

Rekabet Kurumu Başkanlığından,

REKABET KURULU KARARI

Dosya Sayısı : 2021-5-006

(Soruşturma/Uzlaşma)

Karar Sayısı : 22-04/56-25

Karar Tarihi : 19.01.2022

A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

Başkan : Birol KÜLE

Üyeler : Şükran KODALAK, Hasan Hüseyin ÜNLÜ,
Ayşe ERGEZEN, Cengiz ÇOLAK

B. RAPORTÖRLER : Eren YALDIZLI, Osman AYAR, Aykut KARAGÖZ,
Mert ÖZMEN, Ezgi EREN

C. İLGİLİ TARAF : - Fatih Römorkörcülük ve Denizcilik Hizmetleri A.Ş.

Temsilcisi: Av. Ahmet Murat GAZİOĞLU

Altunizade Burhaniye Mah. Atilla Sok. No:6 Üsküdar/İstanbul

D. ŞİKÂyetçi : Gizlilik talebi bulunmaktadır.

(1) **E. DOSYA KONUSU:** Fatih Römorkörcülük ve Denizcilik Hizmetleri A.Ş., Atlantik Gemi İşletmeciliği A.Ş., Coship Denizcilik San. ve Tic. Ltd. Şti. ve Nevzat Aydın Denizcilik Ticaret Ltd. Şti. hakkında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak Rekabet Kurulunun 29.07.2021 tarih ve 21-36/485-M sayılı kararı ile açılan soruşturma kapsamında Fatih Römorkörcülük ve Denizcilik Hizmetleri A.Ş. tarafından sunulan uzlaşma metni neticesinde soruşturmanın Fatih Römorkörcülük ve Denizcilik Hizmetleri A.Ş. bakımından sonlandırılması.

(2) **F. İDDİALARIN ÖZETİ:** Başvuruda özetle;

- (.....) PSV¹ (Platform İkmal Gemileri - *Platform Supply Vessel*) (.....),
 - (.....),
 - (.....),
 - (.....),
 - (.....),
 - (.....),
 - (.....),
 - (.....) elemanlarının başka teşebbüslerde çalışmasını istemediği,
 - Bu uygulamanın işçi haklarının tek elden kontrol edildiği ve işverenlerin rekabet etmeden çalışma şartlarını düzenleyebildiği bir ortam yarattığı
- ifade edilerek 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun (4054 sayılı Kanun) kapsamında gereğinin yapılması talep edilmiştir.

(3) **G. DOSYA EVRELERİ:** Rekabet Kurumu (Kurum) kayıtlarına 12.01.2021 tarih ve 14339 sayı ile intikal eden başvuru ve 25.01.2021 tarihine yapılan telefon görüşmesi üzerine hazırlanan 28.01.2021 tarih ve 2021-5-006/İİ sayılı İlk İnceleme Raporu, 04.02.2021 tarihli Rekabet Kurulu (Kurul) toplantısında görüşülmüş ve 21-06/83-M sayı ile FATİH OFFSHORE ve ATLANTİK'in birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye

¹ Bahse konu gemiler petrol ve doğalgaz sondaj gemilerine yönelik malzeme, personel ve atık taşıma gibi birçok lojistik hizmeti sağlayan tipte destek gemileridir.

yönelik olarak anlaşarak 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettikleri iddiası ile ilgili olarak aynı Kanun'un 40. maddesi uyarınca önaraştırma yapılmasına karar verilmiştir.

- (4) Önaraştırma çerçevesinde, 18.06.2021 tarihinde FATİH OFFSHORE, ATLANTİK ve COSHIP'te yerinde incelemeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca anılan teşebbüslerden dosya kapsamında değerlendirilmek üzere talep edilen bazı bilgi ve belgeler 05-07.07.2021 tarihlerinde Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (5) Önaraştırma sürecinde yapılan tespit ve değerlendirmeler neticesinde hazırlanan 26.07.2021 tarih ve 2021-5-006/ÖA sayılı Önaraştırma Raporu, Kurulun 29.07.2021 tarihli toplantısında görüşülerek, PSV gemi işletmeciliği pazarında faaliyet gösteren teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemek üzere anlaşmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespitine yönelik olarak FATİH OFFSHORE, ATLANTİK, COSHIP ve Nevzat Aydın Denizcilik Ticaret Ltd. Şti. (NEVZAT DENİZCİLİK) hakkında aynı Kanun'un 41. maddesi uyarınca soruşturma açılmasına 21-36/485-M sayıyla karar verilmiştir.
- (6) Kurulun anılan kararıyla başlatılan soruşturma kapsamında; 13.08.2021 tarihli soruşturma bildirimleri 17.08.2021 tarihinde tüm soruşturma taraflarınca tebellüğ edilmiş ve NEVZAT DENİZCİLİK haricinde tarafların ilk yazılı savunmaları süresi içerisinde Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (7) Soruşturma süreci devam ederken FATİH OFFSHORE tarafından gönderilen ve Kurum kayıtlarına 13.10.2021 tarih ve 22033 sayı ile intikal eden yazı ile uzlaşma başvurusunda bulunulmuştur. Kurulun 28.10.2021 tarih ve 21-53/739-M sayılı kararı ile FATİH OFFSHORE'un uzlaşma başvurusu kabul edilerek uzlaşma görüşmelerine başlanılmasına karar verilmiştir.
- (8) Bu çerçevede 15.11.2021 tarihinde FATİH OFFSHORE vekilinin ve temsilcisinin fiziki katılımları ile uzlaşma görüşmesi gerçekleştirilmiştir.
- (9) Uzlaşma görüşmesi neticesinde FATİH OFFSHORE'un uzlaşma sürecinin devam etmesi yönündeki beyanları doğrultusunda hazırlanan 13.12.2021 tarih ve 2021-5-006/BN-06 sayılı Bilgi Notu Kurulun 16.12.2021 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 21-61/874-MUA sayılı uzlaşma ara kararı alınmıştır.
- (10) İlgili uzlaşma ara kararı FATİH OFFSHORE tarafından 22.12.2021 tarihinde tebellüğ edilmiş olup söz konusu karara istinaden teşebbüs tarafından gönderilen uzlaşma metni 06.01.2022 tarih ve 24361 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (11) Yukarıda yer verilen süreç sonucunda hazırlanan 12.01.2022 tarih ve 2021-5-006/BN-08 sayılı Bilgi Notu görüşülerek karara bağlanmıştır.
- (12) **H. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** İlgili Bilgi Notu'nda özetle; Kurulun 16.12.2021 tarih ve 21-61/874-MUA sayı uzlaşma ara kararı ile FATİH OFFSHORE tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde, FATİH OFFSHORE hakkındaki soruşturmanın uzlaşma usulü ile sonlandırılabilceği ifade edilmiştir.

I. YAPILAN İNCELEME ve TESPİTLER

I.1. Taraf Hakkında Bilgi

- (13) Denizcilik alanında PSV işletmeciliği ve lojistik hizmeti vermek amacıyla kurulan FATİH OFFSHORE, mülkiyetinde bulunan Ertuğrul Bey, Osman Bey ve Orhan Bey adlı PSV gemileri ile faaliyet göstermektedir. Ayrıca FATİH OFFSHORE, 15.05.2019 tarihinde TPAO ile ATLANTİK arasında imzalanan işletme sözleşmesi ile iki yıl boyunca, öncesinde ATLANTİK tarafından işletilen ve mülkiyeti TPAO'ya ait olan Altan, Sancar

ve Korkut adlı PSV gemilerinin işletme hakkını 15.06.2021 tarihinde devralmıştır. Bu kapsamda teşebbüs, hâlihazırda bu pazardaki faaliyetlerini anılan altı gemi ile devam ettirmektedir.

I.2. Sektöre İlişkin Bilgiler

- (14) PSV gemileri açık denizlerde ve okyanuslarda faaliyet gösteren petrol ve doğal gaz platformlarına gerekli lojistik desteği sağlamak üzere üretilen özel gemilerdir. Bir PSV gemisinin temel fonksiyonu, bahse konu platformlara belirli bir mesafede ve sabit bir konumda kalarak personel, yakıt, erzak, teknik malzeme vb. gibi ikmalleri gerçekleştirmektir. Bu kapsamda bir PSV gemisini herhangi bir lojistik gemisinden ayıran temel unsur, PSV gemilerinin en zorlu hava koşullarında dahi açık denizlerde herhangi bir konumda sabit tutulabilmesidir. Bunu sağlamak için bu gemilerde *Dynamic Positioning* (DP) sistemi kullanılmakta, bu sistem ile uydu üzerinden geminin kendi sevk ve manevra sistemleri kullanılarak gemi, rüzgâr, dalga, gelgit ve akıntılara karşı belirlenen bir pozisyonda veya rotada tutulabilmektedir.
- (15) PSV gemilerinin yürüttükleri faaliyetlerinin hassasiyeti nedeniyle bu gemilerde istihdam edilen tüm çalışanlar, ilgili eğitimlerini tamamladıktan sonra T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığından alınmış ve uluslararası geçerliliği olan denizci ehliyetlerine ve PSV gemilerinde çalışmak için aranan ilave sertifikalara sahip olmak zorundadırlar. Bu kapsamda örneğin, PSV gemilerini açık denizlerde sabit tutma görevini üstlenen DP personeli, DP ehliyetlerini yurtdışındaki eğitimlerini tamamladıktan ve sınavda başarılı olduktan sonra alabilmekte olup bu ehliyetler bir yıl süre ile yapılacak stajdan sonra geçerlilik kazanmaktadır. Bunun yanı sıra denizcilerin almış olduğu tüm sertifikaların belirli bir süre ile geçerliliği bulunmaktadır. Bu nedenle denizciler sertifikalarının geçerliliğinin devamı için belirli aralıklarla gerekli eğitimleri alarak sertifikalarını yenilemek zorundadırlar.
- (16) Ülkemizde PSV gemiciliği faaliyetleri, ATLANTİK'in mülkiyetinde bulunan Kutsi İlhan, Hakan İlhan ve Murat İlhan; FATİH OFFSHORE'un mülkiyetinde bulunan Ertuğrul Bey, Osman Bey ve Orhan Bey; TPAO'nun mülkiyetinde bulunan ve işletmesi FATİH OFFSHORE tarafından yapılan Altan, Sancar ve Korkut adlı toplam dokuz adet PSV gemisi aracılığıyla yürütülmektedir. TPAO'nun mülkiyetinde bulunan Altan, Sancar ve Korkut gemilerinin işletme hakkı 15.05.2019 tarihinde imzalanan sözleşme ile ATLANTİK'e devredilmiş olup gemilerin personel donatımı, malzeme-kumanya tedariki, tamir-bakım ve gemi işletmesi hizmetleri 15.05.2021 tarihine kadar ATLANTİK tarafından sunulmuştur. Sözleşme süresinin dolması ile birlikte anılan gemilerin işletmesi, bu kez TPAO ile FATİH OFFSHORE arasında, 15.06.2021 tarihinde imzalanan sözleşme ile FATİH OFFSHORE'a geçmiştir. Her iki sözleşme kapsamında da PSV gemilerinde çalışmakta olan personelin işvereni konumunda işletme hakkına sahip olan teşebbüsler bulunmaktadır. Bu kapsamda personele yapılacak her türden ödemenin işleyen sıfatını haiz teşebbüslerce yapıldığı anlaşılmaktadır.
- (17) İlgili PSV gemileri TPAO tarafından Karadeniz ve Doğu Akdeniz'de petrol ve doğalgaz arama faaliyetlerinde bulunmak üzere kullanılan Fatih, Yavuz ve Kanuni adlı sondaj gemilerine lojistik hizmetleri sunmaktadır.

I.3. İlgili Pazar

I.3.1. İlgili Ürün Pazarı

- (18) Dosya konusu iddialar, PSV gemilerinde çalışan personellerin rakip teşebbüsler arasındaki geçişlerinin anlaşma yoluyla engellendiğine ilişkin olup PSV gemilerinin kullanım amaçları ve faaliyet alanları bakımından diğer gemilerden ayrıştığı

anlaşılmaktadır. Öyle ki bu gemiler açık denizlerde veya okyanuslarda faaliyet gösteren sabit platformlara herhangi bir temasta bulunmaksızın belirli bir mesafeye kadar yaklaşmakta, kullanılan DP sistemiyle kendini sabitlemekte ve gerekli lojistik ikmal bu şekilde sağlamaktadır.

- (19) Dolayısıyla böylesi bir faaliyette bulunabilmek için PSV gemilerinin DP başta olmak üzere çeşitli teknolojik yatırımları gerektirdiği gibi çalışanlarının da bu gibi sistemleri kullanmak ve PSV gemilerinde çalışabilmek için ilave birtakım niteliklere/sertifikalara sahip olması gerektiği anlaşılmaktadır. Ayrıca FATİH OFFSHORE tarafından da belirtildiği üzere PSV'lerin özel tip gemiler olması sebebiyle konusunda uzman ve bu tip gemileri tanıyan personellerin çalışması operasyonların başarısını artırırken oluşabilecek riskleri minimize etmektedir.
- (20) Bu çerçevede gerek PSV gemilerinin belirli bir amaca özgü faaliyetleri yürütmek için kullanılması gerek PSV gemilerinde çalışan personellerin belirli birtakım kriterlere ve iş tecrübesine sahip olması gerekliliği göz önünde bulundurulduğunda dosya kapsamında ilgili ürün pazarı *“Türkiye Cumhuriyeti karasuları ve kıta sahanlığında yapılan doğalgaz/petrol arama faaliyetlerine destek hizmeti sağlayan gemilere yönelik çalışan pazarı”* olarak belirlenebilecektir.
- (21) Bununla birlikte İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafında; *“inceleme konusu işlem, gerek ürün gerekse de coğrafi açıdan olası alternatif pazar tanımları çerçevesinde rekabet açısından endişeler yaratmıyor ya da alternatif tüm tanımlar açısından rekabeti bozucu bir etki söz konusu oluyorsa pazar tanımı yapılmayabilir”* ifadeleri yer almaktadır. Bu çerçevede mevcut dosya bakımından, kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır.

1.3.2. İlgili Coğrafi Pazar

- (22) Önceki bölümlerde de ifade edildiği üzere ülkemizde hâlihazırda FATİH OFFSHORE ve ATLANTİK tarafından işletilen toplam dokuz adet PSV gemisi bulunmakta olup bu gemiler Karadeniz ve Doğu Akdeniz'de petrol ve doğal gaz arama faaliyetleri kapsamında kullanılan sondaj gemilerine hizmet vermektedir.
- (23) Dolayısıyla dosya konusu bakımından ilgili coğrafi pazar *“Türkiye”* olarak belirlenebilecektir. Bununla birlikte İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafındaki açıklamalar doğrultusunda kesin bir coğrafi pazar tanımı yapılmamıştır.

1.4. Değerlendirme

1.4.1. Alım Tarafındaki Rekabet İhlallerinin Değerlendirilmesi

- (24) Rekabet hukuku literatüründe, girdi pazarları ile çıktı pazarları arasında rekabeti sınırlayıcı anlaşmaların etkisi ve incelenmesi bakımından fark bulunmamaktadır. İşgücü piyasalarına yönelik belirsizlik arz eden yaklaşım da son on yıl içinde değişmiş, bir girdi niteliğinde olan emeğe yönelik teşebbüsler arası anlaşmaların rekabet hukuku uygulamasının kapsamında olduğu gerek literatürde gerekse otoritelerin kararları ile ortaya konulmuştur. İşgücü piyasasında işveren konumundaki teşebbüsler arası anlaşmalar çeşitli farklılıklar arz etmekle birlikte, esasen teşebbüslerin alıcısı konumunda bulunduğu emek faktörüne yöneldiğinden, bu bölümde öncelikle alım tarafındaki ihlallere değinilmiştir.

- (25) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (a) bendinde sözü edilen maddenin birinci fıkrası kapsamında yasaklanan anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği kararlarına *"mal veya hizmetlerin alım ya da satım fiyatının, fiyatı oluşturan maliyet, kâr gibi unsurlar ile her türlü alım yahut satım şartlarının tespit edilmesi"* hususları örnek olarak gösterilmektedir. Bu çerçevede Kurulun, pazarların alım tarafında oluşan ihlallere yönelik karar almasını engelleyecek bir husus bulunmamaktadır. Kiraz alımı yapan teşebbüslerin kirazların alım fiyatını ve diğer koşulları anlaşarak belirlediklerine ilişkin alınan Kurul kararında², tarafların fiyat konusunda yazılı anlaşmaya vardığı ve anlaşmanın uygulanmasını sağlamak üzere koordinatör atandığı ortaya konulmuştur. Söz konusu anlaşmanın bir alım karteli oluşturduğu belirtilen kararda bu tip bir anlaşmanın açık şekilde 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği belirtilmektedir. Kararda ayrıca alım fiyatının teşebbüslerce belirlenmesinin fiyat tespiti olduğu kabul edilerek *per se* ihlal niteliği taşıdığı vurgulanmıştır.
- (26) Kurul *yaprak tütün* kararında³ ise Ege Bölgesi'nde 14 adet teşebbüsün bir araya gelerek tütün üreticileri ile yaptıkları sözleşmelerle alım şartlarını ve fiyatlarını birlikte tespit edip uygulamak suretiyle 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettikleri iddiasını incelemiştir. Bir ihlal tespiti içermeyen kararda alım yapan teşebbüslerin üreticiye veya üretici firmalara karşı bir araya gelmek ve alım gücü yaratmak suretiyle fiyatı baskı altına almaya çalışıp çalışmadıkları araştırılmıştır. Teşebbüslerin alım gücü uygulayabilmesi için pazarda alıcıların alımların büyük kısmını yapıyor olmaları ve toplam alıcı sayısı, alım pazarında giriş engellerinin bulunması, arz eğrisinin pozitif eğimli olması ve alıcılar arasındaki iletişim gibi belli başlı kriterlerin aranacağı ifade edilmiştir. Bu anlamda karar içerisinde teşebbüslerin monopson gücü yaratmasına yönelik etki analizine yer verilmiş, bu tür anlaşmaların Kanun'un 4. maddesinin amaç bakımından da ihlal edilebileceği vurgulanmış ancak olay özelinde yapılan anlaşmaların bu nitelikte olmadığı belirtilmiştir.
- (27) Kurulun *Çiğ Süt* kararında⁴ ise Isparta ili Şarkikaraağaç ilçesinde, süt ve süt ürünleri ticareti ve nakliyesi ile iştigal eden teşebbüslerin kendi aralarında akdettikleri bir protokol çerçevesinde ilçe merkezi, kasaba ve köyleri kendi aralarında paylaştıkları, bu paylaşım aykırı olarak başka bir köyün sütünü alan kişilere tazminat yaptırımı uygulandığı ve böylece toplanan çiğ sütün fiyatının ve ödeme koşullarının ilgili teşebbüslerce tespit edildiği iddiası incelenmiştir. Soruşturma sonucunda bazı üreticilerin *"..anlaşarak üretimde kullandıkları çiğ sütün müstahsilden alım fiyatını pazar dışında belirlemek ve çiğ süt alımlarını belirli dönemlerde durdurmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiklerine..."* karar verilmiştir. Diğer taraftan mevcut soruşturma konusu ile benzeşen köylerin paylaşımı uygulamasının 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (b) bendi kapsamında bölge paylaşımı niteliğinde ihlal olduğu tespit edilmiştir.⁵
- (28) Girdi (hammadde) paylaşımına ilişkin Avrupa uygulamasına bakıldığında ise Avrupa Komisyonunun (Komisyon) girdi fiyatlarının belirlenmesine ve girdi kaynaklarının

² Kurulun 24.7.2007 tarih ve 07-60/713-245 sayılı kararı. Benzeri için bkz. incir alım fiyatlarının belirlenmesine ilişkin 16.03.2012 tarih ve 12-12/383-112 sayılı karar.

³ Kurulun 19.9.2002 tarih ve 02-56/699-283 sayılı kararı.

⁴ Kurulun 26.07.2006 tarih ve 06-56/714-204 sayılı kararı.

⁵ Diğer taraftan bu uygulamaya, piyasadaki kalitesizliği azaltarak bölge sütünde iyileştirmeler sağlayacağı gibi süt ürününe özgü gerekçelerle muafiyet tanınmıştır.

paylaşılmasına ilişkin rekabete aykırı uygulamalar ile ilgili verdiği iki kararda⁶ hammadde girdisine ilişkin (i) hammadde alım fiyatlarının sabitlenmesi, (ii) alım miktarının tespiti ve (iii) hammadde sağlayıcılarının paylaşılmasının kartel olarak değerlendirildiği görülmektedir. Netice itibarıyla Komisyon, fiyat tespiti ve pazar paylaşımını içeren yatay uygulamalar yoluyla ABİDA'nın 101. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir. Anılan kararlardan hareketle bu yaklaşımın, önemli bir girdi niteliğini haiz emek girdisine ilişkin çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından da geçerli olduğu değerlendirilmektedir.

- (29) Sonuç olarak, pazarın alım tarafındaki rekabete aykırı davranışların ağır sonuçlar doğurduğu, amaç yönünden 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiği ve bu ihlallerin fiyat tespiti ve bölge/müşteri paylaşımı gibi ihlal türleri ile aynı nitelikte kabul edilebileceği değerlendirilmektedir.

1.4.2. İşgücü Piyasasına Yönelik Rekabet Hukuku Yaklaşımı

- (30) Emek için rekabet halinde olan teşebbüslerin özellikle çalışan hareketliliğine ve çalışan ücretlerine yönelik anlaşmalar yaptığı bilinmekte, çalışan hareketliliğini kısıtlamaya yönelik çalışan ayartmama anlaşmaları ve ücretleri baskılamaya yönelik ücret tespiti anlaşmaları rekabet otoritelerinin inceleme alanına giren uzlaşma tiplerinden birisini oluşturmaktadır.
- (31) Birçok sektörde, çalışanların niteliğinin her geçen gün önem kazandığı ve teşebbüsler için çoğu zaman en önemli girdi unsurlarından biri olarak adlandırıldığı bilinmektedir. Çalışanlar bir yandan teşebbüslerin çıktı pazarındaki rekabetçi güçleri açısından belirleyici olurken diğer yandan teşebbüsler adına önemli maliyet kalemlerinden birini oluşturmaktadır. Bu anlamda çalışanların oluşturduğu işgücü piyasalarına yönelen teşebbüsler arası anlaşmaların teşebbüslerin maliyet yapılarını, rekabetçi stratejilerini benzeştireceği söylenebilecektir. Bu türden anlaşmaların çıktı pazarlarına etkisi konusunda ise farklı görüşler bulunmaktadır. Ağırlık kazanan görüş ise işveren konumundaki teşebbüslerin yaptıkları rekabet karşıtı anlaşmalar ile bir alıcı gücü yarattıklarını ve nihayetinde bu alıcı gücünü emek alımlarını kısararak kullandıklarını, böylelikle girdide yaşanan düşüş ile ürün pazarında da çıktının azalarak fiyatların arttığını savunmaktadır.⁷ Kurul çalışan ücretlerinin sabitlenmesine yönelik hususları incelediği *Konteyner Şoförleri* kararında işgücü piyasasındaki rekabeti sınırlayıcı anlaşmaların çıktı pazarında olumsuz etkiler yaratabileceğine, söz gelimi emek arzının düşmesiyle çıktı miktarında yaşanan azalmanın tüketiciler adına refah kaybı yaratabileceğine ilişkin görüşlere yer vermiştir.⁸
- (32) İşgücü piyasasına yönelik teşebbüsler arası anlaşmalar konusunda tartışmaya açık olmayan kısım ise bu tip anlaşmaların işgücü piyasasında ve çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkilerdir. Çeşitli iktisadi modeller üzerinde yapılan incelemeler işverenler arası rekabet karşıtı anlaşmaların çalışanların refahını her ihtimalde düşürdüğünü ortaya koymaktadır.⁹ Bu kapsamda birçok otorite aldığı kararlarda doğrudan işgücü piyasasında doğacak etkileri temel alarak teşebbüsler arası anlaşmaların rekabet karşıtı niteliğini saptamaktadır.

⁶ Söz konusu kararlar İspanya ve İtalya'da kurulan tütün girdisi alımına ilişkin karteli konu almaktadır (COMP/C.38.238/B.2, *Spanish Raw Tobacco*, 20.10.2004 ve COMP/C.38.281/B.2, *Italian Raw Tobacco*, 20.10.2005).

⁷ NAIDU, S., E. POSNER ve E. G. WEYL (2018), "Antitrust Remedies for Labor Market Power", *Harvard Law Review*, Vol: 132, No: 2, s. 559

⁸ 02.01.2020 tarih ve 20-01/3-2 sayılı karar, para. 31.

⁹ Shy ve Stenbacka (2019, 244)

- (33) Bu noktada belirtmek gerekir ki, Türk rekabet hukuku açısından işgücü piyasalarının 4054 sayılı Kanun kapsamında olduğu alınan kararlarla kesinleşmiş bulunmaktadır. 2019 yılında alınan *BFIT* kararı bir franchise zinciri içindeki çalışan ayartmamaya yönelik hükümleri ele almakta ve bu tip hükümlerin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi açısından ihlal yaratabilecek nitelikte olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.¹⁰ 2020 yılında ise, Kurulun *Konteyner Şoförleri* kararında 4054 sayılı Kanun'un 3. maddesinin gerekçesine sadece işgücü piyasalarında toplu iş sözleşmelerine ilişkin bir istisnanın varlığından bahsedildiğine değinilmiştir. Kurul anılan madde gerekçesinin işgücü piyasalarına yönelik teşebbüsler arası anlaşmaları bağışık tutmak gibi bir amacı olmadığı sonucuna ulaşmış ve işgücü piyasalarına yönelik rekabet karşıtı amacı olan veya bu etkiyi gösterebilecek her türden anlaşmanın uygulama kapsamında kalacağını ortaya koymuştur.¹¹ Anılan kararları takip eden işgücü piyasasına yönelik soruşturma kararları da konu açısından bir kapsam tartışmasının kalmadığını ve Kurulun çalışanlara yönelik rekabet karşıtı anlaşmalara önem attığını göstermektedir.
- (34) Diğer taraftan işgücü pazarlarında pazarın arz tarafındaki çalışanlar, işverenler ile akdettikleri anlaşmalar ile emeklerini "satmakta"¹² ve çalışma/istihdam koşullarını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu anlaşmalar genellikle rekabet hukukunun uygulamasından muaf tutulmaktadır. Bu muafiyet, işçilerin/çalışanların korunması gibi toplumsal ve sosyal güdüler çerçevesinde toplu pazarlık faaliyetlerinin rekabet hukukundan bağışık tutulmasını sağlamayı amaçlamaktadır.¹³ Benzer şekilde 4054 sayılı Kanun'un 3. maddesinin gerekçesinde "*Kuşkusuz, toplu pazarlık esasının kabul edildiği emek piyasası bu tanımın dışındadır.*" ifadesi geçmektedir. Bu düzenleme ile toplu pazarlık esasına yapılan vurgu toplu iş sözleşmeleri, sendikalar gibi kurumların rekabet hukuku uygulamalarına konu edilip edilemeyeceğine açıklık getirmektedir. Diğer taraftan gerekçede geçen bu ifadelerin işverenler arasında yapılan anlaşmaları kanun kapsamı dışında tutmak amacı taşımadığı anlaşılmaktadır.
- (35) Devam eden bölümde, çalışan ayartmama anlaşmaları özelinde ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir.

1.4.3. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Bilgi

- (36) Çalışan ayartmama anlaşmaları (*no-poaching agreements*) emek için rekabet halinde olan teşebbüslerin, birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik yaptıkları anlaşmalardır. Bu tipten bir anlaşmanın konusunu çalışanlara teklif götürmemek oluşturabileceği gibi hiçbir surette rakip teşebbüsten çalışan istihdam etmemeye yönelik bir anlaşma da söz konusu olabilecektir. Ayartmama anlaşmalarının farklı form ve kapsamda oluşturulması da mümkündür. Örneğin, yalnızca rakip teşebbüsün hâlihazırdaki çalışanlarının istihdam edilmemesi şeklindeki bir anlaşmaya rastlanabileceği gibi, geçmişte rakip teşebbüste çalışan fakat hâlihazırda farklı bir teşebbüste çalışan personelin dahi istihdam edilmemesine yönelik anlaşmalara da rastlanabilmektedir. Benzer şekilde anlaşma tarafları arasında çalışanların

¹⁰ 03.03.2011 tarih ve 11-12/226-76 sayılı karar

¹¹ *Konteyner Şoförleri* kararı, dn. 14.

¹² 4857 sayılı İş Kanunu'nun *Tanım ve şekil* başlıklı 8. maddesinde de iş sözleşmesi, "*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*" şeklinde tanımlanmaktadır.

¹³ OECD (2020), "Competition in Labour Markets", <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 9.

ayartılmamasına yönelik bir süre sınırı saptanabilmektedir. Diğer yandan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli çalışan grupları özelinde yapılabileceği gibi teşebbüsün bütün çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabilmektedir.

- (37) Literatürde ve rekabet otoritelerinin kararlarında kabul gören görüşe göre çalışan ayartmama anlaşmaları esasen işverenlerin emek girdisi üzerinde rekabet etmekten karşılıklı olarak vazgeçmeleri anlamına gelmektedir. Çalışanların daha iyi koşullarda veya daha yüksek ücretlerle çalışmasını temin eden işgücü piyasasının rekabetçi yapısının temelinde çalışan hareketliliği bulunmaktadır. Çalışan hareketliliğinin düşürüldüğü, eş deyişle çalışanların farklı teşebbüslere transferinin engellendiği bir piyasada çalışanlar daha yüksek ücretler ve daha iyi koşullar sunan iş fırsatlarından mahrum kalacaktır.¹⁴ Anılan bu husus Kurum tarafından işgücü piyasasına ilişkin yapılan duyuruda da vurgulanmış, emek faktörünün teşebbüsler arasında sağlıklı bir şekilde geçişinin sağlanmasının hedeflendiği dile getirilmiştir.¹⁵ 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 işgücü piyasasının; işgücünün niteliğinin artması, refahın haksız bir biçimde işçiden işverene aktarılmasının engellenmesi ve işgücüne katılımın artması gibi çıktılar sağlaması da muhtemel görülen sonuçlar arasında sayılmıştır.
- (38) Çalışan ayartmama anlaşmalarının yukarıda anılan sonuçları doğurmasının iktisadi temelinde bu anlaşmaların rakipler arasında işgücü pazarının alım tarafında monopson gücü oluşturması yatmaktadır. İşgücü piyasalarında monopson kavramı, teşebbüslerin işgücü pazarında ücretlere ve diğer çalışma koşullarına karar verebilmesine imkân tanıyan pazar gücüne sahip olduğu durumları ifade etmektedir. Monopson gücü bir işgücü piyasasında az sayıda işverenin bulunmasıyla bağlantılı olarak alıcı yoğunlaşması kaynaklı olabileceği gibi işgücü piyasasına özgü farklı değişkenlerden de kaynaklanabilmektedir. Özellikle işgücü piyasasına özgü değişkenler sebebiyle birçok piyasada teşebbüsler arası bir anlaşma olmasa dahi emek alımlarında bir monopson gücü olduğu düşünülmektedir. Bu minvalde bir örnek; çalışanların, ücretlerinde meydana gelen düşüslere tepkisini iş değiştirerek gösteremediğini ortaya koyan çalışmalarda yatmaktadır.¹⁶
- (39) Teşebbüslerin işgücü piyasasındaki monopson gücünü doğuran etkenler ne olursa olsun, teşebbüslerin yapacakları rekabet karşıtı anlaşmalarla monopson gücü çok daha görünür hale gelmekte ve yapay şekilde çalışma koşulları ve ücretler baskılanmaktadır. İşçiler karşısında pazarlık gücü daha yüksek olan işverenlerin aralarında anlaşmak suretiyle işçilerin çalışma koşullarını olumsuz yönde değiştirmesi işçi ve işveren arasındaki güç farkı nedeniyle daha da etkili olmaktadır.
- (40) 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 işgücü

¹⁴OECD (2020), "Competition in Labour Markets", <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 28.

¹⁵<https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/isgucu-piyasasina-yonelik-centilmenlik-a-d8bc3379bea1eb11812e00505694b4c6>

¹⁶ OECD (2020), "Competition in Labour Markets", <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 8.

pazarındaki etkilerini ortaya koyan çalışmasıyla rehberlik sağlamaktadır.¹⁷ Otorite “çalışan ayartmama anlaşmalarının işgücü pazarına potansiyel etkileri” başlığı altında bu anlaşmaların:

- İşgücü pazarındaki dengeyi bozarak, emek talebi olan teşebbüslerin sayısını azaltacağını ve dolayısıyla çalışanların pazarlık gücünü düşürerek çalışma şartlarını ve ücretleri baskılayacağını,
- Pazar yapısının oligopson hatta monopson niteliğe bürünmesine katkı sağlayacağını,
- İşgücü piyasasında emeğin satıcısı konumunda bulunan çalışanların çoğu durumda toplu pazarlık güçlerinin olmayışı sebebiyle bu tip anlaşmaların emek için ödenen ücreti düşüreceğini,
- teşebbüslerin emeğin marjinal ürün hasılatından sapan, rekabetçi olmayan ücretler ödeme gücüne ulaşmasını sağlayacağını,
- İşverenlerin pazarlık gücünü artırmasıyla, ücret seviyesi ve üretkenlik arasındaki bağı koparacağını,
- mobilitelerinin düşmesinin altında yatan sebebi anlayamayan çalışanları mevcut işlerinde kalmaya sevk edeceğini, yeteneklerine uygun düşen bir teşebbüs tarafından istihdam edilemeyen çalışanlar dolayısıyla piyasada etkinsizlik doğacağını,
- Emek girdisine ödenen ücret üzerindeki dolaylı etkisi nedeniyle, ücretlerin/çalışma koşullarının tespit edilmesine yönelik dolaylı bir strateji olarak görülebileceğini,
- Özlük haklarına etkisi sebebiyle emek arzını baskılayabileceğini ve çalışanların kendilerine yatırım yatma güdüsünü azaltabileceğini,
- Teşebbüsün eğitim masrafları vb. yatırımlarını koruması için zorunlu olmadığını, bu gibi hususların çalışana getirilecek yükümlülükler gibi farklı mekanizmalarla da sağlanabileceğini

ifade etmiştir.

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

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

ifade edilmiştir.

(42) Bu anlaşmalar alt pazardaki danışıklı davranışların sürdürülebilmesi için uygun koşulları da sağlayabilmektedir. Böylece çıktı pazarında pazar paylaşımına ilişkin daha

¹⁷<https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/Issues%20Paper%20Labor%20Market%20Agreement%20and%20Competition%20Policy%20-%20final.pdf>

geniş bir kartelin aracı olabilmektedir. Kurulun *Konteyner Şoförleri* kararında incelenen çalışanlara yönelik anlaşmanın çıktı pazarında kurulan bir kartelin parçası olduğu anlaşılmaktadır.

- (43) Çalışan ayartmama anlaşmalarının niteliği noktasında, günümüze kadarki uygulamanın esas olarak ücretlerin belirlenmesi ve çalışan ayartmama anlaşmaları gibi açık (*hard-core*) kartellere odaklandığı belirtilmektedir¹⁸. 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 ağır etkiler doğurabileceği kabul edilmiştir.
- (44) Keza Kurulun *Bfit* kararında¹⁹ konuya ilişkin olarak “*Rakipler arası maaş sabitleme anlaşmaları bunu doğrudan sağlarken, çalışan ayartmama anlaşmaları, çalışanların daha yüksek maaşlı işlere geçme imkânlarını kısıtlayarak zaman içerisinde maaş artışlarının baskılanmasına neden olmaktadır. Diğer alım kartellerinde olduğu gibi, işgücü piyasasında rekabeti kısıtlayan teşebbüslerin katlandıkları işgücü maliyetini azaltarak kârlarını artırması mümkün olup bu kâr artışının da teoride belirli rekabetçi pazar koşulları altında, çıktı pazarında tüketicilere refah artışı olarak yansıma ihtimali bulunmaktadır. Ancak bu anlaşmalar işgücü piyasasında çalışanların refahında çok daha çarpıcı şekilde azalmaya sebep olmakta ve işgücü pazarında, rakipler arası müşteri paylaşımının çıktı pazarlarında yaratacağına benzer etkiler yaratmaktadır. Bu çerçevede bu anlaşmaların yatay pazar paylaşımı anlaşmalarına benzer anti-rekabetçi etkiler doğuracağı, işgücü piyasasında çalışanların iş değiştirme imkânlarını sınırlandırarak dolaylı olarak maaşların sabitlenmesine yol açacağı öngörülmektedir.*” değerlendirmeleri yer almıştır.
- (45) Diğer taraftan gerek literatürde gerekse yurt dışı otorite kararlarında bu anlaşmaların amaç yönünden rekabeti kısıtladığı belirtilmektedir. Zira pazarın çıktı tarafında yapılan pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarından temel bir farklılığı bulunmayan bu türden anlaşmalara etki temelli yaklaşmak, çıktı pazarındaki pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarına etki temelli yaklaşımdan farksız olacaktır.
- (46) 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)²⁰, 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

¹⁸ 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

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

²⁰ DOJ ve FTC (2016), “*Antitrust Guidance For Human Resource Professionals*”, <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>, s.3, Erişim Tarihi: 20.06.2021.

anlaşmaların, ilgili işgücü pazarlarında rekabeti, fiyat belirleme ya da pazar paylaşımı anlaşmaları gibi düzeltilemez şekilde ortadan kaldırdığı, teşebbüsler arası herhangi bir anlaşma bakımından da makul bir şekilde gerekli olmadığı ve çalışanları daha iyi iş olanakları için pazarlık edebilme imkânından mahrum bırakmak suretiyle rekabeti engelledikleri ifade edilmiştir. Diğer taraftan ABD’de meşru bir işbirliğinin parçası olan anlaşmalar için ise etki temelli yaklaşımlar benimsenmektedir.

- (47) ABD’deki uygulamaya bakıldığında 2010 yılında DOJ’nin duyurduğu *Adobe* davasıyla²¹ 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.²² Benzer diğer bir dava ise *Lucasfilm* davasıdır.²³ DOJ’un bu tipten anlaşmalara karşı tutumunun zaman içinde zayıflamadığı görülmektedir. Nitekim 2021 yılı içerisinde, DOJ tarafından bir çalışan ayartmama anlaşmasının adli olarak soruşturulmasıyla başlayan ilk dava duyurulmuştur.²⁴ Bu anlamda ABD’de açık çalışan ayartmama anlaşmalarının *per se* niteliğinin netleştiği söylenebilecektir.
- (48) Avrupa Birliği (AB) örneklerine bakıldığında Komisyon 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 kanunları ile Avrupa Birliği’nin İşleyişine Dair Antlaşma’nın (ABİDA)²⁵ 101. maddesine aykırı olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda ilk örnek olarak Hollanda’da anestezi uzmanlarının sözleşme süresinin bitiminden itibaren 12 ay boyunca rakiplerce istihdam edilmemesini öngören anlaşmaların ihlal yarattığını tespit eden karar gösterilebilecektir.²⁶ Benzer şekilde İspanya rekabet otoritesinin 2010 yılında aldığı kararında²⁷, tespit edilen navlun sevkıyatı karteli dâhilinde çalışanları işe alma ile ilgili koşullar üzerinde de anlaşmaya varıldığı, dolayısıyla rekabetin amaç bakımından kısıtlandığı tespit edilmiştir.
- (49) Fransız rekabet otoritesinin ise 2017 yılında, PVC ve linolyum (muşamba) zemin kaplaması alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin kurdukları kartel ile ilgili verdiği kararda²⁸, ilgili teşebbüslerin fiyat anlaşmasının yanı sıra belirli müşterileri veya rakipleri ile ilgili olarak; işe alım politikası, satış organizasyonu veya yeni ürün numuneleri konularında kendi iç yönetimlerinde benimseyecekleri stratejiler hakkında anlaşmalarını tespit etmiştir. Karara konu olan çalışan ayartmama anlaşması ile ilgili olarak ise anlaşmanın 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

²¹ *United States v. Adobe Sys. Inc.*, No. 10-CV-01629 (D.D.C. 2010).

²² <https://www.justice.gov/atr/case-document/complaint-0>, para. 3, Erişim Tarihi: 01.08.2020.

²³ *United States v. Lucasfilm Ltd.*, No. 10-CV-02220 (D.D.C. 2010).

²⁴ <https://globalcompetitionreview.com/gcr-usa/departments-of-justice/doj-brings-first-criminal-no-poach-case>

²⁵ *Treaty on the Functioning of the European Union*.

²⁶ Court of Hertogenbosch (Hertongenbosch Temyiz Mahkemesi), LJN: BM3366 HD 200.056.331 (2010).

²⁷ <https://www.cnmc.es/expedientes/s012008>; http://ec.europa.eu/competition/ecr/brief/04_2010/es_freight.pdf.

²⁸ Autorité de la concurrence, Decision 17-D-20, 19.10.2017.

vurgulamıştır. Sonuç olarak karara konu anlaşmalar amaç bakımından ihlal olarak nitelendirilmiştir.

I.4.4. Yerinde İncelemede Elde Edilen Belgelerin Değerlendirilmesi

- (50) Öneri araştırma sürecinde 18.06.2021 tarihinde FATİH OFFSHORE, ATLANTİK²⁹ ve COSHIP'te; soruşturma sürecinde ise 05.08.2021 tarihinde NEVZAT DENİZCİLİK'te³⁰ yapılan yerinde incelemelerde elde edilen ve dosya konusu ile ilgili olduğu tespit edilen bilgi ve belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilmiştir.
- (51) COSHIP'te yapılan yerinde incelemelerde elde edilen bulgular arasında yer alan; 13.12.2020 tarihinde (.....) tarafından (.....) elektronik posta adresine gönderilen ve (.....) elektronik posta adresine bilgi verilen "(.....) CV" konulu elektronik posta³¹ ile 20.12.2020 tarihinde (.....) elektronik posta adresinden (.....) elektronik posta adresine gönderilen "Online application: ELEC, (.....)" konulu elektronik posta incelendiğinde, (.....) 13.12.2020 tarihinde doğrudan elektronik posta yoluyla, 20.12.2020 tarihinde ise COSHIP'e ait çevrim içi başvuru portalı üzerinden iş başvurusu yaptığı görülmektedir.
- (52) Yukarıda değinilen 13.12.2020 tarihli elektronik postada, ilgili başvurunun COSHIP içindeki bir yazışmaya konu edildiği görülmektedir. Teşebbüs çalışanı (.....) tarafından Personel Müdür Yardımcısı (.....) ve Personel Müdürü (.....) gönderilen elektronik postada çalışan adayının başvurusunun olumlu karşılık bulmaması gerektiği ifade edilmekte, bunun gerekçesi olarak ise adayın FATİH OFFSHORE'da çalışan personel arasında bulunması gösterilmektedir.
- (53) 23.02.2021 tarihinde Genel Müdür (.....) tarafından (.....) elektronik posta adresine gönderilen "OSV Gemileri için kriterler"³² başlıklı elektronik postada, PSV gemileri için istihdam edilecek personele yönelik çeşitli kriterlere yer verilmektedir. COSHIP'ten elde edilen bilgilere göre teşebbüs yalnızca ATLANTİK'in PSV gemilerine yönelik çalışan bulma hizmeti sağladığı için elektronik postadaki kriterlerin esasen ATLANTİK'in işe alacağı gemi adamlarına ilişkin olduğu anlaşılmaktadır. Elektronik postada yer verilen birçok kriterin yanında çalışan adayları için dikkat çeken bir koşul da FATİH OFFSHORE'da çalışmamış olmaktır. Aynı tarihte, ileriki bir saatte, benzer kapsamda atılan diğer elektronik postada ise değinilen maddenin kapsamının daha geniş tutulduğu görülmektedir. Bu kapsamda değerlendirmeye alınmayacak olan çalışanların yalnızca FATİH OFFSHORE'un aktif çalışanlarını kapsamadığı aynı zamanda hâlihazırda çalıştığı teşebbüs fark etmeksizin önceki bir tarihte FATİH OFFSHORE'da çalışmış olan personeli de kapsadığı görülmektedir. FATİH OFFSHORE'da çalışan alınmamasına yönelik bu iradenin ATLANTİK'in bilgisi dâhilinde olduğu da elektronik postada yer alan "Aşağıdaki kriterleri mail ile Atlantik Gemi'den teyitleşelim" ifadesiyle ortaya konulmaktadır.
- (54) COSHIP'te yapılan yerinde incelemede Personel Müdür Yardımcısı (.....) mobil cihazından alınan Whatsapp yazışmalarında "CoShip" adlı grupta 23.02.2021 tarihinde yapılan yazışmanın içeriğinde de, yukarıda değerlendirilen elektronik postaya benzer şekilde, FATİH OFFSHORE'da çalışmış personelin PSV gemilerinde istihdam edilmeyeceğine ilişkin net ifadeler bulunmaktadır.

²⁹ ATLANTİK'te yapılan yerinde incelemede herhangi bir belgeye ulaşılmamıştır.

³⁰ NEVZAT DENİZCİLİK'te yapılan yerinde incelemede herhangi bir belgeye ulaşılmamıştır.

³¹ İlgili elektronik postanın ekinde "(.....) CV 2020" başlıklı bir adet belge yer almaktadır.

³² OSV ile kast edilenin "Offshore Support Vessel" olduğu, diğer bir deyişle işbu dosyadaki yer alan teşebbüslerin işlettiği PSV gemilerinin kast edildiği anlaşılmaktadır.

- (55) 24.03.2021 tarihinde (.....) tarafından (.....) elektronik posta adresine gönderilen “Elkt. Zbt. (.....) Cv” konulu elektronik postada³³ ise; çalışanın, sonraki bir tarihte tekrar iş başvurusu yaptığı görülmektedir. Bu anlamda çalışanın FATİH OFFSHORE’da çalışmış olmasından doğan gerekçelerle istihdam edilmemesine ilişkin iradenin devam ettiği değerlendirilmektedir.
- (56) COSHIP’te yapılan yerinde incelemede Genel Müdür (.....) mobil cihazından alınan Whatsapp yazışmalarında “CoShip” adlı grupta 20.10.2020-07.04.2021 tarihleri arasında yapılan yazışma, COSHIP çalışanlarının bulunduğu bir Whatsapp grubunda yer almakta olup piyasadaki işe alım politikalarına yönelik ifadeler içermektedir. İlk olarak COSHIP Genel Müdürü’nün diğer çalışanları FATİH OFFSHORE hakkında bilgilendirdiği, FATİH OFFSHORE’un da PSV gemileriyle faaliyet gösterdiğini ifade ettiği ve “bulaşmıyoruz” ifadesiyle anılan teşebbüsün çalışanlarını transfer etmediklerini hatırlattığı görülmektedir. İşgücü piyasalarında teşebbüslerin diğer teşebbüslerdeki çalışanları istihdam etmemeye yönelik çeşitli meşru iç gerekçeleri olabilecektir. Örneğin, spesifik bir adayın herhangi bir davranışı yahut niteliklerine ilişkin sorunları nedeniyle kara listeye alınması meşru bir gerekçe olarak görülebilecektir. Fakat mevcut dosyadaki işgücü pazarı gibi uzmanlaşmış personelin az olduğu bir pazarda, bir teşebbüsün çalışan havuzu geniş başka bir teşebbüsten hiçbir çalışanın istihdam edilmeyeceğini, özellikle de “bulaşmıyoruz” ifadesiyle ortaya koyması taraflar arasında çalışanlara yönelik bir uzlaşma olduğunu gösterir niteliktedir. İfadelerin devamında bu duruma sebep olan olaylara ilişkin de mesajlara rastlanmaktadır. Teşebbüs Genel Müdürü, FATİH OFFSHORE’un ATLANTİK’i TPAO’ya şikâyet ettiğini, şikâyetin gerekçesinin ise ATLANTİK’in FATİH OFFSHORE’un yetişmiş personelini “çalmasından” kaynaklandığını belirtmektedir.
- (57) Yazışmanın devamında ATLANTİK’in yaşadığı çalışan kayıplarının değerlendirildiği anlaşılmakta; bir çalışanın hangi teşebbüsler arasında çalışan almamaya yönelik uygulama olduğunu sorması üzerine COSHIP Genel Müdürü çalışan almamaya yönelik uygulamanın kendileri ile FATİH OFFSHORE arasında olduğunu, TPAO’nun istediği yerden personel alabildiğini ifade ettiği görülmektedir. Ayrıca, “...patronda almayın onlardan dedi” ifadesiyle COSHIP’in uygulamasının ATLANTİK’ten gelen talimata dayandığı değerlendirilmektedir. Anılan yazışmalar incelendiğinde FATİH OFFSHORE ile ATLANTİK arasında karşılıklı çalışan almamaya yönelik irade uyuşmasının sağlandığı değerlendirilmektedir.
- (58) COSHIP’te yapılan yerinde incelemede Personel Müdürü (.....) mobil cihazından alınan Whatsapp yazışmalarında “CoShip” adlı grupta 20.04.2021 tarihinde yapılan yazışmanın görüldüğü belgede, COSHIP Personel Müdürü’nün, FATİH OFFSHORE’daki çalışanların işe alınmamasına ilişkin uygulamanın geçerliliğini sorguladığı görülmektedir. Ayrıca FATİH OFFSHORE çalışanlarının da ATLANTİK ile FATİH OFFSHORE arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasından haberdar olduğu anlaşılmaktadır. COSHIP Genel Müdürü’nce verilen cevapta ise uygulamanın devam ettiği ifade edilmekte, ATLANTİK’in personel seçiminden sorumlu kişinin³⁴ FATİH OFFSHORE’dan çalışan almaya izin vermediği belirtilmektedir. Vurgulanan diğer bir husus ise çalışanların ancak FATİH OFFSHORE’dan yazı alması halinde değerlendirilebileceğine yöneliktir.³⁵ Bu kapsamda çalışanların hâlihazırda çalıştıkları

³³ İlgili elektronik postanın ekinde “(.....) CV 2021 GUNCEL” başlıklı bir adet belge yer almaktadır.

³⁴ Yazışmada “(.....)” ismiyle anılan kişinin kimliği COSHIP’e sorulmuş, gelen cevabi yazıda, bu kişinin ATLANTİK’in personel seçiminde nihai karar verici konumunda bulunan (.....) olduğu ifade edilmiştir.

³⁵ Çalışan ayartmama anlaşmaları teşebbüslerin birbirlerinden hiçbir koşulda çalışan almayacaklarına yönelik olabileceği gibi çalışan transferinin izne bağlanması şeklinde de hayata geçirilebilmektedir.

teşebbüslerden izin alması prosedürü teşebbüsler arasında bir uzlaşma olduğunu ortaya koyar niteliktedir.

- (59) Yukarıdaki belgelerin değerlendirilmesinde ifade edilen eski çalışanların alınmamasına yönelik tutumun ise bazı hallerde esnetilebildiği “*Bir de zabitse ve fatih offshore dan sonra baska bi firmada calisip bize geldiyse alabiliyoruz*” ifadesiyle anlaşılmaktadır. Zabıt pozisyonunda görev alan ve daha önce FATİH OFFSHORE’da çalışmakla birlikte hâlihazırda FATİH OFFSHORE’da çalışmayanlar özelindeki bu beyan, diğer hallerde çalışan ayartmamaya yönelik bir uygulamanın varlığını da doğrular niteliktedir.
- (60) Yukarıdaki bulguya ilişkin değerlendirmede yer verilen, çalışan transferlerinin izne bağlandığına yönelik şüphe 09.06.2021 tarihinde (.....) tarafından (.....) elektronik posta adresine gönderilen elektronik postada tam anlamıyla somutlaşmaktadır. 15.05.2020 tarihinde PVS SANCAR gemisinin işletmecisi olan ATLANTİK’te bir yıllık belirli süreli sözleşme kapsamında çalışmaya başlayan bir personelin sözleşmesinin süresinin dolduğu anlaşılmaktadır. Çalışanın sözleşmesinin bitiminden sonra aynı gemide, fakat geminin işletmesini devralacak olan FATİH OFFSHORE bünyesinde, diğer bir deyişle farklı bir işverene bağlı olarak çalışmak istediği anlaşılmaktadır. Anılan çalışan sözleşmesinin bittiği tarihte FATİH OFFSHORE’da işe başlamak için ATLANTİK’e sunduğu ve imzaladığı elektronik postada, görevine FATİH OFFSHORE’da devam etmesinin “*şirketlerin karşılıklı mutabakatı dahilinde*” gerçekleştiğini ifade etmektedir. İşgücü pazarında işveren konumundaki teşebbüslerin, çalışan transferleri için mutabakata varma şartı getirmeleri, çıktı pazarındaki teşebbüslerin hangi bölgede yahut hangi müşteri grubuna satış yapacakları konusunda mutabakat şartı getirmelerinden farksızdır.
- (61) Bu kapsamda anılan yazışma FATİH OFFSHORE ve ATLANTİK’in çalışan geçişlerine ilişkin politikaları açısından iletişim halinde olduğunu da ortaya koymaktadır. Zira bir çalışanın teşebbüslerin iletişim halinde olmadığı bir durumda, teşebbüslerin mutabakata vardığını imzalı bir belgede belirtmesi hayatın olağan akışına aykırı olacaktır. Bu kapsamda söz konusu belgenin taraflar arasında çalışanların transferlerine yönelik bir anlaşma olduğunu destekler nitelikte olduğu değerlendirilmektedir.
- (62) Personel Müdür Yardımcısı (.....) mobil cihazından alınan, Personel Müdür Yardımcısı (.....) ile Genel Müdür (.....) arasında yapılan Whatsapp yazışmasının içeriğinde yer alan ifadelerden COSHIP’in ATLANTİK’te çalışacak personelleri belirlemeye hazırlandığı görülmektedir. Rakip teşebbüs olan FATİH OFFSHORE’un personel işlerinin ise “Nevzat Abi” olarak anılan NEVZAT DENİZCİLİK tarafından yürütüleceği belirtilmektedir. COSHIP’in yapacağı çalışma sonrası oluşacak PSV gemilerinde çalışmasına ihtiyaç bulunmayan personel listesini ise NEVZAT DENİZCİLİK ile paylaşacağı anlaşılmaktadır. Yerinde incelemelerde, belgede de anılan “değerlendirilmeyecek personel” listesi elde edilmiştir. Bu çerçevede, rakip PSV gemilerinde istihdam edilecek çalışanlara yönelik insan kaynakları (İK) şirketleri aracılığıyla bu şirketlere verilen talimatlar doğrultusunda bir koordinasyon sağlandığı söylenebilecektir. Zira COSHIP’in değerlendirilmeyecek personel listesini paylaşması, diğer belgeler kapsamında çalışan ayartmama anlaşmasının devamı yönünde ATLANTİK’in iradesini de ortaya koyabilecektir. Rakibinin istihdam etmeyeceği çalışanları öğrenen teşebbüsler, çalışan ayartmamaya yönelik stratejilerini daha sağlıklı olarak uygulayabilecektir.

- (63) FATİH OFFSHORE'da yapılan yerinde incelemelerde ise, 28.09.2020 tarihinde eski Genel Müdür (.....)³⁶ tarafından (.....)³⁷ gönderilen “*personel transferi hk.*” konulu iç yazışma niteliğindeki elektronik postada, FATİH OFFSHORE'un özellikle TPAO'nun mülkündeki gemileri işleten teşebbüsler arasındaki çalışan geçişlerini engellemeye çalıştığı, buna rağmen ATLANTİK'in FATİH OFFSHORE'un bir personelini istihdam etmesinin ise FATİH OFFSHORE nezdinde rahatsızlık yarattığı görülmektedir. Bu rahatsızlık sonrasında FATİH OFFSHORE yetkilileri arasında bir yazı hazırlandığı görülmektedir. Yazı kapsamında PSV gemilerinde çalışan personelin uzun süren eğitimlere tabi tutulduğu, bu tip personelin kaybının sorunlar yarattığı, bu kayıpların işletmecisi konumundaki rakip teşebbüslerin FATİH OFFSHORE'un çalışanlarının aklını çelmesi sonucunda olduğu belirtilmektedir. FATİH OFFSHORE yetkilileri hazırlanan yazıda, FATİH OFFSHORE'un diğer işletmecilerin çalışanlarıyla görüşmediğini ve aynı yaklaşımı diğer işletmecilerden de beklediğini açıkça ifade etmektedir. Bu uygulamanın hayata geçirilmesi için yapılan öneri ise FATİH OFFSHORE'dan ayrılan çalışanların bir yıl boyunca diğer işletmecilerin gemilerinde istihdam edilmemesidir. Bir yıllık rekabet yasağı bile sadece iki teşebbüsün bulunduğu ve pazara özgü kariyere sahip kişilerin bulunduğu pazarda çalışanların iş değiştirmesini tamamen kısıtlayıcı nitelikte olabilecektir.
- (64) Yazışmanın devamında, çalışanların transfer edilmemesine ilişkin hususlara diğer yetkililerin de katıldığı görülmekte, bununla birlikte anılan uygulamaya yönelik isteğin doğrudan diğer teşebbüslere iletilmesinin hukuken sorun yaratabileceği vurgulanmaktadır. FATİH OFFSHORE'un, çalışanların transferinin yasaklanmasına yönelik uygulamayı yazıya dökmek istememesi, anılan uygulamanın hukuki olmadığının farkında olduğunu göstermektedir.
- (65) Diğer yandan bulguda anlaşmaya gerekçe olarak yer verilen eğitim maliyetleri, rekabeti sınırlayıcı çalışan ayartmama anlaşması için bir gerekçe olarak kabul edilemeyecektir. Zira personel eğitimi de kendi içinde bir hizmet olup bu hizmetin maliyeti de hesaplanabilecektir. Ücretin teşebbüs tarafından içselleştirilmesi ücretsiz olduğu anlamına gelmemektedir. Buna göre iş sözleşmesi düzenlenebilecek olup, kişilerin eğitiminin karşılığını vererek (amortisman tabi çalışma süresi veya tazminat) istediği teşebbüse gidebilme imkânı tanınabilecektir. Aksi halde işinden memnun olmayan veya herhangi bir sebeple şirket değiştirmek isteyen kişilerin insani koşullara aykırı olarak zorla çalıştırılması ya da kariyerinden vazgeçmesi söz konusu olacaktır. Kişi bazında bu tür sonuçlar doğuran çalışan ayartmama anlaşmaları işgücü pazarı bakımından ise niteliğin ve ücretlerin düşmesine ve kaliteli emeğin pazardan dışlanmasına yol açmaktadır.
- (66) Ayrıca söz konusu bulguda yer alan elektronik postanın tarihinin 28.09.2020 olduğu görülmekte olup, bu kapsamda yerinde incelemede elde edilen en erken tarihli belge olduğu anlaşılmaktadır. Belgede FATİH OFFSHORE'un, ATLANTİK'in bir personelini transfer etmesi üzerine anılan yazıyı hazırladığı düşünüldüğünde, çalışan ayartmamaya yönelik iradesini açıklıkla ortaya koyduğu, bu iradeyi ATLANTİK açısından da oluşturmak adına girişimlerde bulunduğu anlaşılmaktadır. Yine FATİH OFFSHORE'daki bulgular arasında yer alan 29.09.2020 tarihinde eski Genel Müdür (.....) tarafından (.....)³⁸ ile (.....) elektronik posta adresine gönderilen “*Personel Transferleri Hakkında.*” konulu elektronik postada, hazırlanan yazının nihai hali

³⁶ (.....) teşebbüsün hâlihazırda sigortalı çalışanıdır.

³⁷ Alıcıların elektronik posta adresleri şu şekildedir: (.....)

³⁸ Alıcıların elektronik posta adresleri şu şekildedir: (.....)

görülmektedir. Elektronik posta içerisinde yalnızca ATLANTİK'in işletmekte olduğu gemilerin değil diğer bazı gemilerin de isimlerine yer verilmekte, bununla birlikte FATİH OFFSHORE'un bütün piyasada yaratmaya çalıştığı uygulamaların diğer gemilerin işletmecilerine de sirayet ettiğine yönelik bir bulguya rastlanmamaktadır. İlgili elektronik postanın tarihi olan 29.09.2020 tarihinden sonraki tarihlerde yapılan ve yukarıda yer verilen ATLANTİK'in istihdam politikasına ilişkin elektronik postalar da dikkate alındığında çalışan ayartmamaya ilişkin uzlaşmanın, çıktı pazarında da doğrudan rakip konumunda bulunan, FATİH OFFSHORE ve ATLANTİK arasında sağlandığına yönelik kuvvetli bir gösterge olduğu değerlendirilmektedir.

- (67) FATİH OFFSHORE Personel Sorumlusu (.....) Whatsapp hesabından alınan, Personel Sorumlusu (.....) ile (.....) arasında 20.02.2021 tarihinde yapılan Whatsapp yazışmasının içeriğinde, (.....) isimli kişinin FATİH OFFSHORE'da çalışmakta olan bir çalışandan kendisine referans olmasını istediği, FATİH OFFSHORE çalışanının ise istekte bulunan kişiye eğer FATİH OFFSHORE'da çalıştığını söylese karşı teşebbüsün kendisini istihdam etmeyeceğini belirttiği görülmektedir. Bu hususu başka bir yetkiliye de danışan (.....), teşebbüslerin birbirlerinden personel almadığı bilgisini doğrulamaktadır. Anılan çalışanın ismine ATLANTİK'in mevcut personel listesinde rastlanmadığı için, yazışmada sözü geçen teşebbüsün hangi teşebbüs olduğuna yönelik kesin bir değerlendirme yapmak mümkün olmamakla birlikte pazardaki diğer oyuncu ATLANTİK olduğu değerlendirilmektedir.
- (68) 03.03.2021 tarihinde eski Genel Müdür (.....) tarafından gönderilen iç yazışma niteliğindeki elektronik posta³⁹ ile 03.03.2021 tarihinde eski Genel Müdür (.....) tarafından (.....) gönderilen "Re: Personel Transferleri Hakkında" konulu iç yazışma niteliğindeki elektronik postada; somut bir olay kapsamında, FATİH OFFSHORE ve ATLANTİK arasında gerçekleşen bir personel geçişinin mutabık kalınan uygulamaya aykırı olması sebebiyle FATİH OFFSHORE tarafından tepkiyle karşılandığı bir örneği içermektedir. Bunun da ötesinde FATİH OFFSHORE'dan ayrılıp ATLANTİK'e geçen çalışanın görevine⁴⁰ son verildiği görülmektedir. Bütün bu hususlar sonrasında FATİH OFFSHORE, TPAO'dan ATLANTİK'e gerekli uyarıların yapılması için girişimde bulunma hazırlığındadır. Bununla beraber 03.03.2021 tarihli ve "Re: Personel Transferleri Hakkında" konulu elektronik posta içeriğinden, diğer FATİH OFFSHORE yetkilileri personel transferlerine yönelik bu tip hususların yazıya dökülmemesi gerektiğini, aksi takdirde üretilcek belgelerin Çalışma Bakanlığınca bir soruşturmaya konu edilebileceğini ifade etmişlerdir. Benzer şekilde FATİH OFFSHORE'daki bulgular arasında yer alan 03.03.2021 tarihinde (.....) tarafından (.....) gönderilen "GÖRÜŞME" konulu elektronik postada da ATLANTİK'in personel transferi konusunda uyarılacağı ifade edilmektedir.
- (69) FATİH OFFSHORE Personel Sorumlusu (.....) Whatsapp hesabından alınan, Personel Sorumlusu (.....) ile (.....) arasında 09.03.2021 tarihinde yapılan Whatsapp yazışmasının içeriğinde, iş arayan bir çalışan adayının mesajları üzerine, personel sorumlusu tarafından "*birde centilmenlik anlaşması gereği offshore firmaları birbirinden personel alamıyor*" şeklindeki mesajın gönderildiği görülmektedir. Söz konusu centilmenlik anlaşmasının offshore firmaları arasında yapıldığı belirtilmektedir. Offshore'dan kast edilenin ise dar anlamıyla FATİH OFFSHORE'un da içinde

³⁹ İlgili elektronik posta yapılan yerinde incelemede doğrudan elde edilememiş, diğer elektronik postaların metin bölümünde yer aldığı için elektronik postanın alıcı bilgilerine erişilememiştir.

⁴⁰ TPAO'nun mülkiyetinde bulunan fakat ATLANTİK tarafından işletilen gemideki görevin kast edildiği düşünülmektedir. Buna karşılık adı geçen çalışanın 23.09.2020-10.04.2021 tarihleri arasında ATLANTİK bünyesinde çalıştığı personel listelerinden görülmektedir.

bulunduğu offshore gemilerine hizmet sağlayan PSV gemileri arasındaki bir anlaşmayı mı, yoksa geniş anlamıyla offshore gemilerini de kapsayan bir anlaşmayı mı işaret ettiği kesinlik taşımamaktadır. Diğer taraftan bu bulgunun dosya kapsamında elde edilen diğer belgeler ile birlikte ele alınması neticesinde bu türden bir anlaşmanın FATİH OFFSHORE ile ATLANTİK arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma olduğunu açıklıkla ortaya koyduğu değerlendirilmektedir.

- (70) FATİH OFFSHORE Personel Sorumlusunun piyasada uygulanan bir centilmenlik anlaşmasından söz ettiği diğer bir yazışmaya ise, Personel Sorumlusu (.....) Whatsapp hesabından alınan, Personel Sorumlusu (.....) ile (.....)⁴¹ arasında 17.03.2021 tarihinde yapılan Whatsapp yazışmasının içeriğinde rastlanmaktadır. Önceki tarihlerde ATLANTİK'te çalıştığını belirten adayın FATİH OFFSHORE'da işe başlamasına yönelik olasılık, centilmenlik anlaşması dolayısıyla çekinceyle karşılanmaktadır. Bu kapsamda ilgili yazışmanın ATLANTİK ile FATİH OFFSHORE arasındaki bir anlaşmaya işaret ettiği değerlendirilmektedir.
- (71) Yine Personel Sorumlusu (.....) Whatsapp hesabından alınan, Personel Sorumlusu (.....) ile (.....) telefon numaralı kullanıcı arasında 04.06.2021 tarihinde yapılan Whatsapp yazışması ile Personel Sorumlusu (.....) Whatsapp hesabından alınan, Personel Sorumlusu (.....) ile (.....) arasında 05.06.2021-09.06.2021 tarihlerinde yapılan Whatsapp yazışmasının; ATLANTİK tarafından işletilmekte olan Altan, Sancar ve Korkut isimli gemilerin işletilmesine yönelik ihalenin FATİH OFFSHORE tarafından kazanılması sonucunda yapıldığı anlaşılmaktadır. Anılan ihale sonrasında gemilerin işletmesi ATLANTİK'ten FATİH OFFSHORE'a geçeceğinden, anılan gemilerde çalışacak personele ilişkin bir arayış oluşması doğaldır. Bu kapsamda 04.06.2021 tarihli yazışmada, FATİH OFFSHORE personel sorumlusunun ihale öncesi anılan gemilerde çalışmakta olan ATLANTİK çalışanlarını istihdam etmeyi düşündüğü, fakat *"ama atlantikten personel almıcakmısınız abi"* ifadesiyle bu eylemden vazgeçtiği anlaşılmaktadır. Yine aynı dönemdeki yazışmayı içeren Personel Sorumlusu (.....) Whatsapp hesabından alınan, Personel Sorumlusu (.....) ile (.....) arasında 05.06.2021-09.06.2021 tarihlerinde yapılan Whatsapp yazışmasının içeriğinde de *"atlantik bunlar benim adamlarım dokunamazsın demiş herhalde bakalım"* ifadelerine yer verilmektedir.
- (72) Yukarıdaki bulgulara ilişkin değerlendirmelerde ortaya konulduğu üzere FATİH OFFSHORE ile ATLANTİK arasında çalışan ayartmamaya yönelik bir anlaşma bulunmaktadır. Bu anlaşmanın ATLANTİK'in Altan, Sancar ve Korkut isimli gemileri işlettiği dönemde uygulandığı anlaşılmaktadır. Yakın tarihli yazışmaların yer aldığı ve yukarıda değinilen 04.06.2021 ve 05.06.2021-09.06.2021 tarihli bulgulara gelindiğinde ise piyasada işgücü pazarını da doğrudan etkileyecek bir değişiklik olduğu görülmekte, zira üç geminin işletmesi rakip teşebbüse geçmektedir. Bu gibi durumda dar bir işgücü pazarı olduğu düşünülen PSV gemilerine yönelik çalışanlar pazarında çokça çalışan transferine rastlanması gerektiği değerlendirilmektedir. Buna karşılık anılan tarihlerdeki yazışmalarda yer verilen ifadelerden, önceki dönemlerde de uygulamada olduğu düşünülen çalışan transferlerine yönelik anlaşmanın sürdürülmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, ilgili gemilerin işletilmesinin el değiştirmesi, işletmenin devredilmesi gibi bir olayda dahi çalışan transfer edilmemesine yönelik ifadelere rastlanması taraflar arasındaki uzlaşmaya yönelik anlaşmayı net bir şekilde ortaya koymaktadır.

⁴¹ Yerinde incelemede elde edilen belgelerde yazışmanın yapıldığı kişinin (.....) telefonunda kayıtlı olmadığı ve telefon numarasının (.....) olduğu görülmektedir.

I.5. Dosya Kapsamında Yapılan Genel Değerlendirme

- (73) 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.
- (74) Rekabet hukukunda "anlaşma" kavramı geniş yorumlanmakta, anlaşmanın yazılı olması, hukuken geçerli olması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin, şekline bakılmaksızın, taraflar arasında belirli bir irade uyuşmasını içeren tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsadığı kabul edilmektedir. Yine anlaşma tarafı herhangi bir teşebbüsün, anlaşmanın oluşmasında sınırlı katkı vermesi veya anlaşmayı tam olarak uygulamaması, teşebbüsün anlaşmanın tarafı olmadığı anlamına gelmemektedir.
- (75) Dosya kapsamında elde edilen belgelerden, PSV gemileriyle faaliyet gösteren FATİH OFFSHORE ve ATLANTİK arasında, birbirlerinin çalışanlarını/eski çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik bir anlaşma yapıldığı anlaşılmıştır. Özellikle uzmanlaşmanın yüksek olduğu bu gibi işgücü 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 niteliği taşıyacak bir sonucu doğuracaktır. Zira bir yandan teşebbüslerin çalışan hareketliliğini azaltmasıyla maliyet yapıları benzeşecek ve diğer unsurlar üzerinde de rekabet karşıtı uzlaşmaların yapılması riski artacak, diğer yandan doğrudan işgücü pazarında görülecek etkilerle çalışanların refahında gözle görülür bir düşüş yaşanacaktır. Çalışan hareketliliğinin düşmesiyle; çalışan ücretlerinin baskılanması ve işgücü pazarında etkinsizlik yaşanması da beklenmektedir.
- (76) Her ne kadar emek için rekabet çıktı pazarından bağımsız olarak ilerlese de özellikle çıktı pazarındaki faaliyetleri doğrudan örtüşen teşebbüslerin arasında bu tip anlaşmalara rastlanması daha olasıdır. Bununla beraber önemli olan husus teşebbüslerin aynı tür çalışan istihdamı konusunda rakip olmalarıdır. Bu kapsamda, incelemelerde elde edilen belgelerden FATİH OFFSHORE'un girişimleriyle diğer bazı gemi işletmecilerine yönelik de çalışan ayartmama uygulamasının hayata geçirilmeye çalışıldığı anlaşılrsa da FATİH OFFSHORE ile çıktı pazarındaki faaliyetleri de doğrudan örtüşmeyen bu teşebbüslere yönelik bir uzlaşmanın sağlandığına yönelik somut delillere rastlanmamıştır. Diğer yandan çıktı pazarındaki faaliyetleri doğrudan örtüşen FATİH OFFSHORE ve ATLANTİK'in çalışan ayartmama anlaşması yapmış olduğuna yönelik birçok delile rastlanmıştır.
- (77) Bulgulara ilişkin değerlendirmelerde ifade edildiği üzere, FATİH OFFSHORE ile ATLANTİK arasında kimi durumlarda mevcut kimi durumlarda ise eski çalışanları da kapsayacak şekilde çalışanların transfer edilmemesine yönelik bir uygulamanın olduğu açıkça görülmektedir. Bu uygulamanın teşebbüslerin bağımsız olarak belirlediği politikalar olduğu söylenemeyecektir. Zira bulgular içerisinde açıkça teşebbüslerin çalışan geçişlerini engellemeye yönelik tutumlarının karşılıklı olduğu, eş deyişle doğrudan veya dolaylı şekilde sağlanmış bir irade uyuşmasına dayandığı anlaşılmaktadır. İrade uyuşmasına yönelik tespitler kimi zaman teşebbüslerin çalışan

adayları ile olan iletişimde yer verilen ifadelere dayanmakta; kimi zamansa 09.06.2021 tarihli bulgudaki gibi ATLANTİK ile FATİH OFFSHORE'un doğrudan iletişim sağlamış ve mutabakata varmış olduğuna işaret eden yazışmalardan anlaşılmaktadır. Söz konusu anlaşmayı yazılı hale getirmeye yönelik çaba olduğu da ayrıca görülmektedir. Bu doğrultuda dosya kapsamında elde edilen bilgi ve bulgular doğrultusunda FATİH OFFSHORE ile ATLANTİK arasında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesine aykırı şekilde çalışan ayartmama anlaşması yapıldığı değerlendirilmektedir.

I.6. İdari Para Cezası ve Uzlaşma Sürecine İlişkin Değerlendirme

- (78) 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.
- (79) Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem Ve Kararlar İle Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in (Ceza Yönetmeliği) 4. maddesinde idari para cezası belirlenirken öncelikle temel para cezasının hesaplanacağı; ardından anılan Yönetmelik'in 6. ve 7. maddeleri uyarınca varsa ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak temel para cezasının artırılmasının ve/veya cezadan indirim yapılmasının söz konusu olacağı düzenlenmektedir.
- (80) Ceza Yönetmeliği'nin temel para cezasını düzenleyen 5. maddesinin ilk fıkrasına göre; temel para cezası hesaplanırken ihlale taraf olan teşebbüslerin karardan bir önceki mali yılda gerçekleşen ve 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.
- (81) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin beşinci fıkrasında *"Soruşturmaya başlanmasından sonra Kurul, ilgililerin talebi üzerine veya resen, soruşturma sürecinin hızlı bitirilmesinden doğacak usuli faydaları ve ihlalin varlığına veya kapsamına ilişkin görüş farklılıklarını göz önüne alarak uzlaşma usulünü başlatabilir. Kurul, hakkında soruşturma başlatılan ve ihlalin varlığı ile kapsamını kabul eden teşebbüs veya teşebbüs birlikleri ile soruşturma raporunun tebliğine kadar uzlaşabilir."*, altıncı fıkrasında *"Bu çerçevede Kurul, hakkında soruşturma açılan taraflara, ihlalin varlığını ve kapsamını kabul ettikleri bir uzlaşma metni sunmaları için kesin bir süre verir. Verilen süre geçirildikten sonra yapılan bildirimler dikkate alınmaz. İhlal tespiti ve idari para cezasının yer aldığı bir nihai kararla soruşturma sonlandırılır."* ve yedinci fıkrasında *"Uzlaşma usulü sonucunda idari para cezasında yüzde yirmi beşe kadar indirim uygulanabilir."* hükmü uzlaşma usulünü düzenlemektedir.
- (82) Anılan hükme istinaden kabul edilen Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik'in (Uzlaşma Yönetmeliği) 5. maddesinin birinci fıkrasında ise *"Soruşturma tarafları uzlaşma taleplerini yazılı olarak Kuruma iletir. Kurul, 4 üncü maddenin ikinci fıkrasındaki hususları dikkate alarak bu talebi kabul veya ret edebileceği gibi varsa diğer tarafların da uzlaşma görüşmelerine davet edilmesine karar verebilir"* düzenlemesi bulunmaktadır.

- (83) Soruşturma süreci devam ederken Kurum kayıtlarına 13.10.2021 tarih, 22033 sayı ile giren yazıda, FATİH OFFSHORE tarafından 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca uzlaşma sürecinin başlatılması talep edilmiştir.
- (84) FATİH OFFSHORE tarafından yapılan uzlaşma başvurusu Kurulun 28.10.2021 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 21-53/739-M sayı ile uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir. Bu çerçevede 15.11.2021 tarihinde FATİH OFFSHORE vekilinin ve temsilcisinin fiziki katılımları ile uzlaşma görüşmesi gerçekleştirilmiştir. 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 başlıca belgeler, sürecin uzlaşma ile sonuçlanması halinde uygulanabilecek indirim oranı ve uzlaşma tarafına verilebilecek tahmini idari para cezası aralığı hakkında bilgi verilmiştir. Akabinde teşebbüs yetkilisi/vekili tarafından; soruşturma bildiriminde ve uzlaşma toplantısında iddia olunan ve ATLANTİK ile yapıldığı öne sürülen bir yıldan kısa süren çalışan ayartmama anlaşmasının FATİH OFFSHORE tarafınca kabul edildiği, söz konusu çalışan ayartmama anlaşmasının 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiğine ilişkin bilgilerinin bulunmadığı ve ilgili anlaşmanın ücret belirlemeye ilişkin olmadığı ifade edilmiştir.
- (85) Uzlaşma görüşmeleri neticesinde hazırlanan Bilgi Notu, Kurul'un 16.12.2021 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 21-61/874-MUA sayılı uzlaşma ara kararında, soruşturma sürecinin uzlaşma ile neticelenmesi halinde;
- FATİH OFFSHORE ile ATLANTİK'in birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemek üzere anlaşmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği,
 - Bu nedenlerle; FATİH OFFSHORE'a 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ve Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ve ikinci fıkrası ve 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2020 yılı gayrisafi geliri üzerinden %(.)'i oranında olmak üzere 443.871,14-TL idari para cezası uygulanmasına,
 - 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrası ve Uzlaşma Yönetmeliği'nin 4. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse verilecek idari para cezasında %25 oranında indirim uygulanmasına,
 - Bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2020 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak %(.) oranında ve 332.903,36- TL tutarında idari para cezası uygulanmasına,
 - Uzlaşma metnin, işbu ara kararın teşebbüse tebliğinden itibaren 15 gün içinde Kuruma gönderilmesine,
 - Uzlaşma metninin süresi içinde gönderilmemesi halinde, Kurulun ara kararıyla bağlı olmadığına
- karar verilmiştir.
- (86) Bahse konu ara kararda ceza oranı belirlenirken yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri dikkate alınarak, taraflar arasında tespit olunan anlaşmanın pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliğinde bulunduğu,

dolayısıyla kartel⁴² tanımı kapsamında olduğu değerlendirilmiştir. Bu itibarla kartel tanımı ile uyumlu olduğu anlaşılan eylemleri nedeniyle FATİH OFFSHORE'un 2020 yılı gayri safi gelirlerinin %2'si ile %4'ü arasında bir temel para cezasının belirlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Değerilen hususa ek olarak, Ceza Yönetmeliğinin 5. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca temel para cezasının belirlenmesinde ilgili teşebbüslerin *"piyasadaki gücü, ihlal neticesinde gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı"* gibi hususların dikkate alınması gerekmektedir. Türkiye Cumhuriyeti kara suları ve kıta sahanlığında, fosil yakıt arama ve sondaj pazarında faaliyet gösteren teşebbüslere lojistik hizmeti sağlayan PSV işletmeciliği pazarında faaliyet gösteren soruşturma taraflarından FATİH OFFSHORE ve ATLANTİK dışında başkaca bir teşebbüs bulunmadığı, dolayısıyla çalışan ayartmama anlaşmasının PSV işletmeciliği pazarının tamamını etkilediği görülmektedir. Bu hususlar dikkate alınarak temel para cezasına esas oran **%(.....)** olarak belirlenmiştir.

- (87) Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasında ise ihlalin süresinin temel para cezasının tespitinde dikkate alınacağı öngörülmektedir. Belirtilen hükme göre temel para cezasının miktarı; bir ila beş yıl arasında süren ihlallerde yarısı oranında, beş yıldan uzun süren ihlallerde ise bir katı oranında arttırılacaktır. Rekabetin ihlal edildiğini gösteren ilk ve son belgelerin tarihlerinin sırasıyla 28.09.2020 ve 09.06.2021 olması nedeniyle ihlalin bir yıldan kısa sürdüğü tespit edilmiş olup, belirlenen para cezası miktarında herhangi bir artırıma gidilmesine gerek görülmemiştir.
- (88) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında hafifletici unsurlar *"yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde kamu otoritelerinin teşvikinin veya diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, zarar görenlere gönüllü olarak tazminat ödenmesi, diğer ihlallere son verilmesi, ihlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının çok düşük olması gibi haller"* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddenin incelenmesinden hafifletici sebeplerin tahdidi olmadığı, somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebeplerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır. Dosya konusu çalışan ayartmama anlaşmalarının birçok Kurul kararına konu olduğu ve ilgili kararlarda gerek işgücü piyasalarına gerekse bu piyasalarda yapılan çalışan ayartmama gibi rekabete aykırı anlaşmaların niteliğine ilişkin detaylı incelemelere/değerlendirmelere yer verildiği, ancak mevcut soruşturmanın çalışan ayartmama anlaşmalarının açıklıkla gösterilebildiği ilk soruşturmalar arasında olduğu ve bu anlaşmalara idari para cezası uygulanmasının yeni gündeme geldiği görülmektedir. Söz konusu husus temel para cezasının belirlenmesi kapsamında teşebbüs lehine yorumlanmış ve anılan husus hafifletici unsur olarak dikkate alınarak **%(.....)** oranında indirim yapılmış ve temel para cezasına esas oran **%(.....)** olarak belirlenmiştir.
- (89) FATİH OFFSHORE tarafından anılan ara karara istinaden gönderilen ve süresi içerisinde Kurum kayıtlarına intikal eden uzlaşma metninde, mezkûr kararda belirtilen hususlar kabul edilerek yürütülen soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması talep edilmiştir.
- (90) Uzlaşma Yönetmeliğinin 8. maddesinin birinci fıkrasında;
- "1) Uzlaşma tarafı, uzlaşma ara kararında bildirilen hususları kabul etmesi halinde, aşağıdaki unsurları içeren bir uzlaşma metnini sunar:*

⁴² Ceza Yönetmeliği'nin 3. maddesinde; *"Fiyat tespiti, müşterilerin, sağlayıcıların, bölgelerin ya da ticaret kanallarının paylaşılması, arz miktarının kısıtlanması veya kotalar konması, ihalelerde danışıklı hareket konularında, rakipler arasında gerçekleşen, rekabeti sınırlayıcı anlaşma ve uyumlu eylemler", "kartel"* olarak tanımlanmaktadır.

- a) Uzlaşma tarafının ihlalin varlığını ve kapsamını kabul ettiğine dair açık beyanı,
- b) Kurulun uzlaşma tarafına ihlal nedeniyle verebileceği azami idari para cezası oranı ve miktarı ile tarafın uzlaşma usulü çerçevesinde bu ceza oranını ve miktarını kabul ettiği,
- c) Uzlaşma tarafının hakkındaki iddialar konusunda yeterli derecede bilgilendirildiği ve kendi görüşlerini ve açıklamalarını aktarmak için tarafa yeterli imkân tanındığı,
- ç) İdari para cezasının ve uzlaşma metninde yer alan hususların uzlaşma tarafınca dava konusu yapılamayacağı.”

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

- (91) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrasında “Uzlaşma usulü sonucunda idari para cezasında yüzde yirmi beşe kadar indirim uygulanabilir...” hükmü yer almaktadır. Uzlaşma Yönetmeliğinin 9. maddesinin birinci fıkrasında ise; “Uzlaşma metninin Kurum kayıtlarına girmesinden itibaren on beş gün içinde, Kurul tarafından ihlal tespiti ve idari para cezasının yer aldığı bir nihai kararla ilgili taraf bakımından soruşturma sonlandırılır.” denilmektedir.
- (92) Yukarıda yer verilen açıklamalar doğrultusunda, Kurulun 16.12.2021 tarihli ve 21-61/874-MUA sayılı uzlaşma ara kararı ile FATİH OFFSHORE tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde, FATİH OFFSHORE'nin ATLANTİK ile birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemek üzere anlaşmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği gerekçesiyle Ceza Yönetmeliği kapsamında teşebbüsün 2020 yılı gayrisafi gelirinin %(.....) oranında hesaplanan idari para cezasının %25 oranında indirilmesi; bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2020 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden %(.....) oranında idari para cezası uygulanması ve FATİH OFFSHORE hakkındaki soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması sonucuna varılmıştır.

J. SONUÇ

- (93) Rekabet Kurulunun 29.07.2021 tarih ve 21-36/485-M sayılı kararı ile açılan soruşturma kapsamında; Kurulun 16.12.2021 tarih ve 21-61/874-MUA ara kararı çerçevesinde Fatih Römorkörcülük ve Denizcilik Hizmetleri A.Ş. tarafından gönderilen 06.01.2022 tarih ve 24361 sayı ile süresi içerisinde Kurum kayıtlarına giren 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. Fatih Römorkörcülük ve Denizcilik Hizmetleri A.Ş.'nin Atlantik Gemi İşletmeciliği A.Ş. ile birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemek üzere anlaşmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
- 2. Bu doğrultuda anılan teşebbüse aynı Kanun'un 16. maddesi ile Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar İle Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, ikinci fıkrası ve 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2020 yılı gayrisafi gelirlerinin üzerinden %(.....) oranında 443.871,14-TL idari para cezası uygulanmasına,
- 3. Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma

Usulüne İlişkin Yönetmelik kapsamında teşebbüse verilecek idari para cezasında %25 oranında indirim uygulanmasına,

4. Bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2020 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden %(.) oranında ve 332.903,36-TL tutarında idari para cezası uygulanmasına,
5. Böylece Rekabet Kurulunun 29.07.2021 tarihli ve 21-36/485-M sayılı kararı uyarınca yürütülen soruşturmanın Fatih Römorkörcülük ve Denizcilik Hizmetleri A.Ş. bakımından uzlaşma usulü ile sonlandırılmasına

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