

Rekabet Kurumu Başkanlığından;

REKABET KURULU KARARI

Dosya Sayısı : 2023-3-046 (Soruşturma/Uzlaşma)
Karar Sayısı : 24-15/319-131
Karar Tarihi : 28.03.2024

A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

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

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

C. İLGİLİ TARAF : - Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ
Temsilcileri: Sezin Elçin CENGİZ, A. Bahadır BEKTAŞ,
İ. Selçuk YİĞİT
Kanyon Residence Büyükdere Cad. No:185 A Blok K:5 D:8 34394
Levent/İstanbul

D. ŞİKÂyetçi : İhbar

- (1) **E. DOSYA KONUSU:** Rekabet Kurulunun 09.11.2023 tarihli ve 23-53/1004-M sayılı ve 21.02.2024 tarihli ve 24-09/165-M sayılı kararları uyarınca Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturma kapsamında Rekabet Kurulunun 07.03.2024 tarihli ve 24-12/222-MUA sayılı uzlaşma ara kararına istinaden Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi tarafından uzlaşma metninin gönderilmesi neticesinde soruşturmanın sonlandırılması.
- (2) **F. İDDİALARIN ÖZETİ:** Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin (ABDİ İBRAHİM) rakipleriyle iş gücü piyasasında birbirlerinin çalışanlarını işe almamaya yönelik olarak centilmenlik anlaşmaları yapmak ve rakipler arası rekabete hassas bilgi değişimi yapmak suretiyle anlaşma/uyumlu eylem içerisinde olduğuna ve bu yolla 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. maddesini ihlal ettiği iddiası.
- (3) **G. DOSYA EVRELERİ:** Rekabet Kurumu (Kurum) kayıtlarına 07.06.2023 tarih ve 39438 sayı ile giren başvuruda yer alan, ilaç sektöründe faaliyet gösteren teşebbüslerin rakipleriyle rekabete hassas ticari bilgi paylaşımında bulunduğu ve çalışan ayartmama anlaşmalarına taraf oldukları iddiaları üzerine Kurulun 15.06.2023 tarih ve 23-27/524-M sayılı, 03.08.2023 tarih ve 23-36/661-M sayılı, 31.08.2023 tarih ve 23-40/767-M sayılı ve 19.09.2023 tarih ve 23-44/838-M sayılı kararları ile 4054 sayılı Kanun'un 40. maddesi uyarınca dosya konusu iddialara yönelik olarak Türkiye'de beşeri ilaç sektöründe faaliyet gösteren 11 teşebbüs ve 1 teşebbüs birliği hakkında önaraştırma yapılmasına karar verilmiştir. Kurulun 09.11.2023 tarihli ve 23-53/1004-M sayılı kararı uyarınca 4054 sayılı Kanun'un ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak ABDİ İBRAHİM hakkında soruşturma açılmıştır.
- (4) Söz konusu soruşturmaya ilişkin Soruşturma Bildirimi, 17.11.2023 tarih ve 77247 sayılı yazı ile tarafa tebliğ edilmiş ve taraftan 30 gün içinde birinci yazılı savunmasını

göndermesi talep edilmiştir. Tarafın ilk yazılı savunması 19.12.2023 tarih ve 46260 sayı ile yasal süresi içinde Kurum kayıtlarına girmiştir.

- (5) Soruşturma süreci devam ederken Kurum kayıtlarına 08.01.2024 tarih ve 47041 sayılı yazı ile ABDİ İBRAHİM tarafından yapılan uzlaşma başvurusu, Kurul gündeminde görüşülmüş ve Kurulun 08.02.2024 tarih ve 24-07/103-M(1) sayılı kararı ile ABDİ İBRAHİM'in uzlaşma talebi kabul edilerek uzlaşma görüşmelerinin başlatılmasına karar verilmiştir. Anılan Kurul kararına istinaden 29.02.2024 tarihinde ABDİ İBRAHİM temsilcileriyle uzlaşma görüşmeleri yapılmıştır. Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik'in (Uzlaşma Yönetmeliği) 6. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca yapılan görüşmede teşebbüse söz konusu iddiaların içeriği, isnat edilen ihlalin niteliği, kapsamı ve süresi, uzlaşma tarafı olan teşebbüs hakkında ihlal isnadına dayanak oluşturan belgeler, sürecin uzlaşma ile sonuçlanması halinde uygulanabilecek indirim oranı ve uzlaşma tarafına verilebilecek idari para cezası aralığı hakkında bilgi verilmiştir.
- (6) Uzlaşma görüşmesi doğrultusunda hazırlanan 05.03.2024 tarihli ve 2023-3-046/BN-09 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 07.03.2024 tarihli toplantısında görüşülmüş ve Kurul tarafından 24-12/222-MUA sayılı uzlaşma ara kararı alınmıştır. İlgili uzlaşma ara kararı, ABDİ İBRAHİM tarafından 08.03.2024 tarihinde tebellüğ edilmiş ve yukarıda bahsedilen uzlaşma ara kararına istinaden ABDİ İBRAHİM tarafından hazırlanan uzlaşma metni, 20.03.2024 tarih ve 50046 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (7) Yukarıda yer verilen süreç sonucunda uzlaşma başvurusu kapsamında hazırlanan 25.03.2024, 2023-3-046/BN-13 sayılı Bilgi Notu görüşülerek karara bağlanmıştır.
- (8) **H. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** İlgili Bilgi Notu'nda özetle; Kurulun 07.03.2024 tarih ve 24-12/222-MUA sayılı ara kararı ile ABDİ İBRAHİM tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde, anılan teşebbüs hakkındaki soruşturmanın uzlaşma usulü ile sonlandırılabilirliği ifade edilmiştir.

I. İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

I.1. İlgili Taraf Hakkında Bilgi: ABDİ İBRAHİM

- (9) ABDİ İBRAHİM; 1912 yılından bu yana Türkiye merkezli bir ilaç şirketi olarak farklı tedavi alanlarında farmasötik ürünlerin geliştirilmesi, üretimi, satışı ve pazarlanması faaliyetlerinin yanı sıra takviye edici gıda ürünleri, vitamin ve minerallerin üretimi ve toptan ticareti ile iştigal etmektedir. ABDİ İBRAHİM doğrudan ve farklı iş birlikleri kapsamında 60'dan fazla ülkeye ihracat gerçekleştirmektedir.

I.2. İlgili Pazar

I.2.1. İlgili Ürün Pazarı

- (10) İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafında; *"inceleme konusu işlem, gerek ürün gerekse de coğrafi açıdan olası alternatif pazar tanımları çerçevesinde rekabet açısından endişeler yaratmıyor ya da alternatif tüm tanımlar açısından rekabeti bozucu bir etki söz konusu oluyorsa pazar tanımı yapılmayabilir"* ifadeleri yer almaktadır. Bu çerçevede, söz konusu düzenlemede alternatif pazar tanımlarının sonucu etkilemediği durumlarda ilgili pazarın belirlenmeyebileceği belirtilmiş olup işbu dosya kapsamında da ilgili ürün pazarının tanımlanması, incelenen iddialar bakımından yapılacak değerlendirmeyi değiştirmeyeceğinden kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır.

I.2.2. İlgili Coğrafi Pazar

- (11) Teşebbüslerin Türkiye'de faaliyet göstermeleri sebebiyle ilgili coğrafi pazarın "Türkiye" olarak belirlenebileceği kanaatine varılmakla birlikte İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafında da açıklandığı üzere mevcut dosya kapsamında yapılacak değerlendirmeleri etkilemeyeceğinden kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı yapılmamıştır.

I.3. Yerinde İncelemelerde Elde Edilen Bilgi ve Belgeler¹

Bulgu-1

- (12) 29.03.2013 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından Sanovel İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi (SANOVEL) İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e gönderilen "Abdi İbrahim" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

29.03.2013 -(.....)> (.....)

(.....) Hanım,

Centilmenlik anlaşmamızın devamı bizim için geçerlidir. 1 Nisan 2013 tarihinden itibaren şirketinize alınmış herhangi bir Abdi İbrahim- Reformed çalışanı olduğu takdirde bu centilmenliğin bozulmuş olacağını şimdiden belirtmek isterim.

En kısa zamanda da tanışmaktan memnunluk duyarım.

Kolay gelsin, iyi çalışmalar.

Bulgu-2

- (13) 02.09.2013 tarihinde SANOVEL MSS-M Tanıtım Müdürü (.....) tarafından SANOVEL çalışanı (.....)'a gönderilen "ABDİ İBRAHİM TRANSFER ANLAŞMAMIZ" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

02.09.2013 -(.....)> (.....)

(.....) Hanım,

Geçen aylarda, Abdi İbrahim İlaç firmasıyla aramızda bir centilmenlik anlaşması olduğu ve herhangi bir transfer yapılmaması konusunda hassas olmamız gerektiğine dair bilgi gelmişti.. Ancak son bölge yöneticileri toplantısında, adı geçen firmanın fabrikamızdan transferler yaptığı ve bu anlaşmanın bozulduğuna dair sorular geldi. Konu toplantımıza katılan, İnsan Kaynakları departmanını temsil eden arkadaşlara iletildi. Bu konunun netleşmesine adına yeni bir gelişme olup olmadığı bilgisini verirseniz sevinirim.

İyi çalışmalar dilerim.

Bulgu-3

- (14) 05.03.2015 tarihinde TOKSÖZ GRUP² İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) tarafından SANOVEL çalışanı (.....)'a gönderilen "TRANSFER YAPILMAYAN FİRMALAR" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

¹ Tespitlerde yer alan belgelere orijinal halleri ile yer verilmiş, yazım hataları ve anlatım bozuklukları muhafaza edilmiştir.

² Bulgularda adı geçen TOKSÖZ GRUP'un ARVEN ve SANOVEL'in bağlı bulunduğu çatı teşebbüs olduğu ancak söz konusu bu firmaların 2020 Ocak ayı itibarıyla ekonomik bütünlüklerini ayırdıkları, bununla birlikte (.....)'ün hâlihazırda ARVEN'in %(.....) hissedarı olduğu ve SANOVEL İLAÇ'ta da %(.....) hissesi bulunduğu SANOVEL tarafından beyan edilmiştir.

05.03.2015 -(.....)> (.....)

(.....) bey merhaba,
Transfer yapmadığımız firmalar;
(.....)
(.....)
ABDİ İBRAHİM, ABDİCA, REFORMED
(.....)
(.....)
(.....)
Kolay gelsin.

Bulgu-4

- (15) 20.12.2016 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları çalışanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'e gönderilen "Süreç İyileştirme İlanı Hak." başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

20.12.2016 - (.....)> (.....)

(.....) Hanım,
Sanovel İlaç ile centilmenlik anlaşmamız olduğu için orada çalışan adayları maalesef de

Bulgu-5

- (16) 02.03.2017 tarihinde ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'a gönderilen "RE: (.....) CV" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

02.03.2017 -(.....)> (.....)

Selam (.....),
Mevcut sanovel çalışanlarını maalesef alamıyoruz. Centilmenlik anlaşmasından dolayı.
Sevgilerimle.

Bulgu-6

- (17) 22.08.2017 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'ye gönderilen "Ankara Adaylar" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

22.08.2017 – (.....)> (.....)

Merhaba,
(.....) aranmıyor sanırım?
(.....) Bey de **sizin İlko ile centilmenlik sözleşmeniz varmış, Bu sebepten direkt olumsuz olacaksa ben o kadar yolu gelmeyeyim diyor.**
Bilgine,
(.....)

Bulgu-7

- (18) 30.10.2017 tarihinde ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'e gönderilen "RE:CV" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

30.10.2017 - (.....)> (.....)

(.....) Selam,

Arven'de çalışmaya devam ettiği için değrlendirmeye alamıyoruz maalesef ki, **centilmenlik anlaşmamız var** 😊

Sevgiler.

(.....)

Bulgu-8

- (19) 22.11.2017 tarihinde ABDİ İBRAHİM İlaç Satın Alma Uzmanı (.....) ile ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) arasında geçen ve ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....)'ın bilgisayarında bulunan "(.....) ile konuşma." başlıklı bulguda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

22.11.2017

(.....): canım (.....) elektrikde **bunu arayamaz bilimde çalışıyor suanda**

(.....): tm

(.....): **bilim ile centilmenlik anlaşmamız var sen aktif çalışıyorsa yöneticilerle paylaşma canım birde sanovel Bilim ve Sanovel**

(.....): **tamam iki firma tecrübesi olanları almayacağım**

Bulgu-9

- (20) 02.02.2018 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....), ABDİ İBRAHİM Yöneticisi (.....), ABDİ İBRAHİM Yöneticisi (.....) ve ABDİ İBRAHİM Yöneticisi (.....)'ya gönderilen "Yönlendir: Özgeçmiş Paylaşımı – (.....)" konulu e-posta iletisi aşağıdaki şekildedir:

02.02.2018- (.....)> (.....), (.....), (.....), (.....)

(.....) Bey Merhaba,

Bilim İlaç ile de centilmenlik anlaşmamız bulunuyor. Malasef oradan aday değrlendiremiyoruz.

Adaya dönmemizi ister misiniz, siz mi yanıt yazarsınız?

Sevgilerimle,

Bulgu-10

- (21) 27.02.2018 tarihinde ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'e gönderilen "RE: (.....) CV" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

27.02.2018 - (.....)> (.....)

(.....) Hanım Merhabalar,

Aktif sanovel ve arven çalışanlarını maalesef süreçlerimize dahil edemiyoruz, centilmenlik anlaşmamız sebebi ile.

Sevgilerimle

Bulgu-11

- (22) 26.07.2018 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....)'a gönderilen "RE: (.....) cv – ruhsat uyum" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

26.07.2018 - (.....)> (.....)

Merhaba (.....),

Sanovel ile aramızda bir centilmenlik anlaşması var bu nedenle orada çalışmakta olan kişileri ne yazık ki görüşmeye dahi çağırıyoruz.

Paylaşımın için tekrar teşekkür ederiz.

Bulgu-12

- (23) 19.09.2018 tarihinde ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM Üretim Mükemmelliği Müdürü (.....)'a gönderilen "Re: tecrübeli kalite güvence uzmanı personel adayı hkk." başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

19.09.2018 - (.....)> (.....)

(.....) Selam,

Arven ile centilmenlik anlaşmamız var maalesef değerlendirmeye alamıyoruz.

Sevgilerimle.

(.....)

Bulgu-13

- (24) 11.10.2018 tarihinde ABDİ İBRAHİM Yöneticisi (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM Yöneticisi (.....)'e, ABDİ İBRAHİM Yöneticisi (.....)'a ve ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'a gönderilen "Mülakat süreçleri hk" konulu e-posta iletisi aşağıdaki şekildedir:

11.10.2018- (.....)> (.....), (.....), (.....)

Merhaba (.....),

Bilim ilaç ile centilmenlik anlaşmamız olduğu için adayı değerlendirmeye alamıyoruz maalesef. Ayrılmamış görünüyor CV'de farklı bir durum söz konusu ise ulaşmak isteriz.

Teşekkürler,

Sevgiler.

(.....)

Bulgu-15

- (25) 04.12.2018 tarihinde ARVEN İLAÇ Eğitim ve Yetenek Yönetimi Müdürü (.....) ve BİLİM İLAÇ Bölge Müdürü (.....) arasında gerçekleşen Whatsapp yazışmasında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

04.12.2018

(.....): (.....) bey günaydın

(.....): Size bir sorum var

(.....): Sizde bilirsiniz şirketler arası centilmenlik Anlaşması oluyor

(.....): TSS ve BYY

(.....): Alıp beslemek konusunda
(.....): Abdi İbrahim bizle olan anlaşmayı fesih diye BY lerine mail atmış
(.....): Belki sizin Abdiden
(.....): By tanıdığınız var mıdır ona sorsanız böyle bir mail almış mı
(.....): Günaydın (.....)..bir sorayım
(.....): Çok sağolun
(.....): Canım, sizinle bitmiş, bizimle devam ediyormuş.

Bulgu-16

- (26) 04.12.2018 tarihinde ARVEN İLAÇ Eğitim ve Yetenek Yönetimi Müdürü (.....) ve ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) arasında gerçekleşen Whatsapp yazışmasında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

04.12.2018
(.....): Sen abdi İbrahim desin değil mu i
(.....): Evet (.....) hanım devam şimdilik
(.....): Harika çok sevindim bende iyiyim
(.....): (.....) sana bir sorum Var kuzum
(.....): **abdi İbrahim ile sanovel arasında centilmenlik**
(.....): **anlaşması vardı**
(.....): TSs almamak
(.....): Üzerine
(.....): Ancak sizin müdürlere bir mail ile artık alınabileceği maili atıl mis Sanovelden alabilirsiniz diye
(.....): Bunu öğrenebilir mısın teyitte muhtaç bir bilgi geldi bana
(.....): Öğrenmeye calisirim (.....) hanım sizin için

Bulgu-17

- (27) 07.01.2019 tarihinde iş arayışında olan (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....)'a, 08.01.2019 tarihinde de (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM yetkilisi (.....)'e gönderilen “Centilmenlik Anlaşması” konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

07.01.2019-(.....)> (.....)
Merhabalar Sayın yetkili ben (.....), Drogsan ilaçlarında aktif olarak Tıbbi Satış Sorumlusu olarak çalışmaktayım.
Şirketinize iş başvurumu yapmak istiyorum fakat doğruluğundan emin olamadığım bir bilgi var.
Abdi İbrahim ile Drogsan İlaçlarının arasında transfer konusunda “centilmenlik anlaşması” olduğu yönünde...
Bu konu hakkında en doğru bilgiye sizden ulaşabileceğimi düşündüm.
Şimdiden teşekkür ediyorum.
İyi çalışmalar.

08.01.2019- (.....)> (.....)

(.....), nasıl dönmek gerekir bu adaya? Bu seviyede anlaşılmadan bahsediyor muyuz?

Sevgiler

Bulgu-19

- (28) 17.03.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Yetenek Kazanımı Yöneticisi (.....) tarafından TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'ye gönderilen "RE: MONTERO MFE" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

17.03.2019 -(.....)> (.....)

(.....) Hanım,

...

Multinational firmaların ücret skalalarımızın çok üzerinde kalması , off limit firma sayımızın fazlalığı (Abdi İbrahim, (.....), (.....), (.....), (.....)) özellikle de doğu bölgelerimizde yeterli sayıda adaya ulaşmakta zorlanmamıza sebep olmaktadır. Bizim de bu kişileri portföyümüze almamız bu sıkıntıyı aşmak açısından yardımcı olacaktır.

...

Bulgu-20

- (29) 22.03.2019 tarihinde ABDİ İBRAHİM Yöneticisi (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM Yöneticisi (.....)'ya gönderilen ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'ın ve ABDİ İBRAHİM Yöneticisi (.....)'in Bilgi'de ekli olduğu "Cv." konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

22.03.2019- (.....)> (.....)

Merhaba,

Yönlendirme için teşekkürler.

Bilim İlaç ile centilmenlik anlaşmamız olduğu için firmada çalışan bir adayı süreçlere dahil edemiyoruz. Anlaştığı için de aynı şekilde bu durum geçerli.

Bu doğrultuda adayı değerlendirmeye alamayacağız.

Sevgiler,

Bulgu-21

- (30) 13.05.2019 tarihinde TOKSÖZ GRUP Küresel İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından TOKSÖZ GRUP Yöneticileri (.....) ve (.....)'e gönderilen "RE: İşe Alım Centilmenlik Anlaşması hakkında" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

13.05.2019 -(.....)> (.....), (.....)

(.....) Bey, (.....) Bey günaydınlar,

...

İşe alımlarda Centilmenlik anlaşmamız olan firmalardan (Abdi İbrahim, (.....), (.....), (.....), (.....)) alım yapmamaya devam edelim mi?

...

Bulgu-22

- (31) 11.07.2019 tarihinde ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ile ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....) arasında geçen “(.....) Ozgeçmiş.pdf.” konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

11.07.2019- (.....)> (.....)

(.....),

Bilim ilaç ile hala centilmenlik anlaşmamız var, aktif çalışanları değerlendir

11.07.2019- (.....)> (.....)

Tamamdır haklısın,

Sağol

Bulgu-23

- (32) 12.09.2022-29.09.2022 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM Ücretlendirme ve Yan Olanaklar Müdürü (.....) ile SANOFİ Yöneticisi (.....) arasında geçen “ÖSS Benchmarkı Hk.” konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

12.09.2022- (.....)> (.....)

(.....),

(.....) merhaba,

Umarım herşey yolundadır. ÖSS poliçe yenileme döneminde olduğumuz için hızlıca bir benchmark yapmak istedik. Sanofi için aşağıdaki sorularla ilgili desteğini almam mümkün müdür? Abdi İbrahim yanıtlarını da aşağıda paylaşıyorum.

ÖSS kapsamında ayakta tedavi limiti nız kaç TL'dir ?

Bizim poliçemizde beher limitler var ve şu şekilde;

Doktor Muayene: vaka başı (.....)TL (%(.....))

Reçeteli İlaç: reçete başı (.....) TL (%(.....))

İleri Tanı: vaka başı (.....)TL

Tahlil: vaka başı (.....)TL

Ayakta tedavi kapsamına giren işlemler için (muayene-tahlil vb) günlük bir üst limit var mıdır?

Günlük veya yıllık bir limit yok, vaka başı limitler sözkonusu, aynı gün içerisinde birden fazla farklı doktora muayene olabılır çalışanlarımız

Doğum teminatı kaç TL'dir ?

(.....)TL

2023 için bütçelenen artış oranı nedir? Bütçelenmediyse tahmini artış oranı ne kadar ?

Yaklaşık %(.....) civarında olacağını tahmin ediyoruz.

Yeni poliçe başlangıç tarihiniz ne zaman?

Ocak – Aralık dönemi

Abdi İbrahim Bilgileri

1. (.....)TL Ayakta tedavi Teminatı Üst Limit

2. Vizite Başına (.....)

3. (.....) TL

4. (.....)% (Onaylanmamış)

5. (.....)

Desteğin için şimdiden çok teşekkürler.

12.09.2022- (.....)> (.....)

Selam (.....),

Cevaplarımızı aşağıda iletiyorum. Bu arada ben de sana başka bir konu ile ilgili yazacaktım, fabrikadaki çalışanlarınıza 2022 yılında ne kadar artış yaptınız ve **2022'de kalan zamanda bir artış yapacak mısınız diye soracaktım**



.

Görüşmek üzere, selamlar,

(.....)

12.09.2022- (.....)> (.....)

Hızlı dönüş için çok teşekkürler.



Biz bu yıl Ocak, Nisan ve Temmuz aylarında artış yaptık. Tüm şirket ortalaması %(.....), fabrikadakilerin ortalaması%(.....)'te. Tekrar bir ara artış yapıp yapmayacağımız henüz belli değil, biraz piyasadaki ilerlemeyi izleyerek Ekim ayında karar vereceğimiz gibi gözüküyor.

Sizde durumlar nasıl?

Sevgiler,

15.09.2022- (.....)> (.....)

(.....) günaydın,

Ufak bir sorum var, şirket araçları ile ilgili.

Bizim önümüzdeki sene tüm filoyu kapsayan bir yenilememiz var ve şu an firmalar neler yapıyor onu anlamaya çalışıyorum.

Bizdeki yapı aşağıdaki şekilde;

Sizdeki durum nasıl acaba?

15.09.2022- (.....)> (.....)

Günaydın (.....),

Aşağıda paylaşıyorum. Bizim de seneye araç değişim yılımız, çalışmalara başlandı ancak henüz netleşmedi.

Sevgiler,

(.....)

15.09.2022- (.....)> (.....)

Çok teşekkürler, bizim de aslında seneye ama mevcuta göre maliyeti miz maalesef (.....) kat artı yor ve yurtdışı onayı almak için şimdiden başladık çalışmalara



Teşekkürler, selamlar,

(.....)

15.09.2022- (.....) > (.....)

Evet hem kiralama hem de benzin masrafları çok ciddi arttı . O nedenle şirketler mevcut segmentlerini koruyabilecek mi biz de merak ediyoruz.

Çok kolay gelsin şimdiden.

Sevgiler,

15.09.2022- (.....) > (.....)

Sizde benzinde kısıtlama var mı? Bizde yok ama onu da değerlendiriyoruz şu an:(

15.09.2022- (.....) > (.....)

Saha ekibi için (.....), Merkez için de (.....) kadar kişi benzinalırsa kendisi karşılıyor.

Onun dışında depo hakkıyla ilgili bir sınırlama yok, idealde (.....) depo diyoruz ama bunun altında veya çok üstünde benzin alanlar da olabiliyor territörysine göre, yöneti cinin sorumluluğuna bırakıyoruz.

Normalde saha ekibi için de (.....) kural bu arada ancak benzindeki artıştan sonra bunu (.....) çektik, genelde insanların eğilimi haftasonu için (.....) depoyu doldurup tatile gitmek şekline oluyordu, en azından onun önüne biraz geçebilmek için.



Sevgiler,

15.09.2022- (.....) > (.....)

Bizde de (.....) olması batmaya başladı üst yöneti me, benzer tartı şmalar var bizde de.

Peki bu değişiklik sonrasında yakıt maliyeti nizi ölçümlediniz mi, bir değişiklik oldu mu?

15.09.2022- (.....) > (.....)

O dönemde ilk ay %(.....)a yakın bir gerileme olmuş ancak sonrasında tekrar eski haline dönmüş.

Bir de güvenlik amacıyla hız limitini aşanların düzenli takip edilip bazı yaptırımlarının olmasıyla ilgili bir çalışma var, o da dolaylı olarak benzin kullanımını etkileyecektir diye düşünüyoruz.

Sevgiler

29.09.2022- (.....) > (.....)

(.....) merhaba,

İyisindir umarım.

Sahanın yemek çeki tutarlarını sana danışmak istiyordum.

Bizim yemek çeki tutarlarımız baya geride kaldı, arttırmayı düşünüyoruz, o nedenle yeni bir tutar belirlemeye çalışıyoruz. Şu anda günlük yemek çeki bedeli (.....) tl, seyahatli/konaklamalı akşam yemeklerinde ise çalışanın (.....) tl yemek çeki hakkı var.

Sizde rakamlar nasıl? Yakın zamanda bir artış yaptınız mı veya arttırmayı düşünüyor musunuz?

Sevgiler,

(.....)

29.09.2022- (.....) > (.....)

Selam (.....),

Biz Eylül ayı iti barilye (.....) liradan (.....) liraya çıkardık.
2023 rakamına da Ocak ayı içerisinde bakarız diye planlıyoruz.
Görüşmek üzere, selamlar,
(.....)

Bulgu-24

- (33) 23.08.2019 tarihinde ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM Yöneticisi (.....)'a gönderilen “Açık pozisyon_ Technology and product transferspecialist hk.” konulu e-posta iletisi aşağıdaki şekildedir:

23.08.2019- (.....)> (.....)
(.....)'cim,
Bilim ilaç'da aktif çalışan olduğu için suanda maalesef değerlendirmeye alamıyoruz 😊
centilmenlik anlaşımamız var bilim ilaç ile.
Sevgilerimle.
(.....)

Bulgu-25

- (34) 10.09.2019 tarihinde ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM Yöneticisi (.....)'a gönderilen “(.....) CV” konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

10.09.2019- (.....)> (.....)
(.....) Merhabalar,
Aday Bilim ilaçta hala çalıştığı için **centilmenlik anlaşımamızdan dolayı değerlendirmeye alamıyoruz.**
Sevgilerimle.
(.....)

Bulgu-27

- (35) 29.01.2020 ve 02.02.2020 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) ile ABDİ İBRAHİM Bölge Müdürü (.....) arasında geçen “Transfer TTT süreci kısıtlamaları hakk.” Konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

29.01.2020-(.....)> (.....)
(.....) Hanım merhaba,
Yakın tarihte TTT transfer yapmaya ihtiyacım olacağı için bazı kısıtlamaları benimle paylaşmanızı rica edeceğim. (Centilmenlik anlaşmalı şirketler, sektör yaşı, benzer brick/branş/ürün... vs)
Teşekkürler
Selamlar
02.02.2020- (.....)> (.....)
(.....) Bey merhaba,
Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar aşağıdaki gibidir:
• Adeka,

- *Bilim,*
- *Servier,*
- *Alergan,*
- *Drogsan,*
- *Generica,*
- *Berko,*
- *Neutec, Celtis, Basel, Nuvomed, Nextpharma (.....)*

(.....)

(.....)

Sevgiler

(.....)

Bulgu-28

- (36) 28.02.2020 – 01.06.2020 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ile ABDİ İBRAHİM ARGE Analitik Geliştirme Yöneticisi (.....) arasında geçen “Özgeçmiş.pdf” konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

28.02.2020- (.....)> (.....)

(.....) merhaba

Dün söylediğim adayın cv sini iletıyorum.

İyi çalışmalar,

28.05.2020- (.....)> (.....)

(.....) merhaba,

Daha önce ekteki cv yi göndermiştim sana. İşe alım süreçleri kapsamında değerlendirilmek üzere hatırlatmak istedim 😊

İyi çalışmalar,

01.06.2020- (.....)> (.....)

(.....) Günaydın,

Aday Bilim ilaçta aktif çalışıyor. **Bilim ilaç ile centilmenlik anlaşmamız olduğumuz için** değerlendiremiyoruz maalesef.

Sevgilerimle.

01.06.2020- (.....)> (.....)

Günaydın (.....)cim

Bilgilendirme için teşekkürler,

İyi çalışmalar

Bulgu-29

- (37) 07.10.2020 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM Yönetim Kurulu Başkanı (.....)'a gönderilen “İstifa Eden Kişilerden sektörde devam eden kişiler listesi” başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

07.10.2020-(.....)> (.....)

(.....) bey,

Bu yılın başından itibaren Abdi İbrahim'den (.....) kişi istifa ederek ayrılmıştır. Bunların içinden sektörde bir başka bir firmada kariyerine devam eden (.....) kişinin fabrika, merkez destek , pazarlama ve saha ayrımında bilgileri aşağıdaki gibidir. Ekim ayından itibaren bu rapor aylık olarak takip edilecek ve sizlerle paylaşılacaktır.

Saygılarımla , (.....)

TİCARİ SIR İÇERMEKTEDİR.

07.10.2020-(.....)> İK Yönetim

(.....),

Raporu paylaştım ama iki konu aklıma takıldı sabah erkenden cevap verebilerseniz sevinirim.

1. **Servier ile centilmenlik anlaşması çerçevesinde kimseyi almamış olmaları lazım** bir kişi görünüyor! Birde fonlarda fabrika yok bu ayrılan kişi ne zaman hangi pozisyona gitti ? Giderken biliyormuyduk? Birde bir kişi de (.....) gitmiş onlarda da fabrika yok bu giden hangi pozisyon ve zaman gitti?

2. İse geçen (.....) bey fabrikada Ikea 2 kişinin (.....) ilaç'a gittiğini söylemişsiniz ama bu tabloda göremiyorum!

(.....),

Bu kişilerin hepsinin çıkış mülakatı var mı kontrol edermisin?

Teşekkürler.

(.....)

Bulgu-30

- (38) 10.11.2020-13.11.2020 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM Türkiye Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ile ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü (.....) arasında geçen "Bilim İlaç Expat Aday" konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

10.11.2020- (.....)> (.....)

(.....) Bey Günaydın,

Expat Formülasyon Uzmanı olarak teklif yaptığımız Bilim İlaç'da çalışan (.....)'e **Bilim İlaç IK'sı bizim Abdi İbrahim ile bir centilmenlik anlaşmamış var, bu yüzden kimse burada çalışırken oraya gidemiyor diye bilgi vermişler.** Aday bu şekilde dün gece bana bir dönüş yaptı. Konu size de gelirse diye bilgi vermek istedim. Ayrıca adaya henüz bir bilgi vermedim ama nasıl bir cevap vermem sizce daha uygun olur?

Saygılarımla.

13.11.2020- (.....)> (.....)

(.....) Bey Merhabalar,

Bilim ilaçtaki expat aday ile ilgili sizi tekrar bilgilendirmek isterim.

Bilim ilaç, adayın kontratını yenilemiş ve ücretinde düzeltme yapmış. Bu sebeple aday süreçten çekildiğini iletti. Ayrıca çalışma izni ile ilgili de risk almak istemediğini iletti aday. Biz de ısrarcı olmadık.

Böylesi daha hayırlısı oldu, sizi de zor durumda bırakmak istemiyoruz artık .

Sevgi ve Saygılarımla.

13.11.2020- (.....)> (.....)

teşekkürler

Bulgu-31

- (39) 20.01.2021 tarihinde BİLİM İLAÇ İnsan Kaynakları Grup Yöneticisi (.....) ile bilinmeyen kullanıcılar arasında Teams uygulaması İş Grubunda geçen konuşma aşağıdaki şekildedir:

20.01.2021

Bilinmeyen Kullanıcı (1): **abdi ibrahim yasaklı halaa:D:(**

Bilinmeyen Kullanıcı (1):işe alım için

Bilinmeyen Kullanıcı (2):maalesef

Bilinmeyen Kullanıcı (2):zaten hiç girme

Bilinmeyen Kullanıcı (1):o kadar çok başvuru var ki

(.....): bence hep öyle devam edecek

Bulgu-32

- (40) 15.02.2021 tarihinde BİLİM İLAÇ İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) tarafından BİLİM İLAÇ İnsan Kaynakları İş Ortağı (.....) a gönderilen "Centilmenlik anlaşmamız olan ilaç şirketleri hk" başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

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

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

Yasaklı İlaç Firmaları

Abdi İbrahim İlaç San. Ve Tic. A.Ş.

TİCARİ SIR İÇERMEKTEDİR.

Bulgu-33

- (41) 14.06.2021 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....), ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ve işe alım danışmanlık firması MICHEAL PAGE çalışanı (.....) arasında geçen "Re:Fabrika İK Uzmanı Pozisyonu Hk." konulu e-posta yazışmaları aşağıdaki şekildedir:

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

(.....) Hanım Merhabalar,

Bilim ilaç ile maalesef centilmenlik anlaşmamız var, aktif çalışanları değerlendiremiyoruz .

Sevgilerimle.

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

Merhaba,

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

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

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

Hiç problem değil.

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

Umuyorum test ve envanter sonuçları da beklediğimiz gibi çıkar.

Yeni aday görüşmelerim tamamlandığında size ileteceğim. Sevgiler

Bulgu-34

- (42) 23.03.2021 tarihinde ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ve ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) arasında gerçekleşen Teams yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

23.03.2021

(.....): birde bir sorum olacak **Bilim ilaç ile centilmenlik anlaşmamız var mı**

(.....): hala çalışmaya devam ediyorsa evet var. **Sadece bilim ile var**

(.....): yada hangi firma ile var mikrobiyoloji için bilim den birini önermişler de

(.....): hmmm tamamdır iyi oldu bunu öğrediğim😊

(.....): sadece bilim ile var

(.....): **sanovel ile de vardı bitirdik onu**

Bulgu-35

- (43) 08.11.2021 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM Türkiye Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ile ABDİ İBRAHİM Yatırımlar ve Projeler Müdürü (.....) arasında geçen ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....)'in bilgi'de ekli olduğu "Proje Uzmanı (.....) Hk" konulu e-posta yazışması aşağıdaki şekildedir:

08.11.2021- (.....)> (.....)

(.....) Bey,

Proje Uzmanı pozisyonunda görüşme sürecimize dahil olan (.....)'ın dil sınav sonucu ekte gibidir; 2.8 uygun gözüküyor.

(.....) Bey in (.....) ile olan görüşmesini yarın (9 Kasım Salı günü 14:00 – 14:30 olarak org ettik ancak sizde aday ile ilgili kendisine bir ön bilgilendirme yapabilirsiniz çok daha iyi olacaktır 😊

(.....)den sonra (.....) ile de 2. Görüşme organize edebiliriz.

İyi çalışmalar dilerim,

Sevgiler

08.11.2021- (.....)> (.....)

Merhabalar (.....) hanım

Tesekkurler

(.....) ıcın hala soru işaretlerim var 2,8 ne oluyor upper intermediate mı yoksa intermediate mı?

Size hafta sonu bir ekran görüntüsü attım o arkadaş ile görüşme ayarlama şansınız var mı? CV si tam aradığımız şekilde ve ikna edersek mukemmel olacak

08.11.2021- (.....)> (.....)

(.....) Bey,

Haftasonu iletmiş olduğunuz (.....) Bilim İlaç ta aktif olarak çalışmaya devam ediyor Kariyer.net üzerinden de cv sine baktım **ve maalesef firmalar arası centilmenlik sebebiyle Bilim İlaç bünyesinde aktif olarak çalışan birini sürecimize dahil edemiyoruz** 😊

** (.....) ın 2.8 lik dil skoru intermediate seviyededir.

08.11.2021- (.....)> (.....)

HULLE yaparız

Bulgu-37

- (44) 10.12.2021- 02.09.2022 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....), ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) ve çok sayıda ABDİ İBRAHİM çalışanının aralarında bulunduğu “P&S ve İK Grubu” adlı Whatsapp grubunda geçen konuşmalar aşağıdaki gibidir:

10.12.2021

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

(.....): Aaa

(.....): Diğerlerinden farkı ne ?

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

(.....): Evet ya merkez kisiti olannyerleri de bir liste yapalım mı

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

(.....): Soyleki **centilmenlik anlasmamiz olan adeka bilim servierden saha merkez alamıyoruz digerleri saha için kisitli dedigimiz firmalar olduğu için merkeze aliyiruz**

(.....): O mantikla dusunebilirsiniz

...

15.08.2022

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

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

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

(.....): **direkt centilmenlik anlaşımamız var** diye (.....)a da sorulabilir

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

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

...

02.09.2022

(.....): hellloo

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

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

ama pdf doküman yazmıyo

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

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

(.....): Burda yok şimdilik

(.....): o zaman bunu danışmana söylemek lazım elememiş olabilir (.....)

(.....): bi de onlar sürenden bağımsız yasaklılardı galiba

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

(.....): Bunu da iletelim

(.....): Yasaklı firma listesini bir göz üzerinden gecelim salı günü toplantıda en guncelini koyalım ortaga

(.....): toplantı salı yok

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

(.....): Bu net listede var

(.....): Reformed ve innomed yok

(.....): Oki mail dondururuz

(.....): **martta (.....) bbeyden onay alınan versiyonda reformed innomed ile ilerlenmeyecek kararı vardı ama**

değil mi?

(.....): Bizim hatırladığımız bunlar cıksın gibi bir karar yoktu

(.....): Kalıyor olmalı

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

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

Bulgu-39

- (45) 16.03.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM yöneticisi (.....) tarafından çok sayıda ABDİ İBRAHİM yöneticisine gönderilen “Transfer TTT İşe Alım Süreci - Kriter Seti Revizyonu” konulu e-posta iletilisinde yer alan gönderi ve tablolar aşağıdaki şekildedir:

16.03.2022- (.....)> Pazarlama&Satış Direktörleri

Değerli Yöneticilerimiz,

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

(TİCARİ SIR)

Özel Transfer (Transfer)	Genel Transfer (Deneyimli)
• Min. 2 yıl rakip ürün, aynı terapötik alan ve/veya aynı hedef kitle deneyimi	• Min. 2 yıl ilaçta TTT deneyimi

- **Berko’yu kısıtlı işe alım listesinden çıkarttık**

Kısıtlı İşe Alım	Centilmenlik Anlaşması Kapsamında Yasaklı Firmalar (Son Çalıştığı Firma ise)	Yasaklı Firmalar (Son Çalıştığı Firma ise veya Geçmişte 1 Seneden Fazla Çalıştıysa)
• Drogosan • Genveon / Generica • Ilko	• Bilim • Servier • Adeka / Pensa	• Neutec • Celtis • Basel • Nuvomed • Nextpharma

Revize ettiğimiz Özel Transfer ve Genel Transfer kriter setlerini ve işe alım akış şemasını ekte görebilirsiniz. (.....).

Sevgilerimizle,

(.....)

Bulgu-40

- (46) 16.05.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM TR Kampüs İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ve ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) arasında gerçekleşen Team adlı uygulamada gerçekleştirilen yazışmalarda yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

16.05.2022

(.....): *günaydın canımmmm*

(.....): ***sizin tarafta da bilim ilaç ile centilmenlik var hala di mi?***

(.....): *evet canıom devam ediyor*

(.....): *gunaydın*

Bulgu-41

- (47) 31.05.2022 – 21.06.2022 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM Tanıtım ve Satış Müdürü (.....), ABDİ İBRAHİM Solunum Bölüm Direktörü (.....), ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....), ABDİ İBRAHİM Reçeteli Ürünler Satış ve Pazarlama Grup Başkanı (.....) ve ABDİ İBRAHİM İnsan ve Kültür Grup Başkanı (.....) arasında gerçekleşen “Ankara Bölge transfer hakkında” konulu e-posta yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

31.05.2022-(.....)> (.....)

(.....) Hanım merhaba,

Abdiibrahim İlaç olarak Ankara bölge genelinde ekiplerimizde sık sık kadro eksiği problemi yaşamaktayız, hem performans olarak hem de istifalar nedeni ile bu bölgemizde bu durum neticesine kadro istikrarı konusunda sıkıntılar yaşamaktayız.

Ankara Ares olarak biri perifer olmak üzere 2022 yılı itibariyle üç arkadaşımız aramızdan ayrıldı. Ayrılan arkadaşlarımızın yerlerini hızlıca doldurmak istiyoruz.

Özellikle bu bölgelerden bir tanesi Solunum hastalıkları için Türkiye ‘deki 4 büyük üniteden biri olan Ankara Senatorium ünitemiz.

Bu bölgede hem rekabet geri kalmamak hem de firmamızın gücünü sürekli şekilde göstermemiz gerekiyor. Bu anlamda bu bölgede hızlıca ilerleyebilmek adına transfer arayışındayız. Bölgede fark yaratacak ve bize hızlıca uyum sağlayacağını düşündüğümüz bir adayımızın geçmiş deneyiminde yaklaşık 2,5 yıl Neutec geçmişi bulunmakta şu anda arkadaşımız (.....) firmasında (.....) cihazımıza rakip olarak çalışmakta . Sektörde cihaz tecrübesi ve direk aynı üniteden bir çalışanı bulmak ve transfer etmek oldukça zor.

Bu anlamda uygun olması durumunda bu arkadaşımız ile görüşme gerçekleştirerek değerlendirmeye almak istiyoruz.

Ekte aday arkadaşımızın CV ‘sini sizin ile paylaşıyorum.

Sevgiler & iyi çalışmalar,

01.06.2022-(.....)> (.....)

(.....) merhaba,

Bizim neredeyse tüm takımlarımızda Ankara bölgede performans problemi yaşıyoruz. Bunun temel sebeplerinden birisi bu bölgede yaşanan sürekli bir devinim. Malesef sürekli kurstan aday alıyoruz, bir kısmı oluyor bu adayların ancak genelde ya performans sebebiyle biz işten çıkartıyoruz ya da o bölgede çok fazla istifa oluyor.

Ankara’da göğüs hastalıkları tarafında ciddi sayıda fikir lideri ve büyük ünite de var.

Bu sebeplerden ötürü özellikle bu alanda tecrübeli ve kalıcı olacak olan bir kaç iyi transfer yapmaya çok ihtiyacımız var. Neutec ile ilgili şirketimizin kararına saygılıyım, ancak bu firma solunum pazarında özellikle cihaz tarafında lider durumda. Bu konuda bir esneme gösterileribilirse sevinirim. Zaten biz adayları çok ince eleyip sık dokuyarak transfer ediyoruz ve herhangi bir negative durumda yakın takibimizle deneme süresi içerisinde iş akdi feshine de gidebiliriz.

Bu konunun tekrar değerlendirilmesini rica ederim.

Teşekkürler

(.....)

06.06.2022- (.....)> (.....)

Selamlar (.....) Bey,

Malesef Neutec ile ilgili farklı bölümlerden de farklı talepler geliyor ancak sizin de bildiğiniz üzere kriter kapsamında belirli noktalarda çizgiyi çekmek gerekiyor. Son olarak bir kaç ay önce transfer kriterleri sizlerden de alınan görüşler ile (.....) Bey ile birlikte son haline getirilmişti. Ancak (.....) Bey Neutec tarafında çok net, değişen bazı kriterlerimiz oldu ancak bu kriter değişmedi.

Ankara kadronuz ile ilgili biz size IK olarak nasıl destek sağlayabiliriz yarın (.....) Bey ile detaylarını konuşalım.

Tekrar haberleşmek üzere,

Sevgilerimle

(.....)

14.06.2022-(.....)> (.....)

(.....) merhaba

Biraz önce (.....) bey ile görüştüm. (.....) Bey'in bu tarz firmalarda çalışanları direct almama kararı bundan 5-6 sene önce çok haklı olarak o tarz firmaların çalışma şekillerinin bizim firmamıza uymayacağı ve yapımızı bozacağı şeklinde olan kaygıları sebebiyle olduğunu konuştuk. (.....) Bey bu kararın o zamanki şartlarda alındığını ve değişen şartlara göre güncellenebileceğini ilette.

Neutec geçen sene Kasım ayından itibaren etik olmayan çalışma şekillerini bıraktığını ve artık şirket politikası olarak hiç bir şekilde bu tarz çalışmaları desteklemeyeceğini tüm ekibine ilan etmiş. Bu bilgiyi bir kaç kaynaktan teyit ettirdim. Bu durumu (.....) Bey'e aktardım. Kendisi de bu durumda bizim bu kuralımızın güncellenebileceğini sizlerin buna çalışıp kendisi ile görüşmenizi rica etti.

Neutec'te çalışmış ancak ayrılmış başka firmaya geçmiş adaylar ile ilgili de ilerleyebileceğiz. Ben bu durumda ekibime bu adaylar ile sizinle koordineli görüşmelerini iletıyorum.

Bilginize

(.....)

15.06.2022- (.....)> (.....)

Merhaba (.....) Bey,

Paylaşım için teşekkürler. Hatırlarsanız Şubat ayında öncesinde transfer kriterlerimizi güncellemek adına bir çalışma gerçekleştirmiştik. Bu süreçte tüm Direktörler ile görüşüp sizlerden de insight alarak ve analizler yaparak bir çalışma gerçekleştirerek (.....) Beye aktarmıştık. Neutec özelinde önerimiz, Yasaklı firmalarda max 2 sene çalışmış olmaı ancak bu önerimizi reddetmişti. Analizlere de baktığımızda da, Neutec'ten son 5 senede gelenlerin %(.....) işten ayrılmış olması da bu kararını desteklemişti.

Sizin konuyu tekrar gündeme getirmenizle birlikte son çalışmamızı (.....) Beyle tekrar paylaşacağız.

Son durum ile ilgili size ayrıca bilgilendireceğiz.

Sevgilerimle

(.....)

20.06.2022- (.....)> (.....)

Merhaba (.....),

Seni aradım, ulaşamadım.

Bildiğin gibi, firma olarak büyükşehirlerde TTT bulamıyoruz, olanı da kaybediyoruz. Tek çaremiz transfer. Onu da kısıtlı firmalardan yapabiliyoruz. Neutec Solunum alanının en çok ürünü olan firması. (.....), bu konuyu (.....) beyle konuştu ve İK ile bir bakın diye anlaştılar. Solunumdaki **GSK, Astra gibi firmalardan adam alamıyoruz. Bilim’le centilmenlik anlaşması var. Solunum gibi spesifik alanda birkaç firma var zaten. Başka bir konu da, alacağımız TTT’ler şu an başka firmada çalışıyor dahi olsalar, geçmişlerinde Neutec olduğu için alamıyoruz. Bu konuyu esnetelim lütfen.**

Teşekkürler,

20.06.2022-(.....)> (.....)

(.....) merhaba,

Telefonda bahsettiğim gibi (.....) Bey’le Göcek’te konuştum. Neutec’ten gelenlerle tatsız deneyimler olduğu için o kararı vermiştik dedi. Konuşmamız sonunda şu noktaya geldik: Transferlerde son iş yeri Neutec olamayacak. Bununla beraber Neutec’ten ayrılıp başka bir ilaç firmasına geçenlerden, deneme amaçlı alım yapabiliriz. 10 kişilik bir grubu zaman içinde alıp yakından izleyelim. (.....) bizim tarafta takibi sen yaparsın.

Umarım bize katkıda bulunacak ve uyum sağlayacak adaylarla karşılaşırız.

Selamlar,

21.06.2022- (.....)> (.....)

(.....) Bey merhaba,

(.....) Bey’in yönlendirmesi ile sadece Solunum bünyesinde max 10 gün kişi olacak şekilde tranfer sürecine geçmişinde Neutec vb firma olan kişileri dahil ederek ilerleyeceğiz. (.....) Beyler ile iletişime geçiyor. Farklı bir sorunuz olursa konuşuruz

(.....), (.....) Bey, (.....) Bey diğer bölümlerden de benzer talepler alıyoruz. Bu uygulama ile sadece Solunum için deneme amaçlı bir süreç başlatıldığını, genele yayılan bir uygulama olacak mı takip edilerek ayrıca bilgi paylaşacağını iletacağız.

Bilgilerinize,

Sevgilerimle

(.....)

Bulgu-42

- (48) 08.08.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ile ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) arasında gerçekleşen Whatsapp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

08.08.2022

(.....): sevgili (.....) BM TTT süreci ile ilgili son 2 ya da 3 yıllık kişilerin ne kadarı eğitim/transfer/içeriden bilgisi performansları , turnover durumları statüye göre ve hedef gerçekleşem realizasyonları gibibir bilgiye ihtiyaç var

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

(.....): whatsapp.net>

bu arada servier listemizde olmayacak dedi DD

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

Bulgu-43

- (49) 29.08.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) ile ABDİ İBRAHİM çalışanı olduğu anlaşılan (.....) telefon numarasına sahip kişi arasında geçen Whatsapp üzerinden gerçekleştirilen konuşmalarda aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

29.08.2022

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

(.....): Merkeze sanovelden almamak

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

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

(.....): ben mi isimleri karıştırdım

(.....): Alıyoruz

(.....): Kizim sanovel neden

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

(.....) Hicbir listede sanovel gecmiyor

(.....): bi dk

(.....): ben karıştırdım o zaman

(.....): bi tane S'li vardı ya

(.....): neydi o

(.....): Celtis mi

(.....) Basel mi

(.....): hayır

(.....) **Adeka bilim var**

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

(.....): alla allaaa

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

Bulgu-44

- (50) 06.09.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan ve Kültür Grup Başkanı (.....), tarafından ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....)'ye gönderilen "Saha Evrak Kontrolü hk" konulu e-posta iletisinde yer alan gönderi ve tablo aşağıdaki şekildedir:

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

Selam (.....),

(.....)

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

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

(.....TİCARİ SİR.....)

Görüş ve yorumların ricasıyla,

Sevgiler

Centilmenlik Anlaşması Kapsamında Yasaklı Firmalar (Son Çalıştığı Firma ise)	Yasaklı Firmalar (Son Çalıştığı Firma ise veya Geçmişte 1 Seneden Fazla Çalıştıysa) SOLUNUM DİREKTÖRLÜĞÜ HARİÇ
• Bilim • Adeka	• Neutec • Celtis • Basel • Nuvomed • Nextpharma

Bulgu-45

- (51) 09.09.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ve ABDİ İBRAHİM Reçeteli Ürünler Satış ve Pazarlama Grup Başkanı (.....) arasında gerçekleşen “Kıbrıs Adayları Hk.” konulu e-posta yazışmalarında yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

09.09.2022- (.....) > (.....)

(.....) Bey merhaba,

Kıbrıs TTT açığımız için işe alım sürecini başlattık. Bu süreçte (.....) destek sağlıyor.

Bizde Kıbrıs'ta sadece Bilim ve İlko İlaç çalışanları olduğu bilgisi var. **Bilim ilaç ile centilmenlik anlaşmamız var, bu nedenle oradan transfer yapamıyoruz.** İlko'dan ise transfer etmek istemişiz ancak aday iş değişikliği tercih etmemiş.

Kariyer.net'teki arayışlarımız sonrasında deneyimli aday da yaratamadık. Diğer taraftan (.....) Beyler çok zorlandıklarını ve hızlıca ilerlemek istediklerini paylaştılar.

Bu nedenle, sektör deneyimi olmasa da satış deneyimi olan, pozitif, enerjisi yüksek adaylarla ilerlemek istiyorlar, sonrasında online eğitimle ve (.....) Bey'in 1-1 desteği ile oryantasyon süreci tamamlanacak.

Deneyimsiz alım noktasında bu şekilde ilerlemeden önce sizi bilgilendirmek ve onayınızı almak isteriz.

Teşekkürler

Abdiibrahim İlaç olarak Ankara bölge genelinde ekiplerimizde sık sık kadro eksikliği problemi yaşamaktayız, hem performans olarak hem de istifalar nedeni ile bu bölgemizde bu durum neticesine kadro istikrarı konusunda sıkıntılar yaşamaktayız.

09.09.2022- (.....)> (.....)

Uygundur (.....).

Bulgu-46

- (52) 12.09.2022 ile 14.09.2022 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....), GSK İnsan Kaynakları Servisleri Danışmanı& Operasyon Lideri (.....) ve GSK İnsan Kaynakları Servisleri Lideri (.....) arasında geçen "RE:ÖSS Benchmarkı Hk." başlıklı e-posta silsilesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

12.09.2022 – (.....) > (.....)

(.....) Bey merhaba,

Konuştüğümüz üzere, ÖSS poliçe yenileme döneminde olduğumuz için bir benchmark gerçekleştiriyoruz. GSK için aşağıdaki sorularla ilgili desteğinizi almam mümkün müdür? Abdi İbrahim yanıtlarını da aşağıda paylaşıyorum.

- ÖSS kapsamında ayakta tedavi limitiniz kaç TL'dir ?
- Ayakta tedavi kapsamına giren işlemler için (muayene-tahlil vb) günlük bir üst limit var mıdır?
- Doğum teminatı kaç TL'dir ?
- **2023 için bütçelenen artış oranı nedir? Bütçelenmediyse tahmini artış oranı ne kadar ?**
- Yeni poliçe başlangıç tarihiniz ne zaman?

Abdi İbrahim Bilgileri

- 1- (.....)TL Ayakta tedavi Teminatı Üst Limit
- 2- Vizite Başına (.....)
- 3- (.....)TL
- 4- (.....)% (Onaylanmamış orandır)
- 5- (.....)

Desteğiniz için şimdiden çok teşekkürler.

İyi haftalar dilerim.

12.09.2022- (.....)> (.....)

(.....)cim selam,

Bu bilgileri paylaşabilir miyiz ne dersin?

Sevgiler,

12.09.2022- (.....)> (.....)

Caniko yapalım ama yazılı değil, arayarak söyleyebiliriz

13.09.2022- (.....)> (.....)

Tamamdır canım, sadece 2023 için bütçelenen artış oranı nedir? Bütçelenmediyse tahmini artış oranı ne kadar ? sorusunun yanıtı yok bende 😊

Sevgiler,

14.09.2022- (.....)> (.....)

Henüz çalışıyoruz diyelim ona, biz (.....)% artış olarak bütçeledik ancak henüz broker'dan teklif gelmedi, biz de o yüzden dışarı bir şey söylemeyelim aşko.

Bulgu-48

- (53) 26.10.2022 tarihinde MICHAEL PAGE çalışanı (.....) ile GSK çalışanı (.....) arasında gerçekleşen "RE: Department LEad Pozisyonu Hk. - Güncelleme" konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

26.10.2022- (.....)> (.....)

(.....) Selam,

İlgili işe alım sürecimiz için süreçteki adayların güncel durumları aşağıdaki şekildedir. Planlı 6 aday görüşmem mevcut.

görüşmem						mevcut.
TİCARİ SIR İÇERMEKTEDİR.						

(.....) eski bir GSK çalışanı olduğu için ve süreçte diğer adaylara öncelik verdiğim için ulaşmadığım bir isim. Fakat bu vesile ile eski GSK çalışanlarına ulaşma durumuzu öğrenmek isterim? Yine Abdi İbrahim'de çalışan 2 adayı da önceliklendirmedim. ((.....) offlimits'de de mevcut) Şu an için bekletiyorum.
(...)

Bulgu-49

- (54) 12.12.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM Kariyer hesabı, ABDİ İBRAHİM yöneticisi (.....), ABDİ İBRAHİM Yöneticisi (.....) arasında geçen ve ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....)'un bilgide ekli olduğu "Sayın (.....)" konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

12.12.2022- (.....)> (.....)

Sayın (.....),

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

Kriterler:

- (.....TİCARİ SIR.....)

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

Bulgu-50

- (55) 10.01.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM Genel Merkez İnsan Kaynakları Operasyon Uzmanı (.....) ile ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) arasında Teams üzerinden gerçekleştirilen konuşmada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

10.01.2023

(.....): Kuşum

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

(.....): **adeca caniko**

(.....): **sağol kuşum**

Bulgu-51

- (56) 02.02.2023-08.02.2023 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ile işe alım danışmanlık firması WORKSHOP TURKEY Yönetici Ortağı (.....) arasında geçen "Senior Product Manager" konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

02.02.2023- (.....)> (.....)

(.....)cim merhaba,

(.....) Hanım, (.....) Hanım Merhaba,

Geçtiğimiz haftadan bu hafta için görüşme planladığımız iki uzun liste adayı ile adayların yaşadığı sağlık sorunları nedeniyle görüşemedik. Önümüzdeki hafta için organize olacağız. Bu hafta yaptığımız telefon mülakatları sonucunda 2 yeni uzun liste adayımız oluştu, ekteki excelde telefon mülakatı notlarını bulabilirsiniz. Ayrıca ham cv'lerini de ekte paylaşıyoruz.

Daha önce Abdi İbrahim'de çalışmış adaylardan (.....) ve (.....) ile ilgili sizden dönüş bekliyoruz.

Rakamlara bakacak olursak da:

(.....TİCARİ SIR.....)

Uzun Liste: 4 (Yeni adaylar (.....))

Kısa Liste: 3

Bilgi beklediğimiz adaylar: 3 ((.....) ve (.....))

Bilgilerinize...

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

(.....) Hanım Merhaba,

Ekteki adaylar için konuşmamıştık sanırım. (.....)³ Hanım'ın şu anda çalıştığı firma nedeniyle sürecimize dahil edemiyoruz, burada bir centilmenlik anlaşmamız var.

(.....) bizim listemizde olan bir isim, (.....).

Teşekkürler,

(.....)

Bulgu-52

- (57) 22.03.2023-28.03.2023 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ve WORKSHOP TURKEY Yönetici Ortağı (.....) arasında geçen “Durum Raporları” konulu e-posta konuşması aşağıdaki şekildedir:

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

(.....) Hanım İyi Günler,

Pozisyon bazında durum raporlarını aşağıda görebilirsiniz.

(.....TİCARİ SİR.....)

...

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

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

İyi çalışmalar...

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

(.....) Hanım teşekkür ederiz.

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

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

Son yazışmamız üzerine 1 haftadır cv gelmedi henüz sizden?

Teşekkürler

(.....)

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

(.....) Hanım Merhaba,

"Firmadan dolayı" olumsuz değerlendirilen adaylar, sizden gelen aday listelerinde adı bulunan ve bizim önceden listemize aldığımız fakat sizinle sürecinin devam ettiğini veya sonlandığını öğrendiğimiz adaylar. **Ayrıca centilmenlik anlaşmanız bulunan Bilim İlaç ve**

³ Mail ekinde yer alan özgeçmişten, söz konusu adayın BİLİM İLAÇ çalışanı olduğu görülmektedir.

Adeka İlaç'ta çalışan adaylar da bu kategoride. Buradaki "firma" kriteri Abdi İbrahim aslında.

Takip ettiğimiz 23 adaya her türlü iletişim kanalından ulaşmaya çalışıyoruz.

Teşekkürler, iyi çalışmalar.

Bulgu-53

- (58) 24.03.2022 tarihinde ABDİ İBRAHİM Bölge Müdürü (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....), (.....) tarafından da ABDİ İBRAHİM yöneticisi (.....)'ya gönderilen "Kahve Sohbeti Gündem Konu Başlıkları" konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

24.03.2022-(.....) > (.....)

(.....) hanım günaydın,

Bugün 14:30 da gerçekleştireceğimiz sohbetimiz için , konuşmak istediğim konu başlıklarından bir tanesi olan transfer kriterlerindeki bizleri zorlayan durumlar konusunda, konuyu daha somut hale getirmek adına bir rapor paylaşmak istedim.

Ayrıca süre uygunluğu çerçevesinde, Karadeniz bölge ofis çalışması için uygun mekan konusunda yaşadığımız zorluklar konusundan da bahsetmek isterim.

Tabiyki sadece biz dertlerimizi anlatmayalım, sizin de bizlerden beklentileriniz ve yaşadığınız zorluklarda destek olabileceğimiz konular varsa konuşmak ve yürekten destek olmak isterim.

24.03.2022- (.....)> (.....)

(.....) selam,

Bugün kahve sohbetinde (.....) ile görüştük. Aşağıdaki ilk mailinde de özetlemiş ancak kısaca bahsetmek gerekirse **Basel grubundan işe alım yapamama konusunun yeniden değerlendirilmesi yönünde bir talebi var.** Ben gerekli izahatı yaptım ve çalışmanın çok yeni bittiğini, onayların alındığını, yakın zamanda tekrar değerlendirme yapmanın pek mümkün olmadığını ilettim. Ancak geri bildirimini de tekrar paylaşmm gerekir seninle 😊

Sevgiler

(.....)

Bulgu-54

- (59) 30.03.2023-31.03.2023 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....) ile ABDİ İBRAHİM Yöneticisi (.....) arasında geçen "(.....) Bey'i arayan not, (.....)" konulu e-posta iletisi aşağıdaki şekildedir:

30.03.2023- (.....)> (.....)

(.....)cim merhaba,

(.....)in oğlu ((.....)?) muracat etmiş.

Durumu nedir ?

Sevgilerimle,

(.....)

30.03.2023-(.....) > (.....)

(.....) hanım selamlar,

(.....) bizim sistemimizde geçmişe dönük bir kaydı bulunmuyor, bize kariyer.net veya LinkedIn üzerinden bir başvurusu da görünmüyor.

Ancak veri tabanından (.....)'ın özgeçmişini bulduk **Bilim İlaç'ta Bölge Müdürü olarak çalışıyor. Bilim İlaç centilmenlik anlaşmamız nedeniyle işe alım yapamadığımız bir firma.** Eğer ekteki kişi doğru kişi ise durumu bu şekilde paylaşmak isterim.

Bilgilerinize,

Sevgilerimle

(.....)

Bulgu-55

- (60) 07.04.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Müdürü (.....), tarafından ABDİ İBRAHİM CEO'su (.....)'na gönderilen "Görüşleriniz Ricasıyla: Transfer TTT Kriterlerimiz Hk" konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

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

(.....) Bey,

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

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

. (.....TİCARİ SIR.....)

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

. (.....TİCARİ SIR.....)

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

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

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

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

1. (.....).

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

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

Bilgilerinize sunarız.

Saygılarımızla,

Bulgu-56

- (61) 05.06.2023 tarihinde Teva İlaçları Sanayi ve Ticaret AŞ (TEVA) çalışanı (.....) ile ABBVIE çalışanı (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp görüşmesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

(.....): Yazdım alladım pülledim

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

(.....): Açıkça biçilmiş kaftan dedim

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

(.....): Ama görüşürse isim sorabilir

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

(.....): İnşallah hayırlısı olsun

(.....): Günaydın (.....)

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

(.....): Varsa görüşüyor hiç

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

(.....): Olsun bakalım

(.....): Ellerine ağzına sağlık

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

(.....): Bundan sonrası kısmet

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

(.....): inşallah yoktur

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

Bulgu-57

- (62) 27.07.2023 – 10.08.2023 tarihleri arasında ABDİ İBRAHİM Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları hesabı, ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....), ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....), ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Uzmanı (.....), ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) arasında geçen “Transfer Kriterleri 2023” konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

27.07.2023-(.....)> Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Merhaba,

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

Sevgiler,

(.....)

31.07.2023- (.....)> (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

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

01.08.2023- (.....) > (.....), (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Merhaba ;

(.....) ? Teyit etmek isterim .

Sevgiler

(.....)

02.08.2023- (.....)> (.....), (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Evet son durum böyleydi diye anımsıyorum ben de herkes teyit versin de hizalanalım karıştırmamak adına 😊

02.08.2023- (.....)> (.....), (.....), (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

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

Aslında o yüzden de pdf dosyasına eklenmemişti 😊

03.08.2023- (.....)> (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Merhaba,

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

Sevgiler,

(.....)

09.08.2023- (.....)> (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Bilge bu konuda döndük mü hatırlayamıyorum ama tekrar ediyorsam sorry

Firmalar şöyleydi;

Adayın son firması aşağıdaki firmalar olmamalıdır.

Adayın son firması aşağıdaki firmalar olmamalıdır. Adeka Bilim Servier Drogsan (kısıtlı alım) Genveon (Eski adı: Generica-kısıtlı alım) Neutec Celtis Basel İlko (kısıtlı alım)Pensa Nuvomed Nextpharma

10.08.2023- (.....) > (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

(.....) selam, Teşekkür ederim dönüş için eklemeleri yaparım ilk müsaitliğimde.

Sevgiler,

(.....)

10.08.2023- (.....) > (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

(.....), Servier cetilmenlikten çıkmıştı ve şu an sadece Adeka-Bilim ikilisi ile ilerlemiyoruz. Pensa'yı da anlayamadım. O konuda da netleşirsek çok iyi olur. Sevgiler,

(.....)

10.08.2023- (.....)> (.....), Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Yok ben highlight ettiğim kısımları kastettim

Bulgu-58

- (63) 31.07.2023 tarihinde BİLİM İLAÇ çalışanı (.....) ve GSK çalışanı (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp görüşmesinde yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

BİLİM İLAÇ çalışanı (.....): (...)

BİLİM İLAÇ çalışanı (.....): Abdi aradı beni kuzu

BİLİM İLAÇ çalışanı (.....): Arayışınız devam ediyor mu dedi evet dedim sbxhxx

BİLİM İLAÇ çalışanı (.....): Ama burda çalışmaya başladım diyemedim

BİLİM İLAÇ çalışanı (.....): Tekliflerini kabul ettim

BİLİM İLAÇ çalışanı (.....): Modunda konuştum

BİLİM İLAÇ çalışanı (.....): **Centilmenlik anlaşması yaptık alamıyoruz**

BİLİM İLAÇ çalışanı (.....): Sonlandırmak zorundayım dedi

BİLİM İLAÇ çalışanı (.....): 😊

GSK çalışanı (.....): (...)

Bulgu-59

- (64) 31.07.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM Genel Merkez İnsan Kaynakları Operasyon Uzmanı (.....) tarafından ABDİ İBRAHİM Ruhsatlandırma Yöneticisi (.....)'na gönderilen "Ruhsatlandırma Adayı (.....)" konulu e-posta iletisi aşağıdaki şekildedir:

31.07.2023-(.....)> (.....)

Merhaba,

Aday notlarını iletmek isterim.

(.....): **Word medicine'dan 3 hafta önce ayrılmış. Bilim İlaç'la görüşüyormuş ve tekliflerini kabul etmiş, sözleşme imzalama aşamasındalar. Sürece dahil edilemedi.**

(.....): Kozmetik alanında çalışıyor şuan. İlaç tecrübesi yok. 2 yıldır ruhsatlandırma yapıyor. Şuan (.....) kozmetikte çalışıyor. Avrupa süreçlerini yürütüyor. Yeni ürün geliştirme kısmı ile de ilgileniyor. Farklı sektörler görmek istiyor, ilaç merak konusu. Kozmetik keyifli ama kariyerini netleştirmek için ilaç deneyimi istiyor. Dikkatli bir profil olduğunu söyler. kendine güveniyor ve deneyim kazanmak istiyor. Ücret beklentisi Net (.....) Bin TL. Olumsuz

(.....): YTÜ Biomühendislik mezunu. Mikrobiyoloji lab staj yapmış. Arge stajını yapmış. Kozmetik firmasında ruhsatlandırma uzmanı olarak çalışıyor. İlaç deneyimi yok. İlaç firmalarında kendini geliştirmek istiyor. Ücret beklentisi Net (.....) Bin TL. Olumsuz

Bilginize.

İyi çalışmalar.

Bulgu-60

- (65) 02.08.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM Kariyer hesabı tarafından ABDİ İBRAHİM Pazarlama ve Satış Departmanı İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....)'e gönderilen "Sayın (.....)" konulu e-posta iletisi aşağıdaki şekildedir:

07.04.2023-Abdi İbrahim Kariyer> (.....)

Sayın (.....),

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

Kriterler:

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

Bulgu-61

- (66) 23.10.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM Pazarlama ve Satış Departmanı İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) ile ABDİ İBRAHİM Bölge Yöneticisi (.....) arasında Whatsapp üzerinden gerçekleştirilen konuşmada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

23.10.2023

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

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

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

(.....): **Yasaklı değil ama centilmenlik olduğu için almıyoruz**

(.....): **bilim ve adekadan**

(.....): **Tamam teşekkür ederim**

Bulgu-62

- (67) 25.10.2023 tarihinde ABDİ İBRAHİM çalışanı (.....) tarafından “Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları” isimli toplu mail grubuna gönderilen ve tarihinde “*Transfer Kriterleri İK İçi*” başlıklı e-postada yer alan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

25.10.2023 – (.....)> Türkiye Pazarlama Satış İnsan Kaynakları

Merhabalar ;

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

(.....TİCARİ SIR.....)

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

Teşekkürler

(.....)

Yasaklı Firmalar (Saha İçin)	At
Nextpharma	
Neutec	
Basel	
Celtis	
Nuvomed	
TİCARİ SIR İÇERMEK TEDİR.	

Bu
kiş
ça
ışt
ec
ile

Mail Ekinde:

TRANSFER KRİTERLERİ			
Firma Kriterleri			
Kısıtlı Alın Firmaları (Saha için)	Centilmenlik Anlaşmaları (Tüm roller için)	Yasaklı Firmalar (Saha için)	Abdi İbrahim Grup Firmaları
Drogsan	Adeka	Nextpharma	Innomed
İlko		Neutec	Reformed
Genveon	Bilim	Basel	
		Celtis	
		Nuvomed	

TİCARİ SİR İÇERMEKTEDİR

bulunmamaktadır.

Deneyim Kriterleri

TİCARİ SİR İÇERMEKTEDİR

Bulgu-63

- (68) 02.11.2023 tarihinde BİLİM İLAÇ İnsan Kaynakları Grup Yöneticisi (.....) tarafından BİLİM İLAÇ İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'a gönderilen "Transfer Adaylar ile ilgili bilgiler hk." konulu e-posta iletilisinde yer alan mesaj ve ileti içerisinde yer alan tablodaki ifadeler aşağıdaki şekildedir:

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

(.....) Hanım merhaba,

Transferler ile ilgili bilgi aşağıdaki gibidir.

Dosyayı ekte ayrıca paylaşıyorum

2023 TRANSFERE DAHİL OLAMAYAN FİRMALAR	
ABDİ İBRAHİM	YASAKLI
TİCARİ SIR İÇERMEKTEDİR.	

I.4. Değerlendirme**I.4.1. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve**

- (69) İş gücü piyasasını genel olarak arz tarafında çalışanların, talep tarafında ise işverenlerin olduğu, ücretlerin ve diğer istihdam koşullarının tarafların arz ve talep güçlerine göre belirlendiği bir buluşma noktası olarak tanımlamak mümkündür. Tarihsel süreç içerisinde her ne kadar rekabet hukuku uygulamalarının ürün piyasaları ile sınırlı kaldığı görülse de, son yıllarda gerek literatürde gerek otoritelerin kararlarında ortaya konulduğu üzere girdi pazarları ile çıktı pazarları arasında rekabeti sınırlayıcı anlaşmaların etkisi ve incelenmesi bakımından fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla, girdi niteliğinde olan emeğe yönelik teşebbüsler arası anlaşmalar rekabet hukuku uygulamalarının kapsamında değerlendirilmektedir.
- (70) Rekabet hukuku, ekonomik canlanmayı ve istihdamı öncelikli şekilde konumlandırması yönüyle işgücü piyasalarının serbest ve rekabetçi yapısına katkıda bulunmaktadır. Çalışanların serbest ve rekabetçi bir işgücü piyasasının sunduğu fırsatlardan mahrum kalmaması önem taşımaktadır. Dosya konusunu oluşturan çalışan ayartmama anlaşmaları ise işgücünün hareketliliğine, istihdamın verimliliğine yönelik önemli bir engel niteliğindedir.

- (71) Birçok sektörde, çalışanların niteliğinin her geçen gün önem kazandığı ve teşebbüsler için çoğu zaman en önemli girdi unsurlarından biri olarak adlandırıldığı bilinmektedir. Konuya ilişkin literatürde de, çalışan ayartmama anlaşmalarının rakipler arasında işgücü pazarının alım tarafında monopson etkisinin oluşturulması amacını taşımakta olduğu ve anlaşmaya taraf teşebbüslerin işgücü maliyetlerini düşürebileceği belirtilmektedir⁴. Bir yandan teşebbüslerin çıktısı 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.
- (72) Çalışan ayartmama anlaşmaları, emek için rekabet halinde olan teşebbüslerin, birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik olarak doğrudan veya dolaylı şekilde yaptıkları anlaşmalardır. Ayartmama anlaşmalarının farklı form ve kapsamda oluşturulması mümkündür. Örneğin, yalnızca rakip teşebbüsün hâlihazırdaki çalışanlarının istihdam edilmemesi şeklinde bir anlaşmaya varılabileceği gibi, geçmişte rakip teşebbüste çalışmakla birlikte hâlihazırda çalışmayan/farklı bir teşebbüste çalışan personelin dahi istihdam edilmemesine yönelik anlaşmalara da varılabilmektedir. Benzer şekilde anlaşma tarafları arasında çalışanların ayartılmamasına yönelik bir süre sınırı saptanabilmektedir. Diğer yandan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli çalışan grupları özelinde yapılabileceği gibi teşebbüsün bütün çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabilmektedir.
- (73) Çalışan ayartmama anlaşmaları, rakipler arasında varılan uzlaşının katı şekilde uygulandığı bir yapıda, örneğin, tarafların birbirinden hiçbir koşulda çalışan transfer etmemesi yönünde bir uygulama ile sürdürülebileceği gibi, karşılıklı izin sistemi dâhilinde esnek şekilde de uygulanabilmektedir. Böylece taraflar, aralarındaki çalışan geçişini tamamen yasaklamamakta, yalnızca karşılıklı olarak rıza gösterdikleri geçişlerin önünü açmaktadır.
- (74) Çalışan ayartmama anlaşmaları hakkında yapılan tespitlerin temelinde ise işgücü pazarının işleyişi yatmaktadır. Teşebbüsler için en önemli girdilerin başında gelen emek/işgücü, değerini çoğu zaman işgücü pazarındaki hareketliliği sayesinde kazanmaktadır. Teorik olarak her çalışanın hâlihazırdaki işverenine mutlak şekilde bağlı olduğu bir pazar görünümünde rekabetçi ücretlerden bahsedilemeyecektir. Zira çalışanın kaybetme riski olmayan bir teşebbüsün emek/işgücü girdisine atfedeceği değer düşürebilecektir. Rekabetçi bir işgücü pazarında ise teşebbüsler emek/işgücü girdisine büyük önem atfetmekte ve özellikle emeğin üretimde kritik rolü haiz olduğu pazarlarda çalışanların istihdamı için kıyasıya rekabet etmektedir. Bu tip rekabetçi pazarlarda çoğu çalışan, ücretlerindeki hatırı sayılır artışları diğer teşebbüslere geçiş yaparak sağlamaktadır. Pazarın rekabet karşıtı anlaşmalarla kısıtlandığı, bir diğer ifadeyle çalışan hareketliliğinin suni olarak düşürüldüğü durumlarda ise teorik olarak çalışanların ücretlerinde meydana gelecek artışlardan mahrum kalacakları söylenebilecektir. Kimi zamansa çalışanların yeni bir teşebbüse transferindeki güdüsü doğrudan ücret seviyesiyle açıklanamamaktadır. Aynı ücreti yahut daha azını kazanacağı bir işe geçiş yapmak isteyen çalışanın da çok farklı gerekçeleri olabilecektir.

⁴MASTERMAN, J.C. (2016), "The Customer Is Not Always Right: Balancing Worker and Customer Welfare in Antitrust Law" *Vanderbilt Law Review*, Vol:69(5), s.1387-1422; DAVIS, T. R. (2018), "Talent Can't Be Allocated: A Labor Economics Justification For No-Poaching Agreement Criminality In Antitrust Regulation", *Brooklyn Journal of Corporate, Financial & Commercial Law*, Vol: 12(2), s.279-310; LINDSAY, M ve K. SANTON (2012), "No-Poaching Allowed: Antitrust Issues in Labor Markets" *Antitrust*, Vol:26 (3), s.73-77.

Bunlar arasında işyerine ulaşım, çalışma koşulları, mesleki tatmin gibi birçok sebep sayılabilecektir. Her halükarda çalışan hareketliliğinin işverenler tarafından engellenmesiyle, çalışanın kendi refahı adına rasyonel bulduğu iş değişikliği kararını vermekten alıkoymadığı açıktır.

- (75) Çalışan hareketliliğinin düştüğü, eş deyişle çalışanların farklı teşebbüslere transferinin engellendiği bir piyasada çalışanlar daha yüksek ücretler ve daha iyi koşullar sunan iş fırsatlarından mahrum kalacaktır.⁵
- (76) Böylelikle bir yandan çalışanların rekabetçi seviyelerin altında kalan ücretlerle çalışmasının önüne geçilebilecekken, diğer yandan çalışanların daha etkin bir şekilde hizmet sunabilecekleri teşebbüslerce istihdam edilmesiyle ve fikirlerin/yeteneklerin teşebbüsler arasında yayılmasıyla teşebbüslerin küresel rekabetçiliğinin artması gibi faydalar elde edilebileceği ifade edilen hususlar arasındadır. Bunun yanında rekabetçi açıdan sağlıklı işleyen bir iş gücü piyasasının; iş gücünün niteliğinin artması, refahın haksız bir biçimde işçiden işverene aktarılmasının engellenmesi ve iş gücüne katılımın artması gibi çıktılar sağlaması da muhtemel görülen sonuçlar arasında sayılmıştır.
- (77) Çalışan ayartmama anlaşmalarının etkilerine yönelik tespitlerin yukarıda izah edilen hususlarla sınırlanması da mümkün değildir. Bu konuda Portekiz Rekabet Otoritesi çalışan ayartmama anlaşmalarının bir yandan çıktı pazarındaki bir yandan iş gücü pazarındaki etkilerini ortaya koyan çalışmasıyla rehberlik sağlamaktadır.⁶ Otorite “çalışan ayartmama anlaşmalarının iş gücü pazarına potansiyel etkileri” başlığı altında bu anlaşmaların;
1. İş gücü pazarındaki dengeyi bozarak, emek talebi olan teşebbüslerin sayısını azaltacağını ve dolayısıyla çalışanların pazarlık gücünü düşürerek çalışma şartlarını ve ücretleri baskılayacağını,
 2. Pazar yapısının oligopson hatta monopson niteliğe bürünmesine katkı sağlayacağını,
 3. İş gücü piyasasında emeğin satıcısı konumunda bulunan çalışanların çoğu durumda toplu pazarlık güçlerinin olmayışı sebebiyle bu tip anlaşmaların emek için ödenen ücreti düşüreceğini,
 4. Teşebbüslerin emeğin marjinal ürün hasılatından sapan, rekabetçi olmayan ücretler ödeme gücüne ulaşmasını sağlayacağını,
 5. İşverenlerin pazarlık gücünü arttırmasıyla, ücret seviyesi ve üretkenlik arasındaki bağı koparacağını,
 6. 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,
 7. Emek girdisine ödenen ücret üzerindeki dolaylı etkisi nedeniyle, ücretlerin/çalışma koşullarının tespit edilmesine yönelik dolaylı bir strateji olarak görülebileceğini,
 8. Özlük haklarına etkisi sebebiyle emek arzını baskılayabileceğini ve çalışanların kendilerine yatırım yapma güdüsünü azaltabileceğini,

⁵OECD (2020), “Competition in Labour Markets”, <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 28.

⁶https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf

9. Teşebbüsün eğitim masrafları vb. yatırımlarını koruması için zorunlu olmadığını, bu gibi hususların çalışana getirilecek yükümlülükler gibi farklı mekanizmalarla da sağlanabileceğini

ifade etmiştir.

- (78) Anılan çalışmada ayrıca çalışan ayartmama anlaşmalarının alt pazarda doğuracağı etkilere de değinilmiştir. Bu kapsamda yapılan açıklamalarda;
1. İşverenlerin alıcı gücünün kullanılmasının emek arzını etkileyerek çıktıyı düşürebileceği ve tüketici refahını azaltabileceği,
 2. Alt pazara etkilerin anlaşma taraflarının alt pazardaki pazar gücüne bağlı olarak değişebileceği,
 3. Anlaşma sonucunda bir sabit maliyet olan çalışan giderlerinde doğan maliyet düşüşünün son tüketiciye yansıtılmayacağı,
 4. Ayartmama anlaşmaları sonucunda oluşan ücret düşüşlerinin uzun vadede çalışan üretkenliğini düşüreceği,
 5. Çalışan hareketliliğinin düşmesiyle alt pazarda fikirlerin yayıldığı ve inovasyona dönük yapının bozulacağı,
 6. Özellikle inovasyon için çalışan hareketliliğinin kritik olduğu sektörlerde çalışan ayartmama anlaşmaları sonucunda ürün ve hizmetlerin kalitesinde ve çeşitliliğinde düşüş olacağı

ifade edilmiştir.

- (79) Bu anlaşmalar alt pazardaki danışıklı davranışların sürdürülebilmesi için uygun koşulları da sağlayabilmektedir. Böylece çıktı pazarında pazar paylaşımına ilişkin daha geniş bir kartelin aracı olabilmektedir. Kurulun *Konteyner Şoförleri* kararında incelenen çalışanlara yönelik anlaşmanın çıktı pazarında kurulan bir kartelin parçası olduğu anlaşılmaktadır.
- (80) Çalışan ayartmama anlaşmalarının niteliği noktasında, günümüze kadarki uygulamanın esas olarak ücretlerin belirlenmesi ve çalışan ayartmama anlaşmaları gibi açık (hard-core) kartellere odaklandığı belirtilmektedir⁷. Başka bir deyişle bu anlaşma tipinin kartel gibi etki doğurabileceği vurgulanmaktadır. Kurulun *Konteyner Şoförleri* kararında da, *“Esasen, işgücü pazarlarına yönelik rekabet hukuku uygulamasının esas kısmını oluşturan çalışanların maaşlarını sabitlemeye/çalışan ayartmamaya yönelik yapılan anlaşmalar pazarın alım tarafında kurulan kartellerden farklı değildir. Nitekim pazarın alım ya da satım tarafında bulunmaları farklılığı dışında; çalışan ayartmama anlaşmaları ile müşteri/pazar paylaşımı anlaşmalarının, ücret tespiti anlaşmaları ile fiyat tespiti anlaşmalarının temel bir farklılığı bulunmadığı gerek doktrinde gerekse de kararlar ile ortaya konulmuştur.”* ifadeleriyle çalışan ayartmama anlaşmalarının çıktı pazarındaki kartellere benzer kabul edildiği görülmektedir.
- (81) Kurulun *Bfit* kararında⁸ 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*

⁷ 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

⁸ Kurulun 07.02.2019 tarih ve 19-06/64-27 sayılı kararı.

bulunmaktadır. Ancak bu anlaşmalar işgücü piyasasında çalışanların refahında çok daha çarpıcı şekilde azalmaya sebep olmakta ve işgücü pazarında, rakipler arası müşteri paylaşımının çıktığı pazarlarında yaratacağına benzer etkiler yaratmaktadır. Bu çerçevede bu anlaşmaların yatay pazar paylaşımı anlaşmalarına benzer anti-rekabetçi etkiler doğuracağı, işgücü piyasasında çalışanların iş değiştirme imkânlarını sınırlandırarak dolaylı olarak maaşların sabitlenmesine yol açacağı öngörülmektedir.” değerlendirmelerine yer verilmiştir.

- (82) Diğer taraftan gerek literatürde gerekse yurt dışı otorite kararlarında da bu anlaşmaların amaç yönünden rekabeti kısıtladığı belirtilmektedir. Zira pazarın çıktığı tarafında yapılan pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarından temel bir farklılığı bulunmayan bu türden anlaşmalara etki temelli yaklaşmak, çıktığı pazarındaki pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarına etki temelli yaklaşımdan farksız olacaktır.
- (83) Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD), 2016 yılında Federal Ticaret Komisyonu (Federal Trade Commission-FTC) ve Adalet Bakanlığı’nın (Department of Justice-DOJ) yayımladığı İnsan Kaynakları Uzmanları İçin Anti-tröst Rehberi’nde (Rehber)⁹, hâlihazırda kurulmuş bir meşru işbirliği (bir devralma veya hizmet sözleşmesi gibi) ile ilgili ve bu işbirliği açısından makul bir şekilde gerekli olmayan anlaşmalar açık çalışan ayartmama anlaşması olarak kabul edilerek per se ihlal niteliğinde değerlendirilmiştir. Ayrıca Rehber’de, resmi veya gayri resmi, sözlü veya yazılı olup olmadığı fark etmeksizin, teşebbüslerin çalışan ayartmama anlaşmaları yapmaktan kaçınması gerektiği ve konunun adli soruşturmalara da konu edileceği açıklanmıştır. Yine bu anlaşmaların, ilgili iş gücü pazarlarında rekabeti, fiyat belirleme ya da pazar paylaşımı anlaşmaları gibi düzeltilemez şekilde ortadan kaldırdığı, teşebbüsler arası herhangi bir anlaşma bakımından da makul bir şekilde gerekli olmadığı ve çalışanları daha iyi iş olanakları için pazarlık edebilme imkânından mahrum bırakmak suretiyle rekabeti engelledikleri ifade edilmiştir. Diğer taraftan ABD’de meşru bir işbirliğinin parçası olan anlaşmalar için ise etki temelli yaklaşımlar benimsenmektedir.
- (84) ABD’deki uygulamaya bakıldığında 2010 yılında DOJ’nin duyurduğu Adobe davasıyla¹⁰ başlayan Silikon Vadisi Davaları’nın öne çıktığı görülmektedir. Silikon Vadisi’ndeki önde gelen teknoloji şirketlerinin birbirlerinin çalışanlarına iş teklif etmeme konusunda anlaşmasını belirten DOJ, anlaşmanın per se ihlal yarattığını öne sürmüştür.¹¹ Benzer diğer bir dava ise Lucasfilm davasıdır.¹² DOJ’un bu tipten anlaşmalara karşı tutumunun zaman içinde zayıflamadığı görülmektedir. -2021 yılı içerisinde, DOJ tarafından bir çalışan ayartmama anlaşmasının adli olarak soruşturulmasıyla başlayan ilk dava duyurulmuştur.¹³ Bu anlamda ABD’de açık çalışan ayartmama anlaşmalarının per se niteliğinin netleştiği söylenebilecektir.
- (85) Avrupa Birliği (AB) örneklerine bakıldığında Avrupa Komisyonu nezdinde bir örneğe rastlanmazken üye ülkelerde alınan kararlara bakıldığında ABD’ye benzer yaklaşımlara rastlandığı söylenebilecektir. AB üyesi ülkelerde, rekabet otoriteleri çalışan ayartmama anlaşmalarını, kartel tanımı kapsamında işbirlikçi stratejiyi gösteren anlaşmaların bir parçası olarak değerlendirmektedir. Söz konusu kararlarda bu anlaşmaların amaç ihlali olarak kabul edildiği de görülmekte, bu tip anlaşmalar ulusal rekabet kanunlarına ile

⁹DOJ ve FTC (2016), “Antitrust Guidance For Human Resource Professionals”, <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>, s.3, Erişim Tarihi: 20.06.2021.

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

¹¹ https://www.justice.gov/atr/case-document/complaint-0_para.3, Erişim Tarihi: 01.08.2020.

¹² United States v. Lucasfilm Ltd., No. 10-CV-02220 (D.D.C. 2010).

¹³<https://globalcompetitionreview.com/gcr-usa/departments-of-justice/doj-brings-first-criminal-no-poach-case>

ABİDA'nın 101. maddesine aykırı olarak kabul edilmektedir. İspanya rekabet otoritesinin 2010 yılında aldığı kararında¹⁴, tespit edilen navlun sevkiyatı karteli dâhilinde çalışanları işe alma ile ilgili koşullar üzerinde de anlaşmaya varıldığı, dolayısıyla rekabetin amaç bakımından kısıtlandığı tespit edilmiştir.

- (86) Fransız rekabet otoritesinin ise 2017 yılında, PVC ve linolyum (muşamba) zemin kaplaması alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin kurdukları kartel ile ilgili verdiği kararda¹⁵ ilgili teşebbüslerin fiyat anlaşmasının yanı sıra belirli müşterileri veya rakipleri ile ilgili olarak; işe alım politikası, satış organizasyonu veya yeni ürün numuneleri konularında kendi iç yönetimlerinde benimseyecekleri stratejiler hakkında anlaştıklarını tespit etmiştir. Karara konu olan çalışan ayartmama anlaşması ile ilgili olarak ise anlaşmanın bir centilmenlik anlaşması ile hayata geçirildiği ve teşebbüslerin istihdam politikalarına ilişkin stratejik belirsizliğin ortadan kaldırıldığı ifade edilmiştir. Otorite ayrıca bu tip anlaşmaların çalışanları iş fırsatlarından mahrum bıraktığını vurgulamıştır. Sonuç olarak karara konu anlaşmalar amaç bakımından ihlal olarak nitelendirilmiştir.

1.4.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmaları Kapsamında Ele Alınan Bulgulara İlişkin Değerlendirmeler

- (87) Yukarıda 1.3. sayılı başlık altında yer alan belgeler incelendiğinde;

ABDİ İBRAHİM-SANOVEL

- Bulgu-1'de yer alan ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Direktörü (.....) tarafından SANOVEL İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e gönderilen "*Centilmenlik anlaşmamızın devamı bizim için geçerlidir*" ve "*herhangi bir Abdi İbrahim-Reformed çalışanı olduğu takdirde bu centilmenliğin bozulmuş olacağını şimdiden belirtmek isterim*", Bulgu-2'de SANOVEL iç yazışmasında yer alan "*Abdi İbrahim İlaç firmasıyla aramızda bir centilmenlik anlaşması olduğu ve herhangi bir transfer yapılmaması konusunda hassas olmamız gerektiği*", TOKSÖZ GRUP iç yazışması niteliğini haiz Bulgu-3'te yer alan "*transfer yapmadığımız firmalar*" listesinde ABDİ İBRAHİM'in bulunduğu, ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-4'te yer alan "*Sanovel İlaç ile centilmenlik anlaşmamız olduğu için orada çalışan adayları maalesef*", ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-5'te yer alan "*Mevcut sanovel çalışanlarını maalesef alamıyoruz. Centilmenlik anlaşmasından dolayı.*", ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-8'de yer alan "*bilim ile centilmenlik anlaşmamız var sen aktif çalışıyorsa yöneticilerle paylaşma canım birde sanovel Bilim ve Sanovel*", ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-10'da yer alan "*Aktif sanovel ve arven çalışanlarını maalesef süreçlerimize dahil edemiyoruz, centilmenlik anlaşmamız sebebi ile.*", ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-11'de "*Sanovel ile aramızda bir centilmenlik anlaşması var bu nedenle orada çalışmakta olan kişileri ne yazık ki görüşmeye dahi çağırıyoruz.*" ifadelerine ek olarak ARVEN ve SANOVEL'i bünyesinde barındıran TOKSÖZ GRUP ile ABDİ İBRAHİM arasında centilmenlik anlaşması olduğunu gösteren Bulgu-19 ve Bulgu-21 de göz önünde bulundurulduğunda SANOVEL ile ABDİ İBRAHİM arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu,

¹⁴ <https://www.cnmc.es/expedientes/s012008;> http://ec.europa.eu/competition/ecn/brief/04_2010/es_freight.pdf.

¹⁵ Autorité de la concurrence, Decision 17-D-20, 19.10.2017.

ABDİ İBRAHİM-İLKO

- ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-6'da yer alan ve iş arayışında olduğu anlaşılan İLKO çalışanının sözlerinin aktarıldığı *"sizin İlko ile centilmenlik sözleşmeniz varmış, Bu sebepten direkt olumsuz olacaksa ben o kadar yolu gelmeyeyim diyor."* ifadesi, Bulgu-39 ve Bulgu-62'de İLKO'nun ABDİ İBRAHİM'in kısıtlı işe alım listesi içerisinde bulunduğu, Bulgu-55'te DROGSAN için *"Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise Drogsan, Genveon/Generica ve İlko bulunmakta olup"* ifadesinin yer aldığı, TEVA çalışanı (.....) ile ABBVIE çalışanı (.....) arasında gerçekleşen Bulgu-56'da centilmenlik anlaşması kastedilerek *"Abdi ve İlko ile var bildiğim kadarı ile ama Sanovel vardır hiç bilmiyorum"* ifadesinin geçtiği, Bulgu-57'de *"İlko (kısıtlı alım)"* ifadesinin yer aldığı görülmekte olup söz konusu yazışmalardan ABDİ İBRAHİM ile İLKO arasında belgelerde bahsi geçen centilmenlik anlaşması vasıtasıyla çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu,

ABDİ İBRAHİM-ARVEN

- ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-7'de yer alan *"Arven'de çalışmaya devam ettiği için değerlendirmeye alamıyoruz maalesef ki, centilmenlik anlaşmamız var"*, ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-10'da yer alan *"Aktif sanovel ve arven çalışanlarını maalesef süreçlerimize dahil edemiyoruz centilmenlik anlaşmamız sebebi ile"*, ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-12'de yer alan *"Arven ile centilmenlik anlaşmamız var maalesef değerlendirmeye alamıyoruz."*, ARVEN İLAÇ Eğitim ve Yetenek Yönetimi Müdürü (.....) ve BİLİM İLAÇ Bölge Müdürü (.....) arasında gerçekleşen Bulgu-15'te yer alan ve (.....) tarafından centilmenlik anlaşması kastedilerek *"Abdi İbrahim bizle olan anlaşmayı fesih diye BY lerine mail atmış"* ifadesine karşılık BİLİM İLAÇ Bölge Müdürü (.....) tarafından *"Canım, sizinle bitmiş, bizimle devam ediyormuş."* ifadeleri ve ARVEN ve SANOVEL'i bünyesinde barındıran TOKSÖZ GRUP ile ABDİ İBRAHİM arasında centilmenlik anlaşması olduğunu gösteren Bulgu-19 ve Bulgu-21 göz önünde bulundurulduğunda ABDİ İBRAHİM ile ARVEN arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu,

ABDİ İBRAHİM-BİLİM İLAÇ

- ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-8'de yer alan *"bilim ile centilmenlik anlaşmamız var sen aktif çalışıyorsa yöneticilerle paylaşma canım birde sanovel Bilim ve Sanovel"*, ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-9'da yer alan *"Bilim İlaç ile de centilmenlik anlaşmamız bulunuyor"* ifadesinden ABDİ İBRAHİM ile BİLİM İLAÇ arasında centilmenlik anlaşması olduğu, keza benzer ifadelerin ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğini haiz Bulgu-13, Bulgu-15, Bulgu-20, Bulgu-22, Bulgu-24, Bulgu-25, Bulgu-27, Bulgu-28, Bulgu-30, Bulgu-33, Bulgu-34, Bulgu-35, Bulgu-37, Bulgu-39, Bulgu-40, Bulgu-41, Bulgu-42, Bulgu-43, Bulgu-44, Bulgu-45, Bulgu-49, Bulgu-50, Bulgu-51, Bulgu-54, Bulgu-55, Bulgu-57, Bulgu-60, Bulgu-61, Bulgu-62'de de yer aldığı, bunun yanı sıra ABDİ İBRAHİM ile MICHEAL PAGE arasında geçen Bulgu-48 ve ABDİ İBRAHİM ile WORKSHOP TURKEY arasında geçen Bulgu-52'de yer alan ifadelerden de ABDİ İBRAHİM ile BİLİM İLAÇ arasında centilmenlik anlaşması olduğunu gösteren ifadelerin bulunduğu, ayrıca Bulgu-58 ve Bulgu-59 birlikte ele alındığında da bulgulara geçen çalışan ayartmama anlaşmasına taraf teşebbüslerin ABDİ İBRAHİM ve BİLİM İLAÇ olduğu, ayrıca BİLİM İLAÇ'tan

elde edilen yazışmalarda (Bulgu-15, 31, 32, 63), BİLİM İLAÇ ile ABDİ İBRAHİM arasında centilmenlik anlaşmasının bulunduğu ifade edildiği, dolayısıyla ABDİ İBRAHİM ile BİLİM İLAÇ arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu,

ABDİ İBRAHİM-ADEKA

- ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-27'de yer alan "*Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar aşağıdaki gibidir: •Adeka, (...), Bulgu-37'de yer alan "centilmenlik anlaşmamız olan adeka bilim servierden saha merkez alamıyoruz diğerleri saha için kisitli dedigimiz firmalar olduğu için merkeze aliyiruz", Bulgu-49'da yer alan "Adeka ve Bilim centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım yapamadığımız firmalardır."* Bulgu-52'de yer alan "*Ayrıca centilmenlik anlaşmanız bulunan Bilim İlaç ve Adeka İlaç'ta çalışan adaylar da bu kategoride", Bulgu-55'te yer alan "Adeka ve Bilim centilmenlik anlaşması nedeniyle işe alım yapamadığımız firmalardır."* ifadelerinden ve benzer ifadelerin bulunduğu Bulgu-33, Bulgu-39, Bulgu-42, Bulgu-43, Bulgu-44, Bulgu-50, Bulgu-57, Bulgu-60, Bulgu-61, Bulgu-62'de yer alan yazışmalardan ABDİ İBRAHİM ile ADEKA arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu,

ABDİ İBRAHİM-DROGSAN

- Bulgu-17'de yer alan ve yazışmanın gerçekleştiği tarihte DROGSAN'da çalıştığını belirten ve iş arayışında olan bir adayın ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....)'a "*Abdi İbrahim ile Drogan İlaçlarının arasında transfer konusunda "centilmenlik anlaşması" olduğu yönünde..."* bir e-posta gönderdiği ve bu bilginin doğrulunu teyit etmek istediği, buna yönelik olarak ABDİ İBRAHİM İnsan Kaynakları çalışanlarının ise "*nasıl dönmek gerekir bu adaya? Bu seviyede anlaşmadan bahsediyor muyuz?"* ifadesinin kullanıldığı görülmekte olup ABDİ İBRAHİM çalışanlarının adaya bilgi vermek konusunda tereddüt yaşadığı, anlaşmadan bahsedip bahsetmeme konusunda emin olamadıkları, Bulgu-27'de yer alan belgede ise DROGSAN'ın, ABDİ İBRAHİM'in "*Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar*" listesinde bulunduğu, ABDİ İBRAHİM iç yazışması olan Bulgu-55'te DROGSAN için "*Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise Drogan, Genveon/Generica ve İlko bulunmakta olup*" ifadesinin yer aldığı, benzer şekilde Bulgu-57 ve Bulgu-62'de de ABDİ İBRAHİM açısından DROGSAN'ın kısıtlı alım yapılan firmalar arasında yer aldığı görülmektedir. Söz konusu yazışmalardan, ABDİ İBRAHİM ile DROGSAN arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu,

ABDİ İBRAHİM-BERKO

- Bulgu-27'de yer alan ABDİ İBRAHİM iç yazışmasında "*Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar*" ifadesinin altında BERKO'nun bulunduğu, ABDİ İBRAHİM'in centilmenlik anlaşmalarının devam edip etmediğinin tartışıldığı ve ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-37'de, "*martta (.....)den onay alınan versiyonda reformed innomed ile ilerlenmeyecek kararı vardı ama değil mi?, Bizim hatırladığımız bunlar ciksın gibi bir karar yoktu, Kalıyor olmalı, sadece berko için karar alınmıştı*" ifadeleri ile Bulgu-39'da yer alan "*Berko'yu kısıtlı işe alım listesinden çıkarttık*" ifadelerinden ABDİ İBRAHİM ile BERKO arasında belgelerde bahsi geçen centilmenlik anlaşması vasıtasıyla çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu,

ABDİ İBRAHİM-GENVEON

- Bulgu-27 ve Bulgu-39'da yer alan ABDİ İBRAHİM iç yazışmasında "*Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar*" ve "*Kısıtlı İşe Alım*" ifadesinin altında GENVEON'un listelendiği, Bulgu-55'te yer alan "*Kısıtlı alım yaptığımız firmalar tarafında ise Drogsan, Genveon/Generica ve İlko bulunmakta olup*" ifadesinin bulunduğu, Bulgu-57'de ise "*Genveon (Eski adı: Generica-kısıtlı alım)*" ifadelerine yer verildiği, benzer şekilde Bulgu-62'de yer alan "*kısıtlı alım firmaları (saha için)*" başlıklı listede GENVEON'un bulunduğu dikkate alındığında ABDİ İBRAHİM ile GENVEON arasında belgelerde bahsi geçen centilmenlik anlaşması vasıtasıyla çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu,

ABDİ İBRAHİM-SERVIER

- Bulgu-27 ve Bulgu-39'da yer alan ABDİ İBRAHİM iç yazışmasında "*Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar*" ve "*Centilmenlik Anlaşması Kapsamında Yasaklı Firmalar*" ifadesinin altında SERVIER'in geçtiği, ABDİ İBRAHİM iç yazışması niteliğine sahip Bulgu-29'da yer alan "*Servier ile centilmenlik anlaşması çerçevesinde kimseyi almamış olmaları lazım*", Bulgu-37'de yer alan "*centilmenlik anlasmanız olan adeka bilim servierden saha merkez alamıyoruz diğerleri saha için kisitli dedigimiz firmalar olduğu için merkeze aliyoruz*", Bulgu-42'de yer alan "*bu arada servier listemizde olmayacak dedi DD, sadece adeka biim diyor*", Bulgu-57'de yer alan "*Servier centilmenlikten çıkmıştı ve şu an sadece Adeka-Bilim ikilisi ile ilerlemiyoruz.*" ifadelerinden ABDİ İBRAHİM ile SERVIER arasında belgelerde bahsi geçen centilmenlik anlaşması vasıtasıyla çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylem olduğu,

ABDİ İBRAHİM-GSK

- GSK'dan elde edilen ve 12.09.2022-14.09.2022 tarihli Bulgu-46'da ABDİ İBRAHİM ve GSK insan kaynakları çalışanları arasında geçen yazışmada; ABDİ İBRAHİM'in özel sağlık sigortası kapsamında bir kıyaslama (*benchmark*¹⁶) gerçekleştirdiği ve GSK'dan da bu hususta bilgi sunarak katkı sağlamasını istediği ve ABDİ İBRAHİM'e ait bilgilerin GSK ile paylaşıldığı, söz konusu belgenin çalışanların yan ücretlerine ilişkin geleceğe dönük olarak karşılıklı bilgi değişimi yapıldığını gösterdiği, Eylül 2022'de gerçekleşen yazışmada "*2023 için bütçelenen artış oranı nedir? Bütçelenmediyse tahmini artış oranı ne kadar ?*" ifadelerinin ardından ABDİ İBRAHİM'in onaylanmamış artış oranı olarak "%100" oranının paylaşıldığı, yazışmanın devamında yer alan GSK çalışanları arasında gerçekleşen yazışmada ABDİ İBRAHİM'in yönelttiği sorular kastedilerek "*Bu bilgileri paylaşabilir miyiz ne dersin?*" ve "*yapalım ama yazılı değil, arayarak söyleyebiliriz*" ifadelerinin kullanıldığı görülmekte olup söz konusu ifadelerden GSK'nın bilgi paylaşma yöntemi bakımından tereddüt yaşadığı ve ABDİ İBRAHİM'e bilgileri sözlü olarak paylaşma konusunda mutabık kalındığı, ek olarak Bulgu-48'de MICHAEL PAGE çalışanı tarafından 26.10.2022 tarihinde GSK çalışanına gönderilen e-postada; "*Yine Abdi İbrahim'de çalışan 2 adayı da önceliklendirmedim. ((.....) offlimits'de de mevcut) Şu an için bekliyorum.*" ifadelerinden GSK'nın işe alım süreçlerinde, ABDİ İBRAHİM çalışanları için *off limit* terimini kullandığı ve ABDİ İBRAHİM'i yasaklı firma olarak nitelendirdiği, söz konusu belgelerden ABDİ İBRAHİM ile GSK arasında çalışan ayartmamak ve

¹⁶ *Benchmark* terim anlamı olarak ölçüt, kıstas, karşılaştırma anlamlarına gelmektedir.

çalışanlarının yan haklarına yönelik rekabete duyarlı bilgiyi rakipleriyle paylaşmak suretiyle rekabeti sınırlayıcı bir anlaşma/uyumlu eylem bulunduğu,

ABDİ İBRAHİM-ABBVIE

- Bulgu-27'de yer alan ABDİ İBRAHİM iç yazışmasında "*Transfer görüşmesi yapmadığımız firmalar*" ifadesinin altında ALLERGAN'ın¹⁷ yer aldığı, ilgili belgenin ABBVIE ile ABDİ İBRAHİM arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma/uyumlu eylemi gösterdiği,

ABDİ İBRAHİM-SANOFİ

- ABDİ İBRAHİM Ücretlendirme ve Yan Olanaklar Müdürü (.....) ile SANOFİ Yöneticisi (.....) arasında geçen "*ÖSS Benchmarkı Hk.*" konulu Bulgu-23'te ABDİ İBRAHİM'in özel sağlık sigortası kapsamında bir kıyaslama (*benchmark*) gerçekleştirdiği ve SANOFİ'den bu hususta bilgi sunarak katkı sağlamasını istediği ve ABDİ İBRAHİM'e ait bilgilerin SANOFİ ile paylaşıldığı, Eylül 2022'de gerçekleşen yazışmada "*2023 için bütçelenen artış oranı nedir? Bütçelenmediyse tahmini artış oranı ne kadar ?*" ifadelerinin ardından ABDİ İBRAHİM'in onaylanmamış artış oranı olarak "%100" oranının paylaşıldığı dolayısıyla ABDİ İBRAHİM ile SANOFİ arasında çalışanların yan haklarına yönelik rekabete duyarlı bir bilgi paylaşımı gerçekleştirildiği

Değerlendirilmiştir.

1.4.3. Genel Değerlendirme

- (88) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemlerini yasaklamaktadır. Kanun'un 4. maddesinin (a) bendinde ise "*mal veya hizmetlerin alım ya da satım fiyatının, fiyatı oluşturan maliyet, kâr gibi unsurlar ile her türlü alım yahut satım şartlarının tespit edilmesi*" bu hallere örnek olarak sayılmaktadır.
- (89) Rekabet hukukunda rekabeti sınırlayıcı işbirlikleri anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği kararı gibi geniş bir kapsama sahiptir. Rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşmanın yazılı olması, hukuken geçerli olması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin, herhangi bir şekil şartı aramaksızın taraflar arasında rekabeti sınırlayıcı belirli bir irade uyuşmasını içeren, tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsadığı kabul edilmekte, ispat seviyeleri bakımından fark olan bu kavramlar arasında kesin bir ayırım yapılamamaktadır. Bu kapsamda rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma ve/veya uyumlu eylem tarafı herhangi bir teşebbüsün, anlaşma ve/veya uyumlu eylemin oluşmasında sınırlı katkı vermesi veya anlaşma ve/veya uyumlu eylemi tam olarak uygulamaması, teşebbüsün rekabeti sınırlayıcı işbirliğinin tarafı olmadığı anlamına gelmemektedir.
- (90) 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 feragat etmeleri 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi açısından ihlal sonucunu doğuracaktır. Zira bir yandan teşebbüslerin çalışan hareketliliğini azaltmasıyla maliyet yapıları benzeşecek ve diğer unsurlar üzerinde de rekabet karşıtı uzlaşmaların

¹⁷ Abbvie Inc ALLERGAN'ın tek kontrolüne sahiptir.

yapılması riski artacak, diğer yandan doğrudan iş gücü pazarında görülecek etkilerle çalışanların refahında gözle görülür bir düşüş yaşanacaktır. Çalışan hareketliliğinin düşmesiyle; çalışan ücretlerinin baskılanması ve iş gücü pazarında etkinsizlik yaşanması da beklenmektedir.

- (91) Çalışan ayartmama anlaşmalarının her ne kadar çıktı pazarındaki faaliyetleri doğrudan örtüşen teşebbüsler arasında görülmesi daha olası olsa da emek için rekabet, çıktı pazarından bağımsız olarak ilerlemektedir. Dolayısıyla çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin olarak önemli olan teşebbüslerin aynı nitelikteki çalışanların istihdamı noktasında rakip olmalarıdır. Dosya kapsamında elde edilen belgelerden görüleceği üzere teşebbüsler arası çalışan ayartmama anlaşmalarının genellikle ikili anlaşmalar şeklinde yapıldığı ve teşebbüslerin çıktı pazarındaki faaliyet alanları bakımından çok çeşitli alanlara yayıldığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda çalışan ayartmama anlaşmalarına taraf olduğu şüphesi oluşan teşebbüslere ilişkin herhangi bir sektörel ayrıma gidilmemiştir.
- (92) Yukarıda yer verilen açıklamalar ışığında ABDİ İBRAHİM'in çalışan geçişini kısıtlamayı amaçlayan çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem taraf olduğu kanaatine varılmaktadır. ABDİ İBRAHİM'in ayrı ayrı olmak üzere ADEKA, ARVEN, ABBVIE, BERKO, BİLİM İLAÇ, DROGSAN, GENVEON, GSK, İLKO, SANOVEL ve SERVIER ile çalışan ayartmamaya yönelik anlaşma/uyumlu eylem içerisinde olduğu kanaatine ulaşılmıştır. Öte yandan, ABDİ İBRAHİM ve GSK ile ABDİ İBRAHİM ve SANOFİ arasında çalışanların yan haklarına ilişkin bilgi değişimi yapıldığı görülmüş olup söz konusu bilgi değişiminin çalışan ayartmamaya yönelik söz konusu anlaşma/uyumlu eylemin parçası/uzantısı olarak gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, stratejik bilgilerin değişiminin ve çalışan ayartmamaya ilişkin anlaşma/uyumlu eylemin teşebbüslerin işgücü piyasasına yönelik aynı stratejisinin parçası olması sebebiyle elde edilen belgelerin ayrı bir anlaşma/uyumlu eylem seviyesine ulaşp ulaşmadığı yönünden değerlendirilmesine gerek görülmemiştir. Bununla birlikte rekabetçi açıdan hassas bilgilerin herhangi bir başka rekabete aykırı anlaşma/uyumlu eylemden bağımsız olması durumunda, tek başına açık ve ağır bir ihlal olarak değerlendirilebileceği de belirtilmelidir.
- (93) Sonuç olarak ABDİ İBRAHİM'in tespit edilen ikili anlaşma/uyumlu eylemler kapsamında rakiplerinin çalışanlarını işe almamak ve çalışanlarının yan haklarına yönelik rekabete duyarlı bilgiyi rakipleriyle paylaşmak yoluyla iş gücü piyasasındaki rekabeti engellediği ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini amaç bakımından ihlal ettiği kanaatine varılmıştır.

1.4.4. Uzlaşma Süreci ve İdari Para Cezasına İlişkin Değerlendirme

- (94) 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.
- (95) Ceza Yönetmeliği'nin 4. maddesinde idari para cezası belirlenirken öncelikle temel para cezasının hesaplanacağı; ardından ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak temel para cezasının artırılmasının ve/veya cezadan indirim yapılmasının söz konusu olacağı düzenlenmektedir.
- (96) 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. Anılan maddenin ikinci fıkrasında ise birinci fıkrada yazılı oranların belirlenmesinde ilgili teşebbüslerin veya teşebbüs birliklerinin piyasadaki gücü, ihlal neticesinde gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı gibi hususların dikkate alınacağı hükmüne yer verilmiştir.

- (97) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin beşinci fıkrasında *"Soruşturmaya başlanmasından sonra Kurul, ilgililerin talebi üzerine veya resen, soruşturma sürecinin hızlı bitirilmesinden doğacak usuli faydaları ve ihlalin varlığına veya kapsamına ilişkin görüş farklılıklarını göz önüne alarak uzlaşma usulünü başlatabilir. Kurul, hakkında soruşturma başlatılan ve ihlalin varlığı ile kapsamını kabul eden teşebbüs veya teşebbüs birlikleri ile soruşturma raporunun tebliğine kadar uzlaşabilir."*, altıncı fıkrasında *"Bu çerçevede Kurul, hakkında soruşturma açılan taraflara, ihlalin varlığını ve kapsamını kabul ettikleri bir uzlaşma metni sunmaları için kesin bir süre verir. Verilen süre geçirildikten sonra yapılan bildirimler dikkate alınmaz. İhlal tespitin ve idari para cezasının yer aldığı bir nihai kararla soruşturma sonlandırılır."* ve yedinci fıkrasında *"Uzlaşma usulü sonucunda idari para cezasında yüzde yirmi beşe kadar indirim uygulanabilir."* hükümleri yer almaktadır.
- (98) Uzlaşma Yönetmeliği'nin 5. maddesinin birinci fıkrasında ise *"Soruşturma tarafları uzlaşma taleplerini yazılı olarak Kuruma iletir. Kurul, 4 üncü maddenin ikinci fıkrasındaki hususları dikkate alarak bu talebi kabul veya ret edebileceği gibi varsa diğer tarafların da uzlaşma görüşmelerine davet edilmesine karar verebilir"* düzenlemesi bulunmaktadır.
- (99) Bu kapsamda soruşturma taraflarından ABDİ İBRAHİM uzlaşma talebinde bulunmuştur. Söz konusu başvuru üzerine Kurul tarafından uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir.
- (100) Uzlaşma görüşmeleri neticesinde ABDİ İBRAHİM'in uzlaşma sürecinin devam etmesi yönündeki beyanı doğrultusunda alınan 07.03.2024 tarihli ve 24-12/222-MUA sayılı uzlaşma ara kararında, soruşturma sürecinin uzlaşma ile neticelenmesi halinde;
1. *"ABDİ İBRAHİM'in, rakipleriyle iş gücü piyasasında birbirlerinin çalışanlarını işe almamaya yönelik olarak centilmenlik anlaşmaları yapmak ve rakipler arası rekabete hassas bilgi değişimi yapmak suretiyle anlaşma/uyumlu eylem içerisinde olduğuna ve bu yolla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,*
 2. *Bu nedenle, ABDİ İBRAHİM'e 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik"ın 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, ikinci fıkrası, üçüncü fıkrasının (b) bendi ve 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2022 yılı gayrisafi geliri üzerinden %(.....) oranında olmak üzere 245.818.635,61-TL idari para cezası uygulanmasına,*
 3. *4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrası ve Uzlaşma Yönetmeliği'nin 4. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse verilecek idari para cezasında %(.....) oranında indirim uygulanmasına,*
 4. *Bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2022 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak %(.....) oranında ve 184.363.976,71-TL tutarında idari para cezası uygulanmasına,*
 5. *Uzlaşma Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, uzlaşma metninin Kuruma gönderilebilmesi için işbu ara kararın tebliğinden itibaren anılan teşebbüse 15 gün süre verilmesine,*

6. *Uzlaşma metninin süresi içinde gönderilmemesi halinde Kurulun ara kararıyla bağlı olmadığına”*

karar verilmiştir.

- (101) Bahse konu ara kararda ceza oranı belirlenirken yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri dikkate alınarak, ABDİ İBRAHİM tarafından gerçekleştirilen ihlal eylemi “kartel” kategorisinde değerlendirilmiş ve temel para cezası başlangıç oranı %(.....) olarak belirlenmiştir.
- (102) Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasında ihlalin süresinin temel para cezasının tespitinde dikkate alınacağı öngörülmektedir. Belirtilen hükme göre temel para cezasının miktarı; bir ila beş yıl arasında süren ihlallerde yarısı oranında, beş yıldan uzun süren ihlallerde ise bir katı oranında arttırılacaktır. ABDİ İBRAHİM'in ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarihleri 29.03.2013 ile 02.11.2023 dönemini kapsamaktadır. Dolayısıyla ihlalin süresinin beş yıldan uzun olduğu görülmektedir. Bu nedenle temel para cezasına esas oran bir katı oranında artırılmış, böylelikle %(.....) temel para cezası oranına ulaşılmıştır.
- (103) Dosya kapsamında Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi anlamında temel para cezasının artırılmasını gerektirecek herhangi bir ağırlaştırıcı unsur söz konusu değildir. Diğer yandan ihlale konu olan iş gücü piyasalarının son dönemde dünya çapında incelemelere konu olması, çalışan ayartmamaya yönelik anlaşmaların kartel niteliğinin yakın zamanlarda ön plana çıkması hususları dikkate alınarak, Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrası çerçevesinde temel para cezası oranı %25 oranında indirilerek, uzlaşma indirimi öncesinde teşebbüse uygulanacak para cezası oranı %(.....) olarak belirlenmiştir.
- (104) ABDİ İBRAHİM tarafından bu karara istinaden hazırlanıp gönderilen uzlaşma metninde mezkûr kararda belirtilen hususlar kabul edilerek, teşebbüs hakkında yürütülen soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması talep edilmiştir.
- (105) Uzlaşma Yönetmeliğinin 8. maddesinin birinci fıkrasında;
- “1) Uzlaşma tarafı, uzlaşma ara kararında bildirilen hususları kabul etmesi halinde, aşağıdaki unsurları içeren bir uzlaşma metnini sunar:*
- a) Uzlaşma tarafının ihlalin varlığını ve kapsamını kabul ettiğine dair açık beyanı,*
- b) Kurulun uzlaşma tarafına ihlal nedeniyle verebileceği azami idari para cezası oranı ve miktarı ile tarafın uzlaşma usulü çerçevesinde bu ceza oranını ve miktarını kabul ettiği,*
- c) Uzlaşma tarafının hakkındaki iddialar konusunda yeterli derecede bilgilendirildiği ve kendi görüşlerini ve açıklamalarını aktarmak için tarafa yeterli imkân tanındığı,*
- ç) İdari para cezasının ve uzlaşma metninde yer alan hususların uzlaşma tarafınca dava konusu yapılamayacağı.”*

hükmüne yer verilmiştir. ABDİ İBRAHİM tarafından gönderilen uzlaşma metni incelendiğinde uzlaşma metninin Uzlaşma Yönetmeliği'nin 8. maddesinin birinci fıkrasında yer alan unsurları içerdiği görülmüştür.

- (106) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrasında “Uzlaşma usulü sonucunda idari para cezasında yüzde yirmi beşe kadar indirim uygulanabilir...” hükmü yer almaktadır. Uzlaşma Yönetmeliğinin 9. maddesinin birinci fıkrasında ise; “Uzlaşma metninin Kurum kayıtlarına girmesinden itibaren on beş gün içinde, Kurul tarafından ihlal tespitinin ve idari para cezasının yer aldığı bir nihai kararla ilgili taraf bakımından soruşturma sonlandırılır.” denilmektedir.

- (107) Yukarıda yer verilen açıklamalar doğrultusunda, ABDİ İBRAHİM tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde, Ceza Yönetmeliği kapsamında hesaplanan idari para cezasının %25 oranında indirilmesi, teşebbüse 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği gerekçesiyle 2022 yılı gayri safi gelirleri üzerinden %(.....) oranında idari para cezası uygulanması ve hakkındaki soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması sonuçlarına varılmıştır.

J. SONUÇ

- (108) 09.11.2023 tarihli ve 23-53/1004-M sayılı ve 21.02.2024 tarihli ve 24-09/165-M sayılı Kurul kararları ile açılan soruşturma kapsamında Rekabet Kurulunun 07.03.2024 tarihli ve 24-12/222-MUA sayılı uzlaşma ara kararına istinaden Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi tarafından gönderilen nihai uzlaşma metni 20.03.2024 tarih ve 50046 sayı ile süresi içerisinde Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. Uzlaşma metninde ihlalin varlığı ve kapsamı ile uzlaşma ara kararında öngörülen azami idari para cezası oranı ve tutarı teşebbüs tarafından açıkça kabul edilmiş olup;

1. Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin rakipleriyle iş gücü piyasasında birbirlerinin çalışanlarını işe almamaya yönelik olarak centilmenlik anlaşmaları yapmak ve rakipler arası rekabete hassas bilgi değişimi yapmak suretiyle anlaşma/uyumlu eylem içerisinde olduğuna ve bu yolla 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
2. Bu nedenle, Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'ne 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik" in 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, ikinci fıkrası, üçüncü fıkrasının (b) bendi ve 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2022 yılı gayrisafi geliri üzerinden %(.....) oranında olmak üzere 245.818.635,61-TL idari para cezası uygulanmasına,
3. 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik" in 4. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse verilecek idari para cezasında %25 oranında indirim uygulanmasına,
4. Bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2022 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak %(.....) oranında ve 184.363.976,71-TL tutarında idari para cezası uygulanmasına,
5. Böylece mevcut durumda Rekabet Kurulunun 09.11.2023 tarihli ve 23-53/1004-M sayılı ve 21.02.2024 tarihli ve 24-09/165-M sayılı kararları uyarınca yürütülmekte olan soruşturmanın Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi bakımından uzlaşma usulü ile sonlandırılmasına

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.

28.03.2024 tarih, 24-15/319-131 sayılı Karara ilişkin farklı gerekçe

Abdi İbrahim İlaç Sanayi ve Ticaret AŞ hakkında yürütülen soruşturma sonunda, teşebbüsün ihracat hariç, 2022 cirosu üzerinden (....) oranında idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir. Diğer hususlara katılmakla birlikte, aşağıda yer alan gerekçelerle ihracat cirosunun idari para cezası hesabında dışarda bırakılmasına katılmamaktayız.

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 bedeller de 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 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).

"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 açıklamalarımız, 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 katılmamız mümkün olmamıştır.

Hasan Hüseyin ÜNLÜ
Kurul Üyesi

Berat UZUN
Kurul Üyesi