğu,

- Kurulun geçmiş tarihli kararlarında benimsenen yaklaşımının, mevcut dosya kapsamındaki delillerin bir çalışan ayartmama anlaşması niteliği taşıdığı sonucuna varılması halinde Anayasa'nın 10. maddesinde güvence altına alınan eşitlik ilkesi gereği ERICSSON için de geçerli olması gerektiği, bu sebeple Kurul tarafından ERICSSON'un faaliyetlerinin rekabet hukuku ile bağdaşmadığının değerlendirilmesi durumunda uygulanması gereken en ağır yaptırımın ERICSSON'a 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenen görüş yazısı gönderilmesi olduğu,
- Görüş yazısı gönderilmesinin soruşturulan teşebbüsler için hukuki belirlilik ilkesine de hizmet edeceği ve bu teşebbüslerin mevcut uygulamalarını Kurulun gelecekteki değerlendirmeleri doğrultusunda uyarlamalarına olanak sağlayacağı, bu tür düzeltici tedbirlerin Kurulun önceki uygulamalarında da mevcut olduğu, örneğin Kurul ne zaman grup muafiyeti tebliğlerini değiştirse ve teşebbüslere sağlanan güvenli limanların kapsamını kısıtlasa, teşebbüslere uygulamalarını ve sözleşmelerini değişikliklere uygun hale getirmeleri için ek süre tanıdığı,
- Hâlihazırda iş gücü piyasalarında rekabet hukukunun uygulanabilirliğine yönelik şirketlerin ve işverenlerin tecrübe ettikleri bir hukukî belirsizliğin söz konusu olduğu, Kurum'un mevcut olan hukuki belirsizliğin giderilebilmesine yönelik bir kılavuz çalışması başlatılmasını öncelikleri arasına aldığı bilgisini kamuoyu ile paylaştığı, şu anki durumda iş gücü piyasalarındaki faaliyetlerinin rekabet hukukuna uyumluluğunu sağlamak adına teşebbüslerin takip edebileceği tek rehberin Kurul kararları olduğu, Kurulun iş gücü pazarlarında çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin ilk ihlâl tespitini Özel Hastaneler Kararında yapmış olsa da değerlendirmelerin işbu Soruşturma özelindeki bilişim sektörünün dinamiklerinden uzak oluşu ve dosya konusu davranışların aynı zamanda maaş sabitleme anlaşması içermesi sebepleriyle somut olayda uygulanabilir olmadığı, ayrıca Kanun'da veya ikincil mevzuatta da bir düzenleme/belirlilik bulunmadığından Türk hukuk dünyasında salt çalışan ayartmama anlaşmalarına yönelik böyle bir ihlal türünün olmadığı,
- Kurulun içtihatları aracılığıyla, kartel teşkil eden ve etmeyen rakipler arası rekabeti kısıtlayıcı uzlaşmalar arasında bir ayrıma gittiği ve irade uyuşmasının tam olarak tespit edilemediği veya rakipler arasındaki rekabete aykırı anlaşmaların rekabet üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu durumlarda bu tür anlaşmaları kartel olarak nitelendirmemeyi tercih ettiği, bu kapsamda Kurulun "amaç bakımından ihlal" olarak kabul ettiği ve konusu doğrudan fiyata ve/veya arz koşullarına ilişkin olan rakipler arası anlaşmaları dahi kartel olarak nitelendirmekten kaçınabildiği,
- İhlâl teşkil ettiği ileri sürülen davranışların piyasada neredeyse hiçbir fiili etki yaratmamış olması ve varlığı iddia edilen irade uyuşmasının yoğunluğunun düşük, kapsamının ise belirsiz olması sebepleriyle Kurulun kartel tespiti yaptığı kararlar ile benzeşmediği, Bu sebeplerden ötürü, somut olayda, ERICSSON'un 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesine aykırı bir uzlaşmaya taraf olduğuna kanaat getirilse dahi, söz konusu ihlalin kartel olarak nitelendirilmesi hukuka aykırı olduğu,
- Soruşturma Raporu'nda dosya konusu davranışların emek girdisinin paylaşımını amaçladığı ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler

arası anlaşma niteliği taşıdığı değerlendirilerek ilgili eylemin kartel tanımı kapsamında olduğu ileri sürüldüğü, bununla birlikte raporda ERICSSON ve TURKCELL arasında uzun süredir devam eden dikey ilişkinin açıkça vurgulandığı, nitekim bu ilişki ışığında, kısmi bir yan sınırlama analizi de yapıldığı hususları göz önünde bulundurulduğunda, iddia konusu centilmenlik anlaşmasının kartel olarak sınıflandırılmasının isabetli olmayacağı ve söz konusu anlaşmanın en fazla geniş kapsamlı bir yan sınırlama olarak değerlendirilebileceği,

- Kurulun benzer dosyalarda, yan sınırlamaların kapsamının, yan sınırlama tespiti yapılabilmesi için gereken makul sınırları aştığına kanaat getirilmesi halinde, teşebbüsleri yan sınırlamaların kapsamını daraltmaya yönlendirdiği, eşitlik ilkesi uyarınca ERICSSON'a idari para cezası uygulanmayarak bu tür yan sınırlamaların nasıl formüle edilmesi gerektiği konusunda ERICSSON'a yönlendirmede bulunulması gerektiği, öte yandan ihlal kararı verilmesi halinde, söz konusu ihlalin kartel olarak değil, "diğer ihlal" olarak sınıflandırılması ve ERICSSON'a en düşük oranın uygulanması gerektiği,
- İhlal kararı verilmesi halinde; işbu Soruşturmanın Kurum'un çalışan ayartmama uygulamalarını tek başına ele aldığı ilk soruşturma olması ve dikey ilişkiler kapsamında iş gücü piyasasına ilişkin konuların rekabet hukuku boyutuna ilişkin herhangi bir kılavuz olmaması, TURKCELL'in, ERICSSON'un en büyük ve önemli müşterisi olduğu ve söz konusu teşebbüsler arasındaki ilişkinin devamlılığının son derece önem arz ettiği, aynı zamanda ERICSSON'un davranışlarının herhangi bir ilgili pazarda etki doğurmasının mümkün olmadığı göz önünde bulundurulduğunda hafifletici unsurların ERICSSON lehine en yüksek oranda (%60 oranında) uygulanması gerektiği

ifade edilmiştir.

(1150) “1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve” başlıklı bölümünde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere gerek doktrin gerek Kurul içtihadı uyarınca pazarın girdi tarafındaki çalışan ayartmama anlaşmaları ile çıktı tarafındaki müşteri/pazar paylaşımı anlaşmaları arasında temel bir farklılık bulunmamaktadır. Zira pazarın çıktı tarafında oluşturulan bir kartel sonucunda mal ve hizmet fiyatlarının artması/kalitelerinin düşmesi gibi sonuçların ortaya çıkabileceği kabul edilirken, iş gücü piyasalarında oluşturulan bir kartel sonucunda bu etkilerin yanı sıra çalışanların refahının azalması ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesi ve hatta emeğin yurt dışına yönelerek bir bütün halinde pazardan çıkması gibi çeşitli doğrudan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar da ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla iş gücü piyasalarında yapılan çalışan ayartmama anlaşmalarının amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir.

(1151) Bu çerçevede, yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak dosya konusu davranışların emek girdisinin paylaşımını amaçladığı ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliği taşıdığı, dolayısıyla kartel tanımı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği kanaatine ulaşılmıştır.

s. FONET Tarafından Yapılan Savunmalar

(1152) FONET tarafından yapılan savunmada özetle;

- FONET ile TURKCELL çalışanları arasında gerçekleşen e-posta yazışmaları ihlal olarak değerlendirilebilmesi için FONET ile TURKCELL arasında kurulan

ticari ilişki kapsamında getirilen “çalışan ayartmama” yasağının hangi amaca yönelik olduğunun dikkatle belirlenmesi gerektiği,

- Türkiye’de Şehir Hastanelerinin yapımına başlanması ile beraber bu hastanelerin önemli bir kısmının tüm bilişim altyapılarını (sunucuları, bilgisayarlar, yazıcılar, network, HBYS yazılımları vb.) TURKCELL’in üstlenmeye başladığı, TURKCELL’in ilk zamanlarda HBYS yazılımlarını başka bir teşebbüsten tedarik ettiği ancak daha sonra FONET ile anlaşarak FONET’in HBYS yazılımlarını üstlendiği projelerde kullanmak üzere kodları ile birlikte satın aldığı, bu süreçte HBYS yazılımlarının satışı sonrasında TURKCELL tarafından geliştirilen ve nihai ürün olarak TURKCELL HBYS yazılımı olarak ortaya çıkan ürünün şehir hastanelerine kurulumu sırasında ortaya çıkan sorunların çözümü noktasında, geliştirilen ürünün alt yapısının FONET’e ait olması nedeniyle iki teşebbüs arasındaki hizmet ilişkisinin devam ettiği,
- Emek piyasalarında rekabetçi koşulları en temelde etkileyecek hususun ücret ve yan haklar olduğu, bu minvalde ücret ve yan haklar nezdinde taraflar arasında yapılacak bir anlaşmanın rekabeti sınırlayıcı etkisinin çok daha belirgin ve somut olacağı, keza emek piyasalarındaki girdinin denge noktasında değerine ulaşmaması neticesinde gerek rakipler arasındaki rekabetçi koşulların azalması gerekse emek çıktısının alt pazarlarda vereceği emek kaybı dikkate alındığında buradaki tüketici refahının azalmasının daha açık olduğunun söylenebileceği, öte yandan centilmenlik anlaşmalarında ise çoğu zaman temel gayenin ana çerçevesinin TBK ve TTK nezdinde çizilen “meşru menfaati” korumak amacıyla çalışanların diğer şirketler tarafından transfer edilmemesine ilişkin hususlar olduğu, bu yönüyle centilmenlik anlaşmaları nezdinde bir rekabet hukuku analizi yaparken bu anlaşmaların ücret ve yan hakların belirlenmesi noktasındaki anlaşmalardan amaç ve etki yönünden ayrıştığına dikkat çekmenin yerinde olacağı,
- Rekabet mevzuatının bu konuya dahiliyeti haricinde maddi hukukta da çalışanın sadakat yükümlülüğüne ilişkin çeşitli hükümler bulunduğu, bunun temel sebebinin ise işbu soruşturma ile de yakından ilgili olduğu üzere çalışanın işverenin yanında aldığı *know-how* ve rekabete hassas verileri yeni iş yerine taşıması ve bunun bir önceki işveren bakımından geri dönülmez sonuçlar doğurması olduğu, nitekim bu noktada çalışanın sözleşme yapma özgürlüğü ve işverenin menfaatleri arasında bir denge kurmak amacıyla yasa koyucunun bir hukuk tercihinde bulunduğu ve rekabet yasağı sözleşmesini düzenlediği, bu kapsamda işverenin korunmaya değer haklı bir menfaati karşısında çalışanın özellikle rakip firmalara geçişinin sınırlandırıldığı ve hatta TBK’nın 446. maddesinde bir adım daha ileri gidilerek “*rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür*” hükmüne yer verildiği, benzer bir düzenlemeye TTK’nın 54. ve devamı maddelerinde de yer verildiği, burada da kanun koyucunun temelde çalışan ayartma davranışlarının adil rekabet ortamı üzerinde yarattığı etkilere yoğunlaştığı,
- Soruşturma konusu bakımından da çalışan ya da çalışanların kaybının işveren açısından hem *know-how* hem de bedel karşılığı edinilen emeğin değerini artırmaya yönelik yapılan yatırımın kaybı anlamına geldiği, bu durumun da teknoloji yoğun faaliyetlerle iştigal eden teşebbüsler açısından işletmenin değerinin tespitinde önemli bir unsur olarak ortaya çıktığı, bu kapsamda TTK’da

yer alan düzenlemelerin de rakibin üretim ve ticari sırlarını elde etmek amacıyla yapılan çalışan transferlerini yasakladığı ve böylelikle emek piyasalarında çalışan dolaşımını belirli ölçüde sınırladığı,

- Tüm bunların hukuki bir sonucu olarak, Soruşturma Raporu'nda aksi görüş belirtilmiş olsa da 4054 sayılı Kanun kapsamında yapılacak her bir değerlendirmenin gerek TBK gerekse TTK'da yer alan düzenlemeler ışığında yapılması ve bu iki kanunda öngörülen normların 4054 sayılı Kanun'un da uygulamasında *per se* amaç bakımından bir ihlal tespit edilirken dikkate alınması gerektiği, aksi durumun yasa koyucu tarafından koyulan iradenin ve menfaat dengesinin bozulmasına yol açacağı ve hukuki öngörülebilirliği zedeleyeceği,

ifade edilmiştir.

- (1153) “1.4.2. *Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve*” başlıklı bölümde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere pazarın girdi ile çıktı tarafında oluşturulan karteller doğrudan etki bakımından birbirinden farklılaşmamaktadır. Hatta iş gücü piyasaları söz konusu olduğunda pazarın girdi tarafında oluşturulan kartellerin doğurabileceği rekabet karşıtı etkilerin pazarın çıktı tarafında doğurabileceği etkileri aşacağını dahi öngörmek mümkündür. Öyle ki pazarın çıktı tarafında oluşturulan bir kartel sonucunda mal ve hizmet fiyatlarının artması/kalitelerinin düşmesi gibi sonuçların ortaya çıkabileceği kabul edilirken iş gücü piyasalarında oluşturulan bir kartel sonucunda bu etkilerin yanı sıra çalışanların refahının azalması ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesi ve hatta emeğin yurt dışına yönelerek bir bütün halinde pazardan çıkması gibi çeşitli doğrudan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar da ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla dünya genelindeki genel görüşe paralel olarak Kurul tarafından da iş gücü piyasalarında yapılan ücret tespiti ve çalışan ayartmama gibi anlaşmaların amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilmektedir. Amacı bakımından rekabeti engellediği kabul edilen anlaşmaların rekabet karşıtı etkilerinin gösterilmesi zorunlu değildir. Dolayısıyla bu anlaşmaların uygulanıp uygulanmadığının ihlal tespiti bakımından önemi yoktur.
- (1154) Öte yandan “1.2. Sektör Hakkında Bilgi” başlıklı bölümde detaylı olarak yer verildiği üzere yasa koyucu tarafından işverenlerin gerek çalışanlara gerek diğer işverenlere karşı meşru menfaatlerinin korunması amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler uyarınca belirli koşullar altında çalışan geçişlerinin kısmen kısıtlanmasına yönelik verilen cevazlar bulunmaktadır. Öte yandan bu durum rekabet hukukunun iş gücü piyasalarına uygulanmasına herhangi bir gölge düşürmediği gibi 4054 sayılı Kanun hükümlerinin diğer Kanun hükümleri ile uyumsuz olduğu anlamına da gelmemektedir. Bilakis 4054 sayılı Kanun ile diğer Kanun hükümlerinin çalışan hareketliliği noktasında teşebbüslerin meşru menfaatlerin korunmasına ilişkin tam bir uyum içinde olduğu söylenebilecektir. Örneğin TBK'nın 444. vd. maddeleri uyarınca belirli koşullar altında çalışanlara karşı rakip teşebbüslerde çalışmama yükümlülüğü getirilmesine cevaz verilirken, rekabet hukuku kapsamında belirli koşullar altında rakipler arasındaki iş ilişkilerinde çalışan geçişlerinin engellenmesine ilişkin hükümler getirilmesi yan sınırlama kapsamında ele alınmaktadır. TTK'nın 54. vd. maddeleri uyarınca ise haksız rekabet içerecek şekilde ve belirli koşulların varlığı altında rakip teşebbüslerin çalışanlarının iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelik davranışlar yasaklanmaktadır. Örneklerden görüleceği üzere Türk hukuk sisteminde, teşebbüsler arası uzlaşılarda, rakip teşebbüslerin birbirlerinden

bağımsız eylemlerinde ve teşebbüslerle çalışanlar arasında ilişkilerde işverenlerin meşru menfaatlerini koruyucu ve tam bir uyum içinde olan birçok tedbir bulunmaktadır.

(1155) FONET tarafından yapılan savunmada özetle;

- Bulgu 251 ve Bulgu 252'deki e-posta yazışmalarının taraflar arasındaki ticari ilişkiye ait olduğu, nitekim FONET Genel Müdürü (.....) tarafından TURKCELL yetkilisi (.....)'e gönderilen 22.01.2019 tarihli e-posta içeriğinden personel konusuna ilişkin bu görüşmenin ticari ilişkiye ilişkin olduğunun açıkça görüldüğü,
- Bulgu 252'de yer verilen ve FONET Genel Müdürü (.....) tarafından TURKCELL yetkilisi (.....)'e gönderilen 09.04.2019 tarihli e-posta içeriğinden çalışanlarının TURKCELL tarafından ayartılma çabalarının FONET personelleri arasında aidiyet ve motivasyon kaybına neden olduğunun anlatıldığı,
- Bulgu 252'deki, FONET Genel Müdürü (.....) tarafından TURKCELL yetkilisine gönderilen 02.05.2019 ve 03.05.2019 tarihli e-posta yazışmalarından, FONET'in yükleniminde bulunan Samsun EAH kurulumunda görevli bir personelin kurulum tamamlanmadan TURKCELL tarafından ayartılarak Bursa Şehir Hastanesi Projesinde görevlendirildiğinin anlaşıldığı, bu durumun açıklandığı üzere şirketin uzun yıllar içerisinde edindikleri bilgi ve tecrübe ile sağlık hizmeti sunumunda önemli bir yere sahip olan çalışanların ayrışmaları halinde yaşanması muhtemel sorunlara çok net bir örnek olduğu,
- Çalışanlar bakımından bakıldığında FONET'in her ne kadar kendi alanında önemli bir şirket de olsa TURKCELL gibi büyük bir teknoloji devi karşısında çok daha sınırlı bütçelerle ve sınırlı bir çalışan istihdamı ile faaliyetlerini sürdürdüğü, bu kapsamda soruşturmaya konu sözleşme özünde şirketteki hemen hemen tüm çalışanları da ilgilendirdiği, FONET'in herhangi bir çalışanın TURKCELL'e geçmesi durumunda satın alınan kodlar ile birlikte sözleşmeye konu yazılımı gerçekleştirmesinin kolaylıkla mümkün hale gelebildiği, bu minvalde ilgili sınırlamanın bu uyuşmazlık konusu olay özelinde tüm şirket çalışanlarını kapsamamasının inovasyon rekabeti açısından bir gereklilik olduğu,
- FONET nezdinde herhangi bir idari para cezası uygulanmaması gerektiği savunması saklı kalmakla birlikte bu talebin kabul edilmeme durumunda mevcut soruşturmanın çalışan ayartmama anlaşmalarının tek başına ele alındığı ve açıklıkla gösterilebildiği ilk soruşturmalardan biri olduğu, yürütülen süreçte tüm yerinde inceleme ve bilgi ve belge talebi aşamalarında yardımcı olunduğu gibi hususların hafifletici sebep olarak kabul edilmesi gerektiği

ifade edilmiştir.

(1156) FONET'ten elde edilen belgeler, FONET ve INNOVA'nın aralarında anlaşarak çalışan geçişlerini sınırlandırdığına ilişkin şüphe doğurmuş olsa da ilgili belgenin teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda irade uyuşması bulunduğunu yeterli açıklıkta ortaya koymadığı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda FONET hakkında herhangi bir ihlal isnadında bulunulamayacağı kanaatine ulaşılmıştır.

t. KALİTTE Tarafından Yapılan Savunmalar

(1157) KALİTTE tarafından yapılan savunmada özetle;

- Soruşturma Bildirimi'nde yer alan Bulgu 217²³⁵'de Kasım 2016'da INNOVA'ya iş başvurusunda bulunan KALİTTE personelinin INNOVA tarafından reddedilmesinin yer aldığı, KALİTTE'nin bu durumdan haberdar olmadığı ve buna ilişkin iç yazışmaların yazılı savunmanın ekinde sunulduğu, bu iç yazışmalarda KALİTTE'nin bu durumla ilgili bilgi sahibi olmadığının saptanabileceği

ifade edilmiştir.

- (1158) Yerinde incelemede elde edilen ve savunmaya konu olan 30.11.2016 tarihli Bulgu 217'de, bir KALİTTE çalışanının INNOVA'ya geçmek istemesine üzerine, INNOVA Kıdemli Proje Yöneticisinin geçişin uygun olup olmayacağı hususunu Grup Yöneticisine sorduğu, Grup Yöneticisinin ise çalışanın transferi noktasında sürecin nasıl ilerleyeceğine ilişkin emin olmadığı anlaşılmaktadır. İlgili bulgudaki ifadede, KALİTTE'nin iradesinin açıkça anlaşılmaması çalışan geçişlerini sınırlandırdığına dair şüphe uyandırmış olsa da dosya kapsamında elde edilen belgelerden teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda bir irade uyuşması bulunduğu tespit edilememiştir. Dolayısıyla KALİTTE hakkında herhangi bir ihlal isnadında bulunulamayacağı kanaatine ulaşılmıştır.

u. VITELCO Tarafından Yapılan Savunmalar

- (1159) VITELCO tarafından yapılan savunmada özetle;

- Bulgu 268'de 22.10.2020 tarihinde TESTINIUM çalışanlarının kendi arasında gerçekleşen yazışmaların değerlendirildiği, işbu bulguda yer verilen yazışma içeriklerinin VITELCO tarafından kabul edilmediği, VITELCO'nun TESTINIUM çalışanlarından (.....) kişiyi kendi bünyesinde istihdam ettiği, diğer taraftan VITELCO bünyesinde çalışmakta olan ve TESTINIUM'a geçiş sağlayan personellerin de bulunduğu,
- Ayrıca, savunmanın ekinde sunulan 06.06.2022 tarihli "*TESTINIUM Adayları*" konulu e-posta yazışmasında (EK-9 06.06.2022 tarihli e-posta yazışması) da görüleceği üzere, VITELCO'nun söz konusu firmadan personel alımı sağlama hususunda bir çekince yaşamadığı, bu anlamda bir centilmenlik anlaşmasının söz konusu olmadığı, nitekim anılan e-posta metninde yer alan çizelgede de görüldüğü üzere, VITELCO İnsan Kaynakları Departmanı'nın o tarihte toplam (.....) TESTINIUM çalışanı ile görüşme sağladığı, bu noktada tablonun en sağ kolonunda "*DURUM*" şeklinde adlandırılan kısımda belirtilen yorumların ise adayların TESTINIUM ile arasındaki iş sözleşmesine işaret ettiği, "*Sözleşme taahhüt var (.....) TL civarı bir tazminat*" ve benzer açıklamaların, çalışan adaylarının sözlü mülakat sırasında VITELCO'ya beyan ettiği hususlar olduğu, diğer bir ifade ile çalışan adayların VITELCO'nun iş teklifini kabul edip VITELCO'da çalışmaya başladıkları takdirde kendi işverenleri olan TESTINIUM'a ödemek zorunda kalacakları tazminatı iş görüşmesi sırasında VITELCO'ya bildirdiği, bu durum karşısında VITELCO'nun ise adayların geçişi halinde herhangi bir yaptırımla karşılaşmamaları için olası bir anlaşma sağlanması halinde bu geçişi açıkça dile getirmemelerini tavsiye ettiği,
- Kaldı ki Bulgu 270'teki 25.12.2020 tarihli yazışma içeriğine bakıldığında ise TESTINIUM'dan VITELCO'ya geçmekte olan bir çalışana ilişkin olarak bunun bir sorun teşkil etmeyeceği, ancak aynı proje için çalışmaması gerekliliğine

²³⁵ İşbu delil tarafa tebliğ edilen soruşturma bildiriminde **Bulgu 46** olarak yer almaktadır.

dikkat çekildiği, salt bu durumun dahi Soruşturma Raporu'nun aksine VITELCO ile TESTINIUM arasında yapılmış bir centilmenlik anlaşması bulunmadığının ispatı niteliğinde olduğu,

- AMDOCS'un (.....) ana yüklenicisi olduğu, alt yüklenici olarak TESTINIUM, KAFEİN, NETAŞ ve VITELCO'dan alt yüklenicilik ilişkisi kapsamında hizmet aldığı, alt yüklenicilerin kendi aralarında herhangi bir anlaşma bulunmadığı bununla birlikte VITELCO ile AMDOCS arasında 23.10.2020 tarihinde "*AMDOCS Services and Staffing Agreement*" adlı sözleşme imzalandığı, iş bu sözleşmenin "*İşe Alma Hakkı*" başlıklı 13. maddesinde (.....) hükmü öngörüldüğü, işbu hükmün ise Soruşturma Raporu'nda da isabetle belirtildiği üzere, yalnız proje kapsamında çalışan personel ile ve altı ay süre ile sınırlandırılmış olduğu, bu kapsamda ilgili hükmün yan sınırlama olarak değerlendirilmesi gerektiği,
- Diğer taraftan AMDOCS ile VITELCO arasında 23.10.2020 tarihinde imzalanan "*AMDOCS Services and Staffing Agreement*" ana sözleşmesinin ek sözleşmesi niteliğinde olan "*Annex 4 – SLAs AND KPIs*" sözleşmesinin "*4.2 Service Level Matrix*" maddesi içerisindeki "*Proje Performans Hedef Kategorileri*" altında belirtilen (.....) hesaplamalar ile cezai ödemelerin gerçekleşeceğini belirtildiği,
- VITELCO ile AMDOCS arasında imzalanan sözleşme uyarınca (.....), zira VITELCO'nun aynı proje için çalışan kimselerin transferi hususunda cezai yaptırımla karşı karşıya olduğu, diğer bir ifadeyle VITELCO'nun, AMDOCS'a olan taahhüdünü yerine getirmekle yükümlü olduğu, bu bağlamda VITELCO'nun projenin sürekliliği için vermiş olduğu bu taahhüt nedeniyle diğer alt yükleniciler ile arasında bir centilmenlik anlaşması olduğu yorumuna ulaşılamayacağı gibi anılan taahhüt nedeniyle VITELCO'nun sorumlu tutulabileceğinin varsayılmasının da hakkaniyete aykırı olduğu,
- Dolayısıyla Bulgu 269'a konu yazışmaların VITELCO'nun AMDOCS ile imzaladığı sözleşme maddesinin vurgulanması bakımından gündeme getirildiği, zira AMDOCS bir taraftan, proje kaynağının korunmasını başarı primine endekslemiş iken, diğer taraftan VITELCO dışındaki alt yüklenicilerin de aynı projeye hizmet ettiği göz önünde bulundurulduğunda, projenin başarısızlığa sürüklenmesini önleme gayesi içerisinde olacağının kaçınılmaz olduğu, zira atıfta bulunulan bulguya konu e-postaların, doğrudan (.....) hizmet eden çalışanlara ilişkin olduğunun ortada olduğu, kaldı ki VITELCO tarafından yapılan talebin AMDOCS'un ilgili sözleşme hükmünü revize etmesine yönelik olduğu, bu hususun VITELCO yetkilisinin Bulgu 269'da yer verilen ve 12.04.2021 tarihli e-postasında yer alan (.....) ifadelerinden kaynaklandığı, VITELCO'nun kaynak transferini engelleme niyetiyle değil, bu durumun proje başarısına yansıtılmaması talebiyle işbu e-postaları AMDOCS'a ilettiği, hal böyleyken anılan bulgulardan yola çıkılarak VITELCO ile diğer alt yükleniciler arasında centilmenlik anlaşması olduğuna kanaat getirilmesinin hukuka aykırı olduğu,
- Bulgu 274'ün TESTINIUM firmasının da VITELCO'dan çalışan transfer ettiğini ortaya koyduğu, yine Bulgu 275, Bulgu 276 ve Bulgu 277'nin de TESTINIUM'un da VITELCO'dan çalışan transfer ettiğini ortaya koyduğu,
- Bulgu 277'nin VITELCO ile diğer alt yükleniciler arasında herhangi bir centilmenlik anlaşması olmadığını çok açık ve net bir şekilde ortaya koyduğu, nitekim bulguda yer verilen yazışmada VITELCO yetkilisinin "*Netaş, Kafein,*

Testinium firmalarının adaylarına da bakabilirsiniz (.....) projesinde çalışmayanlardan arkadaşlar” ifadesinin yer aldığı, görüldüğü üzere Soruşturma Raporu’nda yer verilen aksine VITELCO’nun diğer alt yüklenicilerden personel alma hususunda herhangi bir çekincesi olmadığı, kaldı ki VITELCO’nun NETAŞ ve KAFEİN’in çalışanlarını kendi projeleri için istihdam etmekten çekinmediği ve süreç içerisinde karşılıklı olarak birçok çalışan geçişinin olduğu, (.....) Projesi ile yapılan sınırlamanın ise centilmenlik anlaşmasından değil, tüm alt yüklenicilerin aynı projeye hizmet vermesinden ve VITELCO’nun AMDOCS ile imzaladığı sözleşme koşullarından kaynaklandığı, hal böyleyken VITELCO’nun diğer alt yüklenicilerle centilmenlik anlaşması yaptığı yönündeki tespitin hukuka aykırı olduğu,

- Bulgu 287 ile Bulgu 288 incelendiğinde ise, alt yüklenicilerin her birinin AMDOCS ile ayrı ayrı imzalamış oldukları sözleşme kapsamında, yıpranma payını koruma amaçlı hareket ettikleri ve personel geçişlerinde çalışılan proje nedeniyle iletişime geçilmeyeceğinin kararlaştırıldığı görüldüğü,
- Bulgu 289’un ise VITELCO yetkilisi ile İK alanında danışmanlık aldığı kişi arasında geçen diyalogun sadece bir kısmına işaret ettiği, söz konusu bulguda da diğer alt yüklenicilerden KAFEİN ve TESTINIUM’un, VITELCO ile birlikte yürütülen bütün projelere kaynak sağladığı değerlendirilerek kaynak arayışının sınırlandırılmasının önerildiği,
- Bulgu 294’ün VITELCO nezdinde yerinde incelemede elde edilen “FW: Oryantasyon belgeleri & Prosedürler” konulu e-posta yazışmasının ekindeki aynı isimli Word dosyasını işaret ettiği, işbu dokümanda yer verilen talimatların gerçekte VITELCO yönetimine değil proje sahibi (.....) ait olduğu

ifade edilmiştir.

(1160) AMDOCS-VITELCO arasında gerçekleşen yazışmaların ve imzalanan sözleşmelerin çalışan geçişlerine ilişkin hükümlerinin yalnız proje kapsamında çalışan personeller ile sınırlı olduğu anlaşılmaktadır. “1.4.3. Yan Sınırlama Doktrini Hakkında Teorik Çerçeve” başlığı altında da ifade edildiği üzere, bahse konu sınırlamanın kapsamının yalnızca sözleşme konusu hizmet kapsamında çalışan personellerle sınırlı olması ve sözleşmenin sona ermesinden sonra makul bir süre boyunca geçerli olması nedeniyle AMDOCS’un VITELCO ile akdettiği sözleşmelerdeki bu hükümler yan sınırlama kapsamında değerlendirilmiştir. Zira teşebbüsler arasındaki iş ilişkisi incelendiğinde; VITELCO’nun, AMDOCS’un (.....) projesinde alt yüklenici sıfatıyla hizmet sağladığı görülmektedir.

(1161) VITELCO tarafından yapılan savunmada özetle;

- Bulgu 243’te INNOVA çalışanları arasında gerçekleştirilen “Off limit firma listesi” konulu e-posta yazışmasının ekinde yer alan Excel dosyasının içeriğinde VITELCO için INNOVA’nın tek taraflı yorumu ile yazılmış olan “Şirket personel vermeye sıcak bakmıyor” şeklindeki açıklamanın vurgulandığı, benzer şekilde Bulgu 244’te INNOVA çalışanları arasında gerçekleştirilen “Yasaklı Firmalar_Okullar” konulu e-posta yazışmasının ekinde yer alan Excel dosyasının içeriğinde VITELCO için INNOVA’nın tek taraflı yorumu ile yazılmış olan “Şirket personel vermeye sıcak bakmıyor” şeklindeki açıklamanın vurgulandığı, yine Bulgu 245’de INNOVA çalışanları arasında gerçekleştirilen “Alım Yapılamayan Firmalar Listesi” konulu e-posta yazışmasının ekinde yer alan Excel dosyasının içeriğinde VITELCO için INNOVA’nın tek taraflı yorumu

ile yazılmış olan “*Şirket personel vermeye sıcak bakmıyor*” şeklindeki açıklamanın vurgulandığı,

- Bahse konu bulgulara geçen “*Şirket personel vermeye sıcak bakmıyor*” şeklindeki açıklamanın yer aldığı *Excel* tablosunun, INNOVA tarafından tek taraflı düzenlenmiş bir belge niteliğinde olduğu, VITELCO’nun bu açıklamaya ilişkin herhangi bir dahlinin söz konusu olmadığı, işbu tespitten hareketle VITELCO’nun INNOVA ile centilmenlik anlaşması imzaladığı yönünde kanaat getirilmesinin hukuken kabul edilemez olduğu, zira aksinin kabulünün bir teşebbüs içerisinde elde edilebilecek tek taraflı düzenlenmiş herhangi bir belgenin ihlale sebebiyet vermesi için yeterli delil olarak kabul edilmesine yol açacağı ve birbirlerine rakip firmaların kötü niyetle hareket etme ve aleyhe delil yaratma amacı ile istedikleri her türlü belgeyi düzenlemeye yetkili kabul edilmiş sayılacağı,
- Bulgu 246’da INNOVA çalışanları ile RDC TALENT çalışanı arasında gerçekleşen “*RE: .Net Kaynak Arayışı Hk.*” konulu e-posta yazışmasında VITELCO’nun herhangi bir dahlinin söz konusu olmadığı, INNOVA çalışanları arasında yapılan, VITELCO’nun herhangi bir dahli söz konusu olmayan ve hiçbir mesnedi bulunmayan bir iç yazışma neticesinde VITELCO’nun 4054 sayılı Kanun’un ilgili maddelerini ihlal ettiğinden söz edilemeyeceği, kaldı ki VITELCO tarafından INNOVA veya başkaca herhangi bir teşebbüs aleyhine, personel alımı nedeniyle tahakkuk ettirilmiş bir ceza ya da bu durumda bir ceza uygulanacağı yönünde bir talep ve/veya iletişimin de söz konusu olmadığı, buna karşın yine INNOVA çalışanlarının iç yazışması niteliğindeki konuşmalarından yola çıkılarak VITELCO’nun centilmenlik anlaşması yapmış olduğu yorumuna varılamayacağı, diğer taraftan anılan yazışmaların 17.11.2021 tarihinde gerçekleştiği ve iç yazışma niteliğinde olduğu, INNOVA’nın iki çalışanı arasında yapıldığı anlaşılan iç yazışma içeriklerinden, hangi olay ve kişi hakkında yapılan yazışma olduğunun anlaşılamadığı, bununla birlikte sözde VITELCO ile INNOVA arasında imzalanan sözleşme dolayısı ile personel transferi sebebiyle cezai şart talep edildiği şeklinde bir yoruma varıldığı, oysaki 17.11.2021 tarihinde VITELCO ile INNOVA arasında personel transferinin serbest olduğuna ilişkin olarak imzalanmış, geçerli ve yürürlükte bulunan birden çok ek protokol bulunduğu, bu durumda VITELCO ile INNOVA arasında personel transferi gerçekleştirilebileceğine ilişkin ek protokollerin INNOVA çalışanları tarafından dikkate alınmaksızın, personel transferi yasağının var olduğu zannıyla hareket edilmesi hatasından VITELCO’nun sorumlu tutulamayacağı,
- Bunun gibi yine 12.07.2021 tarihli e-posta yazışmaları ve eklerinin incelendiği tarihte de VITELCO ile INNOVA arasında imzalı ve personel transferinin mümkün olduğu açıkça anlaşılan ek protokollerin mevcut olduğu, işbu ek protokollerin INNOVA çalışanları tarafından dikkate alınmamasının VITELCO’nun sorumluluğunu doğurmayacağı, aksini düşünmenin çalışanların her hatalı yorumunun hukuk düzeniyle bağdaşmayacak sonuçlar doğurmasına neden olacağı ve bunun hukuk düzeni tarafından korunmayacağı, anılan nedenlerle öncelikle INNOVA’nın iç yazışması niteliğindeki sözde delillerinin VITELCO tarafından kabul edilmediği beyanıyla VITELCO hakkında başlatılan soruşturmada 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesinin ihlal edildiğine ilişkin suçlamaların kabul edilmediği,

ifade edilmiştir.

- (1162) Rekabet hukukunda "anlaşma" kavramı geniş yorumlanmakta, anlaşmanın yazılı olması, hukuken geçerli olması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin, şekline bakılmaksızın, taraflar arasında belirli bir irade uyuşmasını içeren, tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsadığı kabul edilmektedir. Dahası açık bir irade uyuşmasının ortaya konulamadığı uyumlu eylem tanımı ile taraflar arasında bireysel karar alma mekanizmalarının yerine geçen bir koordinasyonun oluşturulduğu durumlar da Kanun'un 4. maddesi kapsamına girmektedir.
- (1163) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca bir uzlaşmanın tespitinde ise delil serbestisi ilkesi geçerli olup Kanun'un 44. maddesi uyarınca soruşturma yürüten raportör heyeti Kanun'un 14. ve 15. maddelerine dayanarak her türlü evrakı ve bilgiyi talep edebilmekte, teşebbüslerde yapacağı yerinde incelemeler sonucunda her türlü verilerin ve belgelerin kopyalarını ve fiziki örneklerini alabilmektedir. Benzer şekilde ihlal iddiasına muhatap olan teşebbüsler de kararı etkileyebilecek her türlü bilgi ve delili Kurula sunma hakkına sahiptir.
- (1164) Öte yandan ihlalin tespitine dayanak oluşturulan delillerin ispat gücü, delilin edinildiği kaynağa bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bu kapsamda uzlaşmanın tarafı olan teşebbüslerden elde edilen delillerin ispat gücünün, üçüncü kişilerden elde edilen delillere kıyasla daha yüksek olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte kartel taraflarından yalnızca birinden elde edilen bir belgenin tek başına 4054 sayılı Kanun'un ihlal edildiğinin ispatı noktasında yeterli olup olmadığı hususu somut olayın özelinde değişebilmektedir. Kurul tarafından alınan birçok kararda uzlaşmaya ilişkin delillerin kartele taraf olan teşebbüslerin her birinde yapılan incelemelerde elde edilmesine gerek olmadığı, rakiplerden birinde bu tür bir belgenin tespit edilmesinin yeterli olduğu vurgulanmıştır²³⁶. Zira Kurulun *İç Anadolu-Akdeniz-Marmara Çimento*²³⁷ kararında da ifade edildiği üzere, kartellerin gizliliği sebebiyle her teşebbüste delil bulunmasının beklenemeyeceği, aksi durumun delilleri yok etmede en başarılı olan teşebbüslerin ödüllendirilmesine yol açacağı açıktır. Bu kapsamda teşebbüs içi yazışmaların bir ihlalin tespit edilebilmesi için ispat standardını yeteri ölçüde karşılayamayacağından bahsedilemeyecektir. Nitekim Ankara 7. İdare Mahkemesinin 06.04.2023 tarihli ve E. 2022/301, K. 2023/691 sayılı kararında, davacı teşebbüse ilişkin olarak alınan ihlal kararının teşebbüsün iç yazışmalarına dayandırılmasında hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca açık ve ağır bir ihlalin 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 taşımamaktadır²³⁸.
- (1165) Buna karşın işbu Soruşturma kapsamında ihlal tespitinde bulunulurken özellikle teşebbüs içi yazışmalara şüphe ile yaklaşılmış ve tarafların tek taraflı irade beyanlarını mı yoksa teşebbüsler arası bir uzlaşmayı mı ortaya koydukları titizlikle ele alınmıştır. Bu kapsamda bulgular bütüncül bir yaklaşımla ele alınarak birbirleriyle ilişkileri ortaya konulmuştur.

²³⁶ Bkz. Kurulun 01.02.2002 tarihli ve 02-06/51-24 sayılı, 08.02.2002 tarihli ve 02-07/57-26 sayılı, 30.05.2006 tarihli ve 06-37/477-129 sayılı, 19.01.2007 tarihli ve 07-07/43-12 sayılı, 23.12.2010 tarihli ve 10-80/1687-640 sayılı kararları.

²³⁷ Kurulun 01.02.2002 tarihli ve 02-06/51-24 sayılı kararı.

²³⁸ Bkz. 18.08.2004 tarihli ve 04-55/751-188 sayılı, 26.12.2006 tarihli ve 06-94/1191-357 sayılı Kurul kararları.

- (1166) Netice itibarıyla INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen bulgularda, taraflar arasında çalışan ayartmama anlaşması bulunduğu ilişkin emareler içermekle birlikte, bulgulardaki ifadelerden VITELCO'nun iradesinin açıkça anlaşılammamakla birlikte, INNOVA'daki bu bulguların karşılığını gösterir nitelikte herhangi bir belgeye de ulaşılammamıştır. Dolayısıyla her ne kadar INNOVA'dan elde edilen belgeler, tarafların aralarında anlaşarak çalışan geçişlerini sınırlandırdığına ilişkin şüphe doğurmuş olsa da ilgili belgelerin teşebbüsler arasında birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda irade uyuşması bulunduğunu yeterli açıklıkta gösteremediği değerlendirilmiştir.

I.4.8. Ceza Yönetmeliği Kapsamında Yapılan Değerlendirme

- (1167) Soruşturma kapsamında yapılan tespit ve değerlendirmeler çerçevesinde ETİYA, PIA, INNOVA, NETAŞ, TURKCELL, ERICSSON, İZİ ve EGEMSOFT'un çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılmıştır.
- (1168) 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. Yine aynı maddenin son fıkrasında bu maddeye göre verilecek idari para cezalarının tespitinde dikkate alınan hususların, işbirliği halinde para cezasından bağışıklık veya indirim şartlarının, işbirliğine ilişkin usul ve esasların Kurulca çıkarılacak yönetmeliklerle belirleneceği düzenlenmiştir. Bu çerçevede, ihlalin ağırlığının ve para cezasının miktarının belirlenmesi bakımından Ceza Yönetmeliği'nin esas alınması gerekmektedir.
- (1169) Ceza Yönetmeliği'nin 4. maddesi birinci fıkrasının (a) bendinde para cezası belirlenirken öncelikle temel para cezasının hesaplanacağı, ardından ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak arttırma ve/veya indirme yapılacağı belirtilmektedir.
- (1170) Ceza Yönetmeliği'nin temel para cezasını düzenleyen 5. maddesinin ilk fıkrasına göre; temel para cezası hesaplanırken ihlale taraf olan teşebbüslerin Kurul tarafından saptanacak yıllık gayri safi gelirlerinin, karteller için %2'si ile %4'ü, diğer ihlaller için %0,5'i ile %3'ü arasında bir oran esas alınacaktır. Bu çerçevede ilk olarak tespit edilen ihlalin hukuki niteliğinin değerlendirilmesi gerekmektedir.
- (1171) Ceza Yönetmeliği'nin 3. maddesinde; *"Fiyat tespiti, müşterilerin, sağlayıcıların, bölgelerin ya da ticaret kanallarının paylaşılması, arz miktarının kısıtlanması veya kotalar konması, ihalelerde danışıklı hareket konularında, rakipler arasında gerçekleşen, rekabeti sınırlayıcı anlaşma ve uyumlu eylemler"*, "kartel" olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede, yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak dosya konusu davranışların emek girdisinin paylaşımını amaçladığı ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliği taşıdığı, dolayısıyla kartel tanımı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.
- (1172) Ceza Yönetmeliği'nin 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi *"Temel para cezası, Kanunun 4 üncü veya 6 ncı maddelerinde yasaklanmış, piyasa, nitelik ve kronolojik süreç olarak birden fazla bağımsız davranışın saptanması halinde, her bir davranış için ayrı ayrı hesaplanır."* hükmünü amirdir. Bu kapsamda bazı soruşturma tarafları

arasındaki çalışan transferinin engellenmesine yönelik irade uyuşmalarının ayrı ayrı ikili anlaşmalar şeklinde olduğu görülmekle birlikte, teşebbüslerin iş gücü piyasalarına yönelik genel bir strateji belirledikleri, dolayısıyla söz konusu davranışların ortada birden fazla bağımsız davranış meydana getirmediği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede hakkında ihlal tespiti yapılan soruşturma taraflarının her biri bakımından tek bir ihlalin söz konusu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- (1173) Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasında ise cezanın, bir yıldan uzun beş yıldan kısa süren ihlallerde yarısı oranında, beş yıldan uzun süren ihlallerde ise bir katı oranında artırılacağı belirtilmiştir. Bu çerçevede; ETİYA'nın PIA, RDC, KAFEİN, NETAŞ, EGEMSOFT, i2i ve INNOVA ile rekabete aykırı çalışma ayartmama anlaşması yaptığı tespit edilmiş olup tespite dayanak bulguların tarihleri incelendiğinde ihlal süresinin bir yıldan uzun beş yıldan kısa olduğu ve Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendi uyarınca ETİYA'ya uygulanacak temel para cezasının yarısı oranında artırılması gerektiği değerlendirilmektedir.
- (1174) PIA'nın ETİYA ile rekabete aykırı çalışma ayartmama anlaşması yaptığı tespit edilmiş olup tespite dayanak bulguların tarihleri incelendiğinde ihlal süresinin bir yıldan uzun beş yıldan kısa olduğu ve Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendi uyarınca PIA'ya uygulanacak temel para cezasının yarısı oranında artırılması gerektiği anlaşılmıştır.
- (1175) INNOVA'nın ETİYA, RDC ve KAFEİN ile rekabete aykırı çalışma ayartmama anlaşması yaptığı tespit edilmiş olup tespite dayanak bulguların tarihleri incelendiğinde ihlal süresinin bir yıldan uzun beş yıldan kısa olduğu ve Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendi uyarınca INNOVA'ya uygulanacak temel para cezasının yarısı oranında artırılması gerektiği belirlenmiştir.
- (1176) NETAŞ'ın ETİYA ile rekabete aykırı çalışma ayartmama anlaşması yaptığı tespit edilmiş olup tespite dayanak bulguların tarihleri incelendiğinde ihlal süresinin bir yıldan kısa olduğu ve Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca NETAŞ'a uygulanacak temel para cezasının artırılmasına gerek bulunmadığı görülmüştür.
- (1177) TURKCELL'in ERICSSON ile rekabete aykırı çalışma ayartmama anlaşması yaptığı tespit edilmiş olup tespite dayanak bulguların tarihleri incelendiğinde ihlal süresinin bir yıldan kısa olduğu ve Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca TURKCELL'e uygulanacak temel para cezasının artırılmasına gerek bulunmadığı değerlendirilmektedir.
- (1178) ERICSSON'un TURKCELL ile rekabete aykırı çalışma ayartmama anlaşması yaptığı tespit edilmiş olup tespite dayanak bulguların tarihleri incelendiğinde ihlal süresinin bir yıldan kısa olduğu ve Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca ERICSSON'a uygulanacak temel para cezasının artırılmasına gerek bulunmadığı belirlenmiştir.
- (1179) i2i'nin ETİYA ve KAFEİN ile rekabete aykırı çalışma ayartmama anlaşması yaptığı tespit edilmiş olup tespite dayanak bulguların tarihleri incelendiğinde ihlal süresinin bir yıldan uzun beş yıldan kısa olduğu ve Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendi uyarınca i2i'ye uygulanacak temel para cezasının yarısı oranında artırılması gerektiği değerlendirilmektedir.
- (1180) EGEMSOFT'un ETİYA ve KAFEİN ile rekabete aykırı çalışma ayartmama anlaşması yaptığı tespit edilmiş olup tespite dayanak bulguların tarihleri incelendiğinde ihlal süresinin bir yıldan uzun beş yıldan kısa olduğu ve Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin

üçüncü fıkrasının (a) bendi uyarınca EGEMSOFT'a uygulanacak temel para cezasının yarısı oranında artırılması gerektiği anlaşılmıştır.

- (1181) Ceza Yönetmeliği'nin 4. maddesine göre, temel para cezasının hesaplanmasından sonra aynı yönetmeliğin 6. ve 7. maddeleri çerçevesinde ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak artırma ve/veya indirme yapılmaktadır. Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.
- (1182) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *“yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde kamu otoritelerinin teşvikinin veya diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, zarar görenlere gönüllü olarak tazminat ödenmesi, diğer ihlallere son verilmesi, ihlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının çok düşük olması gibi haller”* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır.
- (1183) Dosya konusu çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin Kurul uygulaması incelendiğinde; bu anlaşmaların birçok Kurul kararına konu olduğu ve ilgili kararlarda gerek iş gücü piyasalarına gerekse bu piyasalarda yapılan çalışan ayartmama gibi rekabete aykırı anlaşmaların niteliğine ilişkin detaylı incelemelere/değerlendirmelere yer verildiği, ancak mevcut soruşturmanın çalışan ayartmama anlaşmalarının tek başına ele alındığı ve açıklıkla gösterilebildiği ilk soruşturmalardan biri olduğu görülmektedir. Söz konusu hususun temel para cezasının belirlenmesi kapsamında teşebbüsler lehine yorumlanabileceği ve anılan hususun hafifletici unsur olarak dikkate alınabileceği değerlendirilmektedir.

J. SONUÇ

- (1184) Rekabet Kurulunun 21.04.2022 tarihli ve 22-18/301-M sayılı, 23.11.2022 tarihli ve 22-52/791-M sayılı, 02.03.2023 tarihli ve 23-12/203-M(1) 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- Haklarında soruşturma yürütülen,
- Egem Bilgi İletişim Ticaret AŞ
 - Ericsson Telekomünikasyon AŞ
 - Etiya Bilgi Teknolojileri Yazılım Sanayi ve Ticaret AŞ
 - Innova Bilişim Çözümleri AŞ
 - i2i Bilişim Danışmanlık Teknoloji Hiz. ve Paz. Tic. AŞ
 - Netaş Telekomünikasyon AŞ
 - Pia Bilişim Hizmetleri AŞ
 - Turkcell İletişim Hizmetleri AŞ

ünvanlı teşebbüslerin rekabete aykırı anlaşmalara taraf olmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiklerine ve söz konusu eylemlerin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 5. maddesi kapsamında bireysel muafiyetten yararlanamayacağına;

II- Bu nedenle, 4054 sayılı 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"ın 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ve ikinci fıkrası ile üçüncü fıkrasının (a) bendi hükümleri uyarınca 2022 mali yılı sonunda oluşan ve Kurul tarafından belirlenen yıllık gayri safi gelirlerinin takdiren,

- %(.)'ü oranında olmak üzere Egem Bilgi İletişim Ticaret AŞ'ye 724.877,82-TL
- %(.)'ü oranında olmak üzere Etiya Bilgi Teknolojileri Yazılım Sanayi ve Ticaret AŞ'ye 4.115.386,43-TL;
- %(.)'ü oranında olmak üzere Innova Bilişim Çözümleri AŞ'ye 11.428.409,23-TL
- %(.)'ü oranında olmak üzere İzi Bilişim Danışmanlık Teknoloji Hiz. ve Paz. Tic. AŞ'ye 3.824.079,86-TL
- %(.)'ü oranında olmak üzere Pia Bilişim Hizmetleri AŞ'ye 1.619.663,42-TL;

III- Bu nedenle, 4054 sayılı 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"ın 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ve ikinci fıkrası hükümleri uyarınca 2022 mali yılı sonunda oluşan ve Kurul tarafından belirlenen yıllık gayri safi gelirlerinin takdiren,

- %(.)'si oranında olmak üzere Ericsson Telekomünikasyon AŞ'ye 7.441.079,06-TL
- %(.)'si oranında olmak üzere Netaş Telekomünikasyon AŞ'ye 5.243.243,58-TL
- %(.)'si oranında olmak üzere Turkcell İletişim Hizmetleri AŞ'ye 57.300.961,97-TL;

idari para cezası verilmesine;

IV-

1. Akgün Yazılım Pazarlama ve Tic. Ltd. Şti.
2. Amdocs Yazılım Hizmetleri AŞ
3. Argela Yazılım ve Bilişim Teknolojileri San. ve Tic. AŞ
4. Comodo Yazılım Sanayi ve Ticaret AŞ
5. Fonet Bilgi Teknolojileri AŞ
6. Inspirit Bilgi Teknolojileri Yazılım Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
7. Kale Yazılım San. ve Tic. AŞ
8. Kalitte Profesyonel Bilgi Teknolojileri Basım ve Yayıncılık Ltd. Şti.

9. Magis Teknoloji AŞ
10. Netrd Bilgi Teknolojileri ve Telekomünikasyon AŞ
11. Vitelco Bilişim Hizmetleri Danışmanlık Ltd. Şti.
12. 4S Bilgi Teknolojileri AŞ

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

gerekçeli kararın tebliğinden itibaren 60 gün içinde Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yolu açık olmak üzere Kurul Üyeleri Hasan Hüseyin ÜNLÜ ve Berat UZUN'un farklı gerekçeleri ve OYBİRLİĞİ ile karar verilmiştir.

27.02.2024 tarih, 24-10/170-66 sayılı Karara ilişkin farklı gerekçe

İşgücü piyasasında centilmenlik anlaşmaları yapılması suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun 4. maddesinin ihlal edildiği 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 yöntemi ile ihlalin niteliğinin kartel olarak değerlendirilmesine 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 idari para cezası verilir."* hükmü yer almaktadır.

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 muhasebeleştirilmiş 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 muhasebeleştirilmiş olduklarının tespiti halinde, söz konusu bedeller de yıllık gayri safi gelir saptanırken dikkate alınır)"* kısmı eklenmiştir.

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 oranının uygulanacağı matrahın, çalışan maliyetlerinin ciro içerisindeki oranı dikkate alınarak yapılan hesaplama yöntemine katılmam mümkün olmamıştır.

Diğer yandan Kararda, dosya konusu eylemler kartel olarak nitelenmiş, idari para cezası oranı da buna göre belirlenmiştir. Soruşturma konusu teşebbüslerin birçoğu ticari iş ilişkisi içerisinde birbirlerinden hizmet almaktadır. Söz konusu durum Kararın bir çok yerinde değerlendirilmiştir (Paragraf: 531, 549, 593, 639, 653, 691, 749, 756, 792, 805). Bu itibarla bu dosya özelinde ticari ilişkinin niteliği gereği, ortaya çıkan ihlalin kartel olarak değil diğer ihlal kategorisinde nitelenmesi, idari paracezası oranının da buna göre belirlenmesi gerektiği düşüncesindeyim.


Hasan Hüseyin ÜNÜ
Kurul Üyesi

27.02.2024 tarih, 24-10/170-66 sayılı Karara ilişkin farklı gerekçe

İş gücü piyasasında centilmenlik anlaşmaları yapılmasına ilişkin soruşturma süreci sonucunda teşebbüslerin yurt dışı satışları hariç tutularak, 2023 yılı gayrisafi geliri üzerinden Egem Bilgi İletişim Ticaret AŞ, Etiya Bilgi Teknolojileri Yazılım Sanayi ve Ticaret AŞ, Innova Bilişim Çözümleri AŞ, i2i Bilişim Danışmanlık Teknoloji Hiz. ve Paz. Tic. AŞ ve Pia Bilişim Hizmetleri AŞ'ye takdiren %(.....) oranında; Ericsson Telekomünikasyon AŞ, Netaş Telekomünikasyon AŞ ve Turkcell İletişim Hizmetleri AŞ'ye takdiren %(.....) oranında olmak üzere toplam 91.697.701,37-TL idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir. Diğer hususlara katılmakla birlikte, aşağıda yer alan gerekçelerle ihracat cirosunun idari para cezası hesabında dışarda bırakılmasına katılmamaktayım.

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.

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 bedellerde yıllık gayri safi gelir saptanırken dikkate alınır)"* tanımı yer almaktadır.

Görüldüğü üzere ne Kanun ne de bu konudaki ikincil düzenlemeler, ihracatın ceza hesabında dışarıda bırakılmasına yönelik herhangi bir düzenleme içermemekte, bilakis teşebbüsün toplam ekonomik gücü üzerinden cezalandırılmasını hedeflediğinden yıllık gayri safi gelirler üzerinden cezalandırılmasını emretmektedir. Esasen teşebbüsün ekonomik gücünün tam olarak hedeflenebilmesi ve bazı farklı muhasebe teknik ve kayıtları nedeniyle zafiyet oluşmaması için çok yakın zamanda 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.

Birkaç istisnai karar bulunmakla birlikte, Kurul'un yaygın uygulaması da ihracat rakamları çıkarılmadan cezada toplam cironun esas alınması yönündedir. Bazı dosyalarda ihracat rakamlarının cezaya esas ciroya dahil edilmemesi 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 AŞ. 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 AŞ. Kararı).

"Net satışlar"dan, "yurtdışı satışlar"ın çıkarılması ile bulunan cezaya esas rakamda bir diğer sorun ise; net bir rakamdan brüt bir rakamın çıkarılmasıdır. Şöyle ki, tek düze muhasebe sisteminde gelir tablosunda, yurtiçi satışlar ve yurtdışı satışlar (ve diğer gelirler) ayrı ayrı olmak üzere brüt satış kalemin altında muhasebeleştirilmektedir. Daha sonra satıştan iadeler, satış iskontoları ve diğer indirimler alt başlıklarında satış indirimleri yer almaktadır. Buna göre satış indirimlerinin (satıştan iadeler, satış iskontoları ve diğer indirimler), ne kadarının yurtiçi satışlar, yurtdışı satışlar veya diğer gelirler üzerinden düşüldüğü detayı bulunmamakta, bu kalemler toplam brüt gelir üzerinden düşülerek net satışlar elde edilmektedir. Dolayısıyla net olan bir rakamdan brüt olan bir rakam çıkarılarak (en düşük rakamdan en yüksek rakam çıkarılmakta) hesaplama yapılmış olmaktadır. Bu durum da mahkeme kararlarında ifade edilen *"teşebbüsün pazar içindeki gücünü esas alan yaklaşım"* anlayışıyla çelişmektedir.

Yukarıda yer alan açıklamalarım, açık mahkeme kararları, ilgili Kanun maddeleri ve ikincil düzenlemeler ile yerleşik Kurul uygulamaları dikkate alındığında, 4054 sayılı Kanun uyarınca uygulanacak idari para cezalarında, ihracat rakamlarının ceza hesabında dışarda bırakılmasının doğru olmadığı, toplam ciro üzerinden para cezasının hesaplanması gerektiği düşüncesiyle, bu husustaki Kurul'un çoğunluk görüşüne katılmam mümkün olmamıştır. Bununla birlikte teşebbüslerin ihracat miktarının yüksekliğinin, Yönetmeliğin 7. maddesinin birinci fıkrası kapsamında indirim sebebi olarak dikkate alınması gerektiği düşüncesindeyim.

Berat UZUN

Kurul Üyesi