

Rekabet Kurumu Başkanlığından,

REKABET KURULU KARARI

Dosya Sayısı : 2025-3-017
Karar Sayısı : 25-40/954-552
Karar Tarihi : 23.10.2025

A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

Başkan : Birol KÜLE
Üyeler : Hasan Hüseyin ÜNLÜ, Ayşe ERGEZEN, Rıdvan DURAN,
Ayşe USLU CEVLEK

B. RAPORTÖRLER : Barış BİRCAN, Ömer Mert AKÇİL, Gamze GÜNDÜZ HALICI,
Furkan Sefa DEMİRİSOY, Zeynep Özge AĞRI, Merve
KAYAOĞLU

C. BAŞVURUDA

BULUNAN

: - Tohum Sanayicileri ve Üreticileri Alt Birliği
Ehlibeyt Mahallesi Tekstilciler Caddesi Libra Kule No:21 Kat:5
06520 Balgat/Ankara

- (1) **D. DOSYA KONUSU:** Tohum Sanayicileri ve Üreticileri Alt Birliğinin taahhüt sunma talebinin reddine yönelik Rekabet Kurulunun 24.07.2025 tarih ve 25-27/647-M sayılı kararının 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 11. maddesi kapsamında yeniden değerlendirilmesi talebi.
- (2) **E. DOSYA EVRELERİ:** Rekabet Kurulunun (Kurul) 10.04.2025 tarihli ve 25-14/333-M sayılı kararı ile yürütülen önaraştırma süreci sonunda hazırlanan 15.05.2025 tarihli ve 2025-3-017/ÖA sayılı Önaraştırma Raporu, Kurulun 22.05.2025 tarihli toplantısında ele alınmış ve 25-20/482-M sayılı kararla Tohum Sanayicileri ve Üreticileri Alt Birliği (TSÜAB) hakkında 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespiti amacıyla soruşturma açılmasına karar verilmiştir. Söz konusu soruşturmaya ilişkin Soruşturma Bildirimi, 16.06.2025 tarihinde TSÜAB'a tebliğ edilmiştir.
- (3) TSÜAB, ilgili Soruşturma Bildirimi'nde yer verilen tespitlere yönelik olarak Rekabet Kurumu (Kurum) kayıtlarına 07.07.2025 tarih ve 70225 sayılı yazı ile intikal eden başvuru ile taahhüt sunma talebinde bulunmuştur. İlgili yazıda özetle;
 - TSÜAB etik kurallarının 6. maddesinde yer alan "*Üye firmalar, tohumcu diğer kuruluşların personeline daha iyi ekonomik şartlar teklif ederek, transfer girişiminde bulunmaz; bu tür iş değiştirmeler ancak kuruluşların görüşüp, kendi aralarında mutabakatları ile olur*" ifadesinin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında incelemeye alındığı,
 - 27.07.2024 tarihli TSÜAB Genel Kurul kararıyla ilgili maddeden "*bu tür iş değiştirmeler ancak kuruluşların görüşüp, kendi aralarında mutabakatları ile olur*" ifadesinin çıkarıldığı ve maddenin "*Üye firmalar, tohumcu diğer kuruluşların personeline daha iyi ekonomik şartlar teklif ederek transfer girişiminde bulunmaz, Rekabet Kanununa aykırı anlaşmalar yapmaz*" şeklinde düzenlendiği,
 - TSÜAB Disiplin Yönetmeliği'nde öngörülen usul uyarınca, üyeler tarafından yapılan başvurular üzerine Yönetim Kurulu tarafından Yönetim Kurulunun kendi üyeleri arasından muhakkik üye görevlendirildiği, bu üyelerce hazırlanan

raporlar çerçevesinde konunun ilk değerlendirilmesinin Yönetim Kurulunda yapıldığı, bu kapsamda Yönetim Kurulunun tek yetkisinin konuyu Disiplin Kuruluna havale etmek olduğu, konunun Disiplin Kuruluna havale edilmesinin uygun görülmediği durumlarda, Yönetim Kurulunca disiplin kovuşturmasına yer olmadığı kararının verildiği, Yönetim Kurulunun ceza verme yetkisinin bulunmadığı, ceza verme yetkisinin sadece Disiplin Kuruluna ait olduğu,

- Soruşturma Bildirimi'nde atıfta bulunulan e-postaların mevcut TSÜAB etik kuralları ve Disiplin Yönetmeliği çerçevesinde Yönetim Kurulu (veya Yönetim Kurulunun kendi aralarından seçtiği muhakkik Yönetim Kurulu üyeleri) ile TSÜAB Hukuk Müşaviri arasında bilgi ve görüş alma amacıyla gerçekleştirildiği,
- 2017-2025 yılları arasındaki dönemde, TSÜAB etik kurallarının 6. maddesi çerçevesinde yapılan başvuruların tamamının Disiplin Yönetmeliği'nin usul hükümleri çerçevesinde Yönetim Kurulu bünyesinde incelendiği, hiçbir başvurunun Disiplin Kuruluna havale edilmediği dolayısıyla hiçbir üyeye disiplin cezası uygulanmadığı¹,
- 2019 yılında gerçekleştirilen TSÜAB çalıştayında Rekabet Kurumundan bir yetkilinin katılımı ile rekabet hukuku konulu eğitim gerçekleştirildiği,
- 27.07.2024 tarihli TSÜAB Genel Kurulunda, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi ile uyum sağlanması amacıyla TSÜAB etik kurallarının 6. maddesinin, henüz herhangi bir soruşturma başlatılmamışken revize edildiği, ancak İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz (İş Gücü Kılavuzu) ilgili dönemde henüz yayınlanmadığından değişiklik önergesindeki gerekçede 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin esas alındığı ve bu nedenle TSÜAB etik kurallarının 6. maddesinin ikinci bölümünde yer alan "mutabakat" kelimesinden hareket edilerek sadece bu kelimenin geçtiği ikinci bölümün çıkarıldığı, İş Gücü Kılavuzu'nun yayınlanmasından itibaren TSÜAB'ın ivedilikle uyum sürecini başlattığı,
- Soruşturma Bildirimi'nin tebliğinin ardından TSÜAB'ın web sayfasındaki rekabet hukuku açısından yanlış yönlendirme algısı doğurabilecek duyuruların kaldırıldığı, 19.06.2025 tarihi itibarıyla İş Gücü Kılavuzu'nun TSÜAB web sayfasında yayınlandığı,
- Soruşturma Bildirimi'nde yer alan değerlendirmeler dikkate alınarak Yönetim Kurulunun 23.06.2025 tarihinde oybirliği ile alınan kararı uyarınca; TSÜAB etik kurallarının 6. maddesi ile Disiplin Yönetmeliği'nin 4. maddesinin (e) bendinin tamamen yürürlükten kaldırılması yönünde, seçimli genel kurula sunulmak üzere iki gerekçeli önerge hazırlandığı ve önergenin önerileri yapan Yönetim Kurulu başkan ve üyeleri tarafından imzalandığı, bu doğrultuda, söz konusu değişiklik önergelerinin 26.07.2025-27.07.2025 tarihlerinde yapılacak olan seçimli genel kurulun gündemine alınacağı, katılım çoğunluğunun sağlanamadığı durumda ikinci toplantının en yüksek katılımın sağlanacağı değerlendirilen 20.09.2025-21.09.2025 tarihlerinde yapılacağı,

¹ 27.07.2024 tarihli Genel Kurul öncesinde yürürlükte olan etik kuralların 6. maddesi kapsamında yapılan iki başvurunun mevcut olduğu, bu başvurulardan hiçbirinin TSÜAB Yönetim Kurulu tarafından Disiplin Kuruluna kovuşturma açma kararı ile havale edilmediği ifade edilmiştir.

- Genel Kurul sürecinde, değişiklik önermelerinde özel olarak yer verilen gerekçeler aracılığıyla TSÜAB üyelerine rekabet hukuku hakkında kapsamlı bilgilendirmelerin yapılacağı,
- TSÜAB üyeleri için hazırlanmış olan çift dilli "*TSÜAB Rekabet Kuralları Rehberi*"ne İş Gücü Kılavuzu'nun esas alınması suretiyle iş gücü ile ilgili ilavelerin yapılarak söz konusu rehberin güncellenmiş halinin Genel Kurul öncesinde TSÜAB'ın web sayfasında yayınlanacağı ve Kurula takdim edileceği,
- Rekabet hukuku konusunda TSÜAB tarafından düzenlenen çevrim içi ve fiziki eğitimlerin sürekli hale getirileceği

hususları ifade edilerek taahhüt sunma başvurusunda bulunulmuştur.

- (4) Buna ek olarak, 14.07.2025 tarih ve 70553 sayılı Kurum kayıtlarına intikal eden yazıda, "*TSÜAB Rekabet Kuralları Rehberi*"nin TSÜAB web sitesinde yayınlandığı ifade edilerek TSÜAB etik kurallarının ve Disiplin Yönetmeliği'nin değiştirilmesini içeren Genel Kurul gündemi, Genel Kurulun üyelere duyurusu ve Genel Kurul ile ilgili olarak seçim hâkimliğine başvuru yazıları sunulmuştur.
- (5) İlgili taahhüt sunma başvurusuna yönelik olarak hazırlanan 22.07.2025 tarihli ve 22.05.2025/BN-01 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 24.07.2025 tarihli toplantısında görüşülmüş olup TSÜAB tarafından yapılan taahhüt sunma başvurusunun reddine 25-27/647-M sayılı karar verilmiştir. Taahhüt sunma başvurusunun reddine ilişkin karar 29.07.2025 tarihinde TSÜAB'a tebliğ edilmiştir².
- (6) Kurum kayıtlarına 17.09.2025 tarih ve 73594 sayılı, 24.09.2025 tarih ve 73850 sayılı, 26.09.2025 tarih ve 73911 sayılı ve 26.09.2025 tarih ve 73948 sayılı ile intikal eden dilekçelerde TSÜAB tarafından;
 - 2017-2025 yılları arasındaki dönemde, TSÜAB etik kurallarının 6. maddesi çerçevesinde yapılan başvuruların tamamının Disiplin Yönetmeliği'nin usul hükümleri çerçevesinde Yönetim Kurulu bünyesinde incelendiği, hiçbir başvurunun Disiplin Kuruluna havale edilmediği dolayısıyla hiçbir üyeye disiplin cezası uygulanmadığı,
 - 2019 yılında gerçekleştirilen TSÜAB çalıştayında Rekabet Kurumundan bir yetkilinin katılımı ile rekabet hukuku konulu eğitim gerçekleştirildiği,
 - 27.07.2024 tarihli TSÜAB Genel Kurulunda, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi ile uyum sağlanması amacıyla TSÜAB etik kurallarının 6. maddesinin, henüz herhangi bir soruşturma başlatılmamışken ve İş Gücü Kılavuzu yayınlanmadan önce revize edildiği, TSÜAB etik kurallarının 6. maddesinin ikinci bölümünde yer alan "mutabakat yapılmasından" bahsedilen cümlenin çıkarılarak 4054 sayılı Kanun'a vurgu yapan cümlenin eklendiği,
 - Soruşturma Bildirimi'nin tebliğinin ardından TSÜAB'ın web sayfasındaki rekabet hukuku açısından yanlış yönlendirme algısı doğurabilecek duyuruların

² Söz konusu tarih Elektronik Tebligat Yönetmeliği'nin 9. maddesinin altıncı fıkrasında yer alan "*Elektronik yolla tebligat, muhatabın elektronik tebligat adresine ulaştığı tarihi izleyen beşinci günün sonunda yapılmış sayılır.*" hükmü uyarınca hesaplanmıştır.

kaldırıldığı, 19.06.2025 tarihi itibarıyla İş Gücü Kılavuzu'nun TSÜAB web sayfasında yayınlandığı,

- Soruşturma Bildirimi'nde yer alan değerlendirmeler dikkate alınarak TSÜAB Yönetim Kurulu'nun 23.06.2025 tarihinde oybirliği ile alınan kararı uyarınca, TSÜAB tarafından sunulan taahhüt belgesinde ve savunmalara ilişkin yazılarda etik kurallar ve Disiplin Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde yapılacak değişikliklerin 20-21.09.2025 tarihlerinde yapılan 17. TSÜAB Genel Kurulu'nda görüşüldüğü ve 4054 sayılı Kanun'a aykırılık içerdiği tespit edilen etik kurallar ve Disiplin Yönetmeliği'ndeki maddelerin oy birliği ile kaldırıldığı

ifade edilerek, Kurulun 24.07.2025 tarih ve 25-27/647-M sayılı kararının İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun (İYUK) 11. maddesi uyarınca yeniden değerlendirilmek suretiyle; İş Gücü Kılavuzu'nun yayınlanmasından önce iyi niyet göstergesi olarak düzenleme yapılmış olması, ayrıca Soruşturma Bildirimi'nin tebliğini müteakiben TSÜAB Genel Kurulu'nca gerekli mevzuat değişikliklerinin gerçekleştirilmesi ve ilgili maddelerin yürürlükten kaldırılmış olması hususları dikkate alınarak TSÜAB tarafından sunulan taahhüt başvurusunun kabul edilmesi talep edilmiştir.

- (7) **F. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** İlgili Bilgi Notunda; Tohum Sanayicileri ve Üreticileri Alt Birliği tarafından yapılan taahhüt sunma başvurusunun reddine ilişkin 24.07.2025 tarih ve 25-27/647-M sayılı Rekabet Kurulu kararının 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 11. maddesi kapsamında kaldırılmasına, geri alınmasına, değiştirilmesine veya yeni bir işlem yapılmasına yer olmadığı kanaat ve sonucuna ulaşıldığı ifade edilmiştir.

G. İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

- (8) İYUK'un "Üst makamlara başvurma" başlıklı 11. maddesinde, bir idari işleme karşı ilgililer tarafından idari dava açılmadan önce, idari işlemin kaldırılmasının, geri alınmasının, değiştirilmesinin veya yeni bir işlem yapılmasının üst makamdan, üst makam yoksa işlemi yapmış olan makamdan, idari dava açma süresi içinde istenebileceği hükmü yer almaktadır.

- (9) İYUK'un 11. maddesine aşağıda yer verilmektedir:

"ÜST MAKAMLARA BAŞVURMA MADDE 11 –

- 1. İlgililer tarafından idari dava açılmadan önce, idari işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılması üst makamdan, üst makam yoksa işlemi yapmış olan makamdan, idari dava açma süresi içinde istenebilir. Bu başvurma, işlemeye başlamış olan idari dava açma süresini durdurur.*
- 2. Otuz gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır.*
- 3. İsteğin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması halinde dava açma süresi yeniden işlemeye başlar ve başvurma tarihine kadar geçmiş süre de hesaba katılır."*

- (10) Bu düzenleme doğrultusunda ilgililer tarafından Kurul kararının kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılması, dava açma süresi içerisinde Kuruldan talep edilebilmektedir. TSÜAB tarafından yapılan başvurunun konusunu 24.07.2025 tarih ve 25-27/647-M sayılı Kurul kararı oluşturmaktadır. İlgili Kurul kararı

başvuru sahibi tarafından 29.07.2025 tarihinde tebellüğ edilmiş olup dosya konusu başvuru ilk olarak 17.09.2025 tarihinde yapılmıştır³.

- (11) Anılan madde kapsamında bir başvuruda bulunabilmek için başvurunun idari dava açma süresi içinde yapılması gerekmektedir. Bu süre Danıştay ve idare mahkemelerinde açılacak iptal davaları için 60 gün olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda İYUK'un 11. maddesi kapsamında yapılan başvurunun süresi içerisinde yapıldığı anlaşılmaktadır. Başvuruda yer alan esasa ilişkin taleplere yönelik değerlendirmeye geçmeden önce Kurulun 24.07.2025 tarih ve 25-27/647-M sayılı kararına dayanak teşkil eden taahhüt başvurusunun reddedilme gerekçesini oluşturan delillere aşağıda yer verilmektedir.

Bulgu B11:

- (12) 03.07.2024 tarihinde Monsanto Gıda ve Tarım Tic. Ltd. Şti. (MONSANTO) tarafından TSÜAB etik kuralları ilgi tutularak gönderilen ve "TSÜAB Etik Kurallarına yönelik görüş ve önerilerimizin sunulmasıdır." konulu yazıya aşağıda yer verilmektedir:

SAYIN TOHUM SANAYİCİLERİ VE ÜRETİCİLERİ ALT BİRLİĞİ DİKKATİNE
("TSÜAB")

(1) İşbu yazımız Monsanto Gıda ve Tarım Tic. Ltd. Şti. ("Monsanto") tarafından TSÜAB Etik Kurallarına yönelik olarak duyulan çekinceyi ifade etmek üzere bilgi ve değerlendirmelerinize sunulmaktadır.

(2) Bilindiği üzere, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("4054 sayılı Kanun") 4.maddesi uyarınca, "Belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemleri hukuka aykırı ve yasaktır".

(3) 4054 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 3.maddesi teşebbüs birliklerinin, teşebbüslerin belirli amaçlara ulaşmak için oluşturduğu tüzel kişiliği haiz ya da tüzel kişiliği olmayan her türlü birlikleri ifade ettiğini hüküm altına almaktadır. Dolayısıyla, TSÜAB'ın her türlü karar, eylem ve kurallarının 4054 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

(4) Yapılan iç değerlendirme neticesinde, TSÜAB'ın Etik Kuralları¹ arasında yer alan 5. ve 6. maddelerin rekabet hukuku açısından çekince yaratabileceği düşünülmektedir.

(5) (...)

(6) TSÜAB üyeleri mevcut sözleşmesel ilişkilerini gözeterek rekabetçi bir piyasa yapısında farklı üreticilere teklifte bulunma ve üretim yaptırma ve üreticiler de aynı şekilde mevcut sözleşmesel ilişkilerini gözeterek farklı TSÜAB üyeleri ile ticari ilişki kurabilme serbestisine sahip olmalıdır. Ek olarak, rekabet sadece mal ve hizmet piyasalarında değil, iş gücü piyasalarında da gözetilmelidir. Zira çalışan ayartmama anlaşmaları emek faktörünün suni şekilde gerçek değerini bulamamasına yol açabilmektedir. Netice itibarıyla çalışanların dağılımında etkinsizlik doğmakta ve iş gücü piyasasındaki rekabetçi yapı zarar görebilmektedir.

(7) Yukarıdaki açıklamalarımız doğrultusunda, Monsanto olarak Etik Kuralları yukarıda açıklanan çekinceler ile benimseyeceğimizi, her halükarda rekabet hukuku prensiplerine uygun hareket edeceğimizi bilgilerinize sunarız.

³ Dosya kapsamında TSÜAB tarafından yapılan aynı içeriğe sahip diğer başvurular ise 24.09.2025 ve 26.09.2025 tarihlerinde Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.

(8) Son olarak konuya ilişkin olası soru veya tereddütleri gidermek amacı ile TSÜAB ile görüşmeye her zaman açık olduğumuzu bilgilerinize sunarız.

MONSANTO GIDA VE TARIM TİC. LTD. ŞTİ.

(.....)

Bulgu B12:

- (13) 04.07.2024-09.07.2024 tarihleri arasında Bayer Tohumculuk ve Tarım Ltd. Şti. (BAYER TOHUMCULUK)⁴ Türkiye & Orta Asya Ticari Lideri (.....), TSÜAB Genel Sekreteri (.....) ve TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....) arasında gerçekleşen “Etik Kurallarınızın Genel Kurulda Görüşülmesi Hususundaki dilekçemiz” konulu e-postada yer alan ifadeler aşağıda yer verilmektedir:

04.07.2024- (.....) > (.....); (.....)

Sayın (.....) Bey ve (.....) Hanım,

Gecen yıl Genel Kurulunuz öncesi yapmış olduğumuz görüşmelere istinaden bu yılki Genel Kurulunuzda ele alınmak üzere ekteki dilekçemiz ile TSÜAB Etik Kurallarına yönelik görüş ve önerilerimizi sizlere sunuyoruz.

Orijinal dilekçe, kargo ile 03.07.2024 tarihinde tarafınıza gönderilmiş olup, gereğinin yapılması konusunda bilgilerinize arz ederiz.

Best Regards,

08.07.2024- (.....) > (.....); (.....)

Sayın (.....) Bey ve (.....) Hanım, merhabalar

Asagidaki mailimize ve göndermiş olduğumuz dilekçemize istinaden Etik Kurallarınızın Genel Kurulda Görüşülmesi önerimize istinaden almış olduğunuz aksiyonlar konusunda tarafımıza bilgi verilmesi hususunu arz ve rica ederiz.

Saygılarımla,

09.07.2024- (.....) > (.....); (.....)

(.....) Bey Merhaba,

TSÜAB ; Rekabet Kurulu'nun 2022 ve 2023 yıllarında bilişim, sağlık, lojistik, gıda ve tekstil sektöründeki firmalar hakkında verdiği kararları incelemiş ve bu nedenle Etik Kurallarımızın ilgili maddelerinde herhangi bir yanlış anlamayı önleyici değişiklik yapılmasının yararlı olacağı sonucuna varmıştır.

Gereken değişiklik sizlere duyurusu yapılan Mali Genel Kurulumuzda Genel Kurulumuzun kararı ile gerçekleştirilecek olup, Gündem buna imkân verecek şekilde hazırlanmıştır.

Etik Kurallarımızın ilgili maddeleri konusunda gösterdiğiniz hassasiyete teşekkür ediyor, (.....) beyin de bu vesile ile selamlarını iletiyorum.

İyi çalışma dilekleriyle,

- (14) Bulgu B11'de yer alan ve MONSANTO tarafından TSÜAB'a gönderilen dilekçede, TSÜAB'ın etik kurallarında yer alan “Üye firmalar, tohumcu diğer kuruluşların personeline daha iyi ekonomik şartlar teklif ederek, transfer girişiminde bulunamaz; bu tür iş değiştirmeler ancak kuruluşların görüşüp, kendi aralarında mutabakatları ile olur.”

⁴ BAYER TOHUMCULUK ve MONSANTO aynı iktisadi bütünlük içerisinde yer almaktadır.

maddesinin rekabet hukuku açısından çekince yaratabileceği, bu nedenle MONSANTO'nun etik kuralları benimsemeyeceği ifade edilmiştir. TSÜAB'ın etik kurallarında yer alan "Üye firmalar, tohumcu diğer kuruluşların personeline daha iyi ekonomik şartlar teklif ederek, transfer girişiminde bulunamaz; bu tür iş değiştirmeler ancak kuruluşların görüşüp, kendi aralarında mutabakatları ile olur." maddesinin 27.07.2024 tarihinde "Üye firmalar, tohumcu diğer kuruluşların personeline daha iyi ekonomik şartlar teklif ederek, transfer girişiminde bulunmaz Rekabet Kanuna aykırı anlaşmalar yapmaz"⁵ olarak değiştirildiği anlaşılmakta olup ilgili maddenin hem güncel hem de eski halinin TSÜAB üyesi teşebbüsler arasında çalışan geçişlerini engellemeye yönelik hükümler içerdiği görülmektedir.

- (15) Bulgu B12 incelendiğinde ise MONSANTO'nun TSÜAB'a gönderdiği dilekçenin TSÜAB'ın genel kurul toplantısında ele alınmasının talep edildiği, TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....)'in ise etik kuralların ilgili maddelerinde değişiklik yapılmasının yararlı olacağını ve değişikliğin genel kurul kararı ile gerçekleştirileceğini ifade ettiği görülmektedir.

Bulgu B16:

- (16) 22.11.2017-23.11.2017 tarihleri arasında TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....), TSÜAB Disiplin Kurulu Üyesi (.....)⁶ ve (.....)⁷ arasında gerçekleşen yazışmaların yer aldığı "2017 TSÜAB Çalıştayı: Tohumculukta Etik Kuralların Tanıtımı" başlıklı e-postadaki ifadeler aşağıda sunulmaktadır:

22.11.2017- (.....)>(.....)

(.....) Bey Merhaba,

Öncelikle Çalıştayımızda bu konunun ("Tohumculukta Etik Kuralların Tanıtımı") size verilmesi ve sizin de kabul etmenizden çok memnuniyet duyduğumu belirterek söze girmek istiyorum. Bu camiada tanışmış olmaktan memnuniyet duyduğum bir insansınız.

Konuşma konunuz ile bağlantılı olarak göndereceğim dokümanlara gelince, bunlar :

1-TSÜAB Etik Kuralları(zira bunu anlatmanız bekleniyor),

2-'Etik' kavramı ile ilgili olarak yararlanacağınız bir web sayfasında yer alan sunular:
<http://etik.gov.tr/tr-tr/E%C4%9Fitimler/E%C4%9Fitim-Materyalleri>

3-(-Bu web sayfası, Kamu Etik Kurulunun web sayfası (oradan bir Prof. da açış konuşması yapacak))

Bunun dışında sormak istediğiniz bir husus olursa her zaman haberleşiriz.

Selam ve iyi dileklerle,

22.11.2017- (.....)>(.....)

(.....) Bey,

Aşağıdaki listeye ek olarak, sizin de üyesi bulunduğunuz Disiplin Kurulunda; Etik Kural ihlalleri halinde şimdiye kadar verilen kararları derledim ekte iletiyorum.

Tekrar iyi dileklerle,

⁵ <https://www.tsuab.org.tr/mevzuat>, Erişim Tarihi: 12.05.2025

⁶ TSÜAB tarafından (.....)'in (.....) olduğu ifade edilmiş ve eski Yönetim Kurulu Üyesi olduğu belirtilmiştir.

⁷ Atlas Tohum Ziraat Ltd. Şti. yetkilisi (.....) olduğu TSÜAB tarafından ifade edilmiştir.

(Ekte yer alan 'etik kural ihlal örnekleri.docx' adlı belgede geçen ifadeler aşağıda yer verilmektedir.)

TSÜAB HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ

2014-2017 Arası

ETİK KURAL İHLAL ÖRNEKLERİ

(15.11.2017)

I- X firması, günlü dilekçesinde:

1- Y firma yetkilisi nun, X şirketinin elemanı'ı kendi şirketlerine geçmesi için taciz edici biçimde ikna etmeye çalıştığını

Bu hususun haksız rekabet oluşturduğunu, bu eylemlerine son vermesi için ihtarname gönderdiklerini belirtmiş,

2- Y firma temsilcisinin eylemlerinin aynı zamanda etik kurallara aykırı olması nedeniyle, etik kuralların firma yetkililerine hatırlatılması ve gereken disiplin işlemlerinin uygulanması talebinde bulunmuştur.

SONUÇ: (Bu olayda taraflar uzlaşmıştır. Uzlaşma olmasaydı konu Etik Kuralların 6. maddesi, ve Disiplin Yönetmeliğinin Kınama Cezası ile ilgili 6/c bendi uygulanacaktı.)

(...)

(Ekte yer alan 'TSÜAB Disiplin Yönetmeliği.pdf' adlı belgede yer alan ifadeler aşağıda yer verilmektedir.)

Tohumculuk Kanunu Disiplin Yönetmeliği

(...)

Kınama Cezası

Madde 6 — Kınama cezası, aşağıdaki durumlarda uygulanır:

c) Bir diğer üyenin elemanlarını izinsiz almak,

(...)

(Ekte yer alan 'TSUAB etikkurallar.docx' adlı belgede yer alan ifadeler aşağıda yer verilmektedir.)

TSÜAB üyelerinin uymayı peşinen kabul ettiği

ETİK KURALLAR

(...)

6. Üye firmalar, tohumcu diğer kuruluşların personeline daha iyi ekonomik şartlar teklif ederek, transfer girişiminde bulunmaz; bu tür iş değiştirmeler ancak kuruluşların görüşüp, kendi aralarında mutabakatları ile olur,

23.11.2017- (.....)>(.....)

(.....) Bey Merhaba,

Sizinle de aşağıda (.....) Beyle paylaştığım bilgileri paylaşmak istiyorum;

1- Bunlardan (.....) dosyasını daha önce size iletmek üzere (.....) Beye takdim etmiştim. O eminim elinizdedir. (Ama ben yine de tekrar ekledim)

2- 'Etik' kavramı ile ilgili olarak yararlanacağınız bir web sayfasında yer alan (.....):
<http://etik.gov.tr/tr-tr/E%C4%9Fitimler/E%C4%9Fitim-Materyalleri>

(Bu web sayfası, Kamu Etik Kurulunun web sayfası (oradan bir Prof. da açış konuşması yapacak))

3- Etik Kuralların ihlali halindeki yaptırımlar konusunda en önemli dokümanımız ise (.....)zdir. Bunu da ekte sunuyorum.

4- Ayrıca (.....) da ekte bulabilirsiniz

Yapabileceğim bir şey olursa her zaman yardıma hazırım.

İyi çalışma dilekleriyle,

- (17) Bulgu B16'da yer alan yazışmadan, TSÜAB tarafından düzenlenen çalıştayda sunum yapılacak konular arasında TSÜAB'ın etik kurallarının da yer aldığı anlaşılmaktadır. Buna ek olarak, TSÜAB Disiplin Kurulu tarafından etik kural ihlallerinde verilen kararlara ilişkin TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....) tarafından matbu bir metin paylaşıldığı görülmektedir. Söz konusu metinde yer alan ifadelerden TSÜAB üyesi bir teşebbüsün çalışanın başka bir üye teşebbüs tarafından istihdam edilmesine yönelik olarak TSÜAB'a iletilen şikâyet kapsamında tarafların uzlaştığı, uzlaşmamış olunması halinde ise TSÜAB Disiplin Yönetmeliği kapsamında çalışanı istihdam eden üye teşebbüsün kınama cezası ile karşılaşacağı anlaşılmaktadır.
- (18) TSÜAB Disiplin Yönetmeliği'nin incelenmesinden ise TSÜAB üyelerine uyarı ile kınama ve ilan etme gibi disiplin cezalarının uygulanabildiği anlaşılmaktadır. Söz konusu yönetmeliğin "Kınama ve İlan Etme Cezası" başlıklı 6. maddesinin (c) bendinde yer alan "Bir diğer üyenin elemanlarını izinsiz almak" kınama ve ilan etme cezası uygulanması gerektiren eylemler arasında belirtilmiştir⁸. Yönetmelikte yer alan ilgili düzenlemenin TSÜAB üyesi teşebbüsler arasında çalışan geçişlerinin engellenmesine yönelik olduğu değerlendirilmektedir.

Bulgu B18:

- (19) 23.11.2020 tarihinde TSÜAB Genel Sekreteri (.....) ve TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....) arasında gerçekleşen "FW Multi Tohum;Etik Kurala aykırılık RijkZwan" konulu e-posta yazışmalarındaki ifadeler aşağıda yer verilmektedir:

23.11.2020- (.....)>(.....)

(.....) Hanım,

Merhaba, Ekte Multi Tohum'un dilekçesini bilgilerinize sunuyorum. Ne yapabiliriz. Değerlendirebilirmisiniz.

Sağlık ve kolaylıklar diliyorum.

23.11.2020- (.....)>(.....)

(.....) Bey

Multi Tohum, Etik Kurallarda altı çizilen ilke bakımından şikayetinde haklı. ANCAK, böyle bir durumda ceza verilmesinin ilke ve şartları Disiplin Yönetmeliğinde düzenlendiğinden bu konuda disiplin cezası verilebilmesi açısından Disiplin Yönetmeliğine bakılması

⁸ <https://www.tsuab.org.tr/ckfinder/userfiles/files/disiplinyonetmeliyeni.pdf>, Erişim Tarihi: 12.05.2025.

gerekmektedir. Bu Yönetmeliğimize bakıldığında, aşağıdaki şartların olayda gerçekleşmediği görülmektedir:

1- Disiplin Yönetmeliği 6/c maddesi gereğince böyle bir durumda KINAMA ve UYARMA cezası verilmesi söz konusu olabilir. ANCAK, bu Maddede kullanılan ifadedeki net vurgu nedeniyle; bu cezanın verilebilmesi için "çalışanın" o firmaya geçmiş olması veya geçmek için MULTI den ayrılmış olması gerekiyor. E.posta mesajından görüldüğü kadarıyla "çalışan", Rijk Zwaan'ın teklifini reddetmiş. Bu durumda MULTİ, disiplin kuruluna şikayet dilekçesi verse bile bu şart gerçekleşmediği için Kurul tarafından, disiplin cezası talebi yerinde görülmeyebilir. Zira "çalışan" teklifi reddetmiş.

2- Ama bu hususu değerlendirmek Disiplin Kuruluna ait derseniz, o zaman Multi'nin yazılı ve imzalı bir dilekçe ile (VE bu dilekçeye iddiasını ispat edecek DELİLLERİNİ de ekleyerek) Disiplin Kovuşturması başlatılması talebini TSÜAB Yönetim Kuruluna iletmesi gerekir. (E posta mesajı ile Disiplin cezası uygulanması için başvuru yapılmış sayılmaz.)

Bilgi ve takdirinize sunarım.

- (20) Bulgu B18'de yer alan yazışmadan, Multi Tohum Tarım Sanayi Ticaret AŞ (MULTİ TOHUM) bünyesindeki bir çalışanın Rijk Zwaan Tarım Ticaret Ltd. Şti. (RİJK ZWAAN) tarafından istihdam edilmek istenmesi nedeniyle MULTİ TOHUM'un TSÜAB'a bir dilekçe ile şikâyette bulunduğu anlaşılmaktadır. İlgili bulguda ayrıca RİJK ZWAAN'a söz konusu eylemi nedeniyle TSÜAB Disiplin Yönetmeliği hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağına TSÜAB yetkililerince değerlendirildiği görülmektedir. Bu bakımdan etik kuralların TSÜAB üyeleri arasındaki çalışan transferini sınırlandıran maddesi ile etik kurallara uymama durumunda disiplin sürecinin işletilmesinin, TSÜAB üyeleri arasında çalışan transferini kısıtladığı ve iş gücü pazarındaki rekabet koşullarını olumsuz etkileyebileceği görülmektedir.

Bulgu B21:

- (21) 17.02.2021 tarihinde (.....) adresinden MULTİ TOHUM Genel Müdürü (.....)'e iletilen ve bilgi kısmında TSÜAB Genel Sekreteri (.....) ve TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....)'ın bulunduğu "ETİK KURALLAR VE ŞİKAYET HAKKINDA" başlıklı e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

17.02.2021- (.....)> Mehmet (.....)

Sayın (.....),

16 Kasım 2020 tarihli e-postanıza cevap yazımız ekte bilgilerinize sunulmuştur.

Sağlıklı günler dileriz.

(Ekte yer alan 'MULTİ TOHUM-ETİK KURALLAR VE ŞİKAYET.pdf' adlı belgede yer alan ifadeler aşağıda yer verilmektedir.)

MULTİ TOHUM TARIM SAN. VE TİC.AŞ

İlgi E.Posta mesajınızda 'Rijk Zwaan Türkiye firmasının bir pazarlama elemanınızı bizzat arayarak detaylı daha iyi koşulları önerip iş teklifinde bulunduğu ve şirket personelinizin bu teklifi reddettiği ' ' vurgulanmış ve Etik Kurallara aykırı bu eylem konusunda Etik Kurallar çerçevesinde harekete geçilme talebinde bulunulmuştur.

Bahse konu başvurunuz hakkında Disiplin Yönetmeliğinin hükümleri çerçevesinde gerekli usulün başlatılabilmesi için mevzuat gereği:

- 1- *Başvurunuzun; üzerinde tarih bilgisi de olan ve şirket yetkilisinin ismi soyadı ve ıslak imzasını taşıyan bir dilekçe ile yapılması ve*
- 2- *Pazarlama elemanınızın ismi, adresi dahil varsa şikayetinizi belgelendirici ilgili tüm delillerinizin de dilekçenize eklenmesi gerekmektedir.*

Bu konuda yukardaki eksiklikleri tamamlayarak TSÜAB'a iletilmesi konusunda bilgi ve gereğini saygıyla arz ederim.

- (22) Bulgu B21’de yer alan yazışmanın incelenmesinden, MULTİ TOHUM bünyesindeki bir çalışana istihdam etmek amacıyla RİJK ZWAAN tarafından teklif sunulmasına yönelik olarak TSÜAB’a şikâyette bulunulduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, MULTİ TOHUM yetkilisine, şikâyetin TSÜAB tarafından incelenmeye alınabilmesi için belirli şekil şartlarının sağlanması ve destekleyici belgelerin iletilmesi gerektiğinin ifade edildiği görülmektedir.

Bulgu B22:

- (23) TSÜAB Genel Sekreteri (.....)’nun bilgisayarından elde edilen ve 24.03.2021 tarihinde TSÜAB Personel ve İdari İşler Uzmanı (.....) tarafından TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....)’a gönderilen ve bilgi kısmında TSÜAB Genel Sekreteri (.....) ve (.....)⁹ bulunan “RİJK ZWAAN ETİK KURALLAR YAZISI” başlıklı e-posta yazışmalarında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

24.03.2021-(.....)>(.....)

(.....) Hanım Merhaba,

Rijk Zwaan firmasından gelen yazı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize sunar, sağlıklı günler dilerim.

(Ekte yer alan ‘RİJK ZWAAN- ETİK KURALLAR CEVAP YAZISI.pdf’ adlı belgedeki ifadelere aşağıda yer verilmektedir.)

Sayın Yönetim Kurulu Üyeleri,

Multi Tohum Tarım San. Tic. Aş tarafından 24/02/2021 tarihinde gönderilen dilekçe içeriğindeki beyanları kabul etmemiz mümkün değildir.

İlgili dilekçede doğru olan tek husus (.....)’in firmamız İnsan Kaynakları tarafından telefon ile arandığıdır.

İnsan Kaynakları Müdürümüz, (.....) Bey’e LinkedIn adlı herkese açık platformdan ulaşmış/ (.....) Bey tarafından da uygun görülecek olursa, görüşmek için izin istemiş, şikayet eden Multi Tohum çalışanı (.....) de uygun bularak kendi telefon numarasını vermiştir.

(...)

Şikâyet eden Multi Tohum’unn çalışanı ile şirketimiz İnsan Kaynakları sadece bir ön görüşme yapmıştır. Yukarıda belirtilen işe alım süreçlerinin tamamlanmadığı açık iken, Multi Tohum’un dilekçesinde yer alan ‘Telefon Görüşmesi özeti; Pozisyon Antalya Bölgesi teknik, çalışma şekli; deneme ve demo üreticisi bulmak, deneme kurmak ve tanıtımlarını yapmak,

⁹ TSÜAB tarafından e-posta hesabının TSÜAB Personel ve İdari İşler Uzmanı (.....)’e ait olduğu ifade edilmiştir.

Şartlar Cumartesi Pazar tatil, özel sağlık sigortası, bireyse/ emeklilik vs) gibi hiç gerçekleşmemiş konuşmaların yapılmış gibi yazılması da itham niteliği içerdiğinden etik kural ihlali olarak nitelendirilmelidir.

(...)

Şirketimizin bağlı olduğu kurallar ve şirketimiz uygulamaları, şirketimize gönderilen TSÜAB etik kuralları ile her zaman uyumlu olmuştur ve olacaktır.

Bu nedenlerle, tarafımıza gönderilen yazınız içeriğine itiraz ettiğimizi bildiririz. Şirketimizi ilgilendiren her konuda şeffaf bir işbirliğine hazır olduğumuzu, şirketimizin sektör için önem arz eden ve gerçek vakalar üzerinden etik kurallara uyumu ve TSÜAB'ın bu alanlardaki faaliyetlerini desteklediğini bilgilerinize sunarız.

Saygılarımızla,

RİJK ZWAAN TARIM TİCARET LTD ŞTİ

Adına (.....)

- (24) Bulgu B22'de yer alan yazışmalardan, RİJK ZWAAN'ın eylemlerine yönelik olarak MULTİ TOHUM tarafından TSÜAB'a yapılan şikâyet kapsamında RİJK ZWAAN'ın TSÜAB'a açıklama metni gönderdiği anlaşılmaktadır. Söz konusu açıklama metninde, RİJK ZWAAN'ın MULTİ TOHUM'un ilgili çalışanıyla ön görüşme gerçekleştirdiği ancak işe alım sürecinin tamamlanmadığı, bu nedenle RİJK ZWAAN'ın eylemlerinin TSÜAB etik kurallarının ihlali olarak yorumlanmaması gerektiği ve RİJK ZWAAN'ın TSÜAB'ın etik kuralları ile her zaman uyumlu davranışlarda bulunduğu ifade edildiği görülmektedir. Bu bakımdan, TSÜAB etik kurallarının TSÜAB üyeleri arasında çalışan transferini kısıtladığı ve etik kurallara uyulmaması durumunda TSÜAB'ın sürece müdahil olduğu anlaşılmaktadır.

Bulgu B23:

- (25) 13.04.2021 tarihinde TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....) tarafından TSÜAB Genel Sekreteri (.....)'na gönderilen "Re: (.....) BEYİN DİSİPLİN RAPORU TASLAĞI: Multi- Rijk Zwaan" başlıklı e-posta yazışmalarında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

13.04.2021- (.....)>(.....)

(.....) Bey,

(.....) BEYİN DİSİPLİN RAPORU TASLAĞI 'nı takdim ediyorum.

İyi çalışmalar,

DİSİPLİN İŞLEMLERİ
MUHAKKİK ÜYE RAPORU
.../ Nisan / 2021

KONU

: TSÜAB üyesi RİJK ZWAAN firma çalışanının Internet üzerinden (belgeli şekilde) TSÜAB üyesi MULTİ firma çalışanını arayarak;

=ilginizi çekeceğini düşündüğüm bir pozisyonumuz için sizinle konuşmayı çok isterim.." önerisinde bulunduğu,

- bu ifade üzerine Multi firma çalışanının da özel cep numarasını karşı tarafa yazılı şekilde vererek, "....bu numaradan bağlantı sağlayabiliriz.." dediği bir haberleşme vuku bulmuştur.

Bu haberleşme üzerine MULTİ firması, RİJK ZWAAN hakkında Etik Kurallara aykırılık gerekçesi ile Disiplin başvurusu yapmıştır.

MUHAKKİK

ÜYE

İZLENİMLERİ

: Sn Yönetim Kurulu, Disiplin Yönetmeliğinin 11. Maddesi gereğince Muhakkik Üye seçilmem nedeniyle 10 Nisan 2021 tarihinde tarafları ziyaretim sonucu hazırladığım izlenimleri aşağıda takdim ediyorum:

...

Her iki tarafa da durum hakkında bilgi verdim ve yönetim olarak etik kurallarımızın takibi konusundaki hassasiyetimizi paylaştım.

Sn (.....) bey ile yaptığım görüşmede, kendisi büyük bir açık yüreklilikle "hatalı olduklarını, böyle bir durumun tekrarlanmayacağını, Rijk Zwaan firmasında böyle bir uygulamanın olmadığını ve olamayacağını belirtmiş, konu ile ilgili kendilerinin Sn (.....) beyi arayıp, özür dilediklerini ve hatta (.....) beyin, kendilerini dut ağacı altında çay/kahve içmeye davet ettiğini ancak zaman olup da kendisini ziyaret edemediklerini" ifade etmişlerdir.

Sn (.....) bey ile yaptığım görüşmede, firmasında çalışan elemanın halen çalışmaya devam ettiğini ancak Rijk Zwaan firmasının yaptığının etik olmadığını anlamasının kendisi için önemli olduğunu ve bunun tüm tohumculuk firmalarına da örnek bir olay olarak değerlendirilerek, Tsüab'ın yerli yabancı firma ayırımına gitmeden bu konuda bir ombudsman gibi yönlendirici olması gerektiğine inandığını belirtmiştir. (.....) bey ile konu hakkında telefonlaştıklarını ve kendilerini, raporu yazan Sn (.....) bey ile birlikte işletmelerine davet ettiğini ancak bu ziyaretin gerçekleşmediğini belirtmiştir.

(...)

DİSİPLİN

YÖNETMELİĞİ

HÜKÜMLERİ

: TSÜAB Etik Kuralların 6. Paragrafı " 6. Üye firmalar, tohumcu diğer kuruluşların personeline daha iyi ekonomik şartlar teklif ederek, transfer girişiminde bulunmaz; bu tür iş değiştirmeler ancak kuruluşların görüşüp, kendi aralarında mutabakatları ile olur,"

Disiplin Yönetmeliğinin 6/c Maddesi " c) Bir diğer üyenin elemanlarını izinsiz almak," halinde Kınama ve İlân Etme cezası öngörmektedir.

RAPOR

SONUCU

:1- Olayda Rijk Zwaan firmasının elemanının, Multi firmasının çalışanını iş görüşmesi için araması TSÜAB Etik Kuralların 6. Maddesine aykırıdır.

ANCAK Etik Kurallarda "iş teklifi yapıp transfer girişiminde bulunmak" etiğe aykırı olmakla birlikte, Disiplin Yönetmeliğinin 6/c Maddesindeki ifade şekli ortaya koymaktadır ki Kınama cezasının verilebilmesi için; teklifi takiben elemanın diğer firmaya geçmiş olması gerekmektedir.

2- Keza aynı şekilde MULTİ firma çalışanın; bu teklife, görüşmeyi teyit eder biçimde özel cep numarasını vererek karşılık vermesi de; Etik Kurallarda açıkça yazılı olmasa da Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununda ifade edile "sadakat " yükümlülüğü açısından etik değildir.

3- Yapılan görüşmelerde RİJK ZWAAN yetkilisi hatanın farkında olduğunu belirtmiş ve MULTİ firma yetkilisinden özür dilemiştir.

4- MULTİ firması da gerekiyorsa her iki firmaya da gereken cevabın verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

SONUÇ OLARAK; Muhakkik Üye sıfatım çerçevesinde görüşüm aşağıdaki şekildedir:

1- Disiplin Yönetmeliğinin 6. Maddesindeki açık ifade karşısında Yönetmeliğin 12. Maddesi gereğince Kovuşturma Başlatılmasına Yer Olmadığına,

2- ANCAK RİJK ZWAAN firma elemanının davranışının Etik Kuralların 6. Paragrafı ile bağdaşmadığını, bu nedenle bu hususun Disiplin Yönetmeliğinin açık hükümleri karşısında bir yaptırım olarak değil ANCAK; BİLGİ olarak RİJK ZWAAN firmasına iletilmesinin,

Uygun olacağı kanaatimi saygıyla arz ederim.

(.....)

Yönetim Kurulu Üyesi ve

Disiplin Yönetmeliğinin 11. Maddesi gereğince seçilen Muhakkik üye

- (26) Bulgu B23'te yer alan yazışmalardan, MULTİ TOHUM ve RİJK ZWAAN arasındaki anlaşmazlığa ilişkin olarak TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....) tarafından taslak bir disiplin raporu hazırlandığı anlaşılmaktadır. İlgili disiplin raporunda yer alan ifadelerde TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....)'ın her iki tarafla da görüşerek etik kurallara uyulmasının takibi konusundaki hassasiyetlerini aktardığı görülmektedir. İlgili raporda, RİJK ZWAAN'ın MULTİ TOHUM'un çalışanın iş görüşmesi için araması eyleminin TSÜAB'ın etik kurallarının 6. maddesinin ihlaline yol açtığı, bununla birlikte ilgili çalışanın işe alım sürecinin tamamlanmamış olması sebebiyle TSÜAB Disiplin Yönetmeliği'nin ilgili hükümleri uyarınca yaptırım uygulanamayacağı, MULTİ TOHUM bünyesindeki çalışanın RİJK ZWAAN'ın görüşme teklifine cevap vermesinin ise sadakat yükümlülüğü ile bağdaşmadığı ifade edilmiştir.
- (27) Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde, MULTİ TOHUM ve RİJK ZWAAN arasındaki anlaşmazlığa TSÜAB'ın etik kurallar ve disiplin yönetmeliği çerçevesinde dâhil olduğu söylenebilecektir. Nitekim TSÜAB, iki teşebbüs arasındaki anlaşmazlığı gidermek için her iki teşebbüsle de görüşme gerçekleştirmiş ve rakip teşebbüsün çalışanın istihdam etmek için görüşme teklifinde bulunan üyesi hakkında disiplin süreci yürütmüştür. Bu

bakımdan etik kuralların TSÜAB üyeleri arasındaki çalışan transferini sınırlandıran maddesi ile etik kurallara uymama durumunda disiplin sürecinin işletilmesinin, TSÜAB üyeleri arasında çalışan transferini kısıtladığı ve iş gücü pazarındaki rekabet koşullarını olumsuz etkileyeceği anlaşılmaktadır.

Bulgu B24:

- (28) 21.01.2022 tarihinde TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....) tarafından TSÜAB Genel Sekreteri (.....)'na gönderilen ve bilgi kısmında (.....) ve (.....)¹⁰ adreslerinin bulunduğu "RAKİP FİRMA ÇALIŞANLARINI TRANSFER KONUSUNDA ÜYELERİMİZE DUYURU" başlıklı e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

21.01.2022- (.....)>(.....)

(.....) Bey,

Başkan beye Limagrain temsilcisi (.....) beyin aktardığı sorundan yola çıkarak;

- İlke bazında genelleme yaparak hazırladığım hukukî yol haritası niteliğindeki DUYURUYU ekte takdim ediyorum.
- Bu tür duyuruların web sayfamızda da sürekli erişilecek şekilde muhafaza edilmesi yararlı olur diye düşünüyorum.

Takdirinize,

(Ekte yer alan 'DUYURU rakip firma çalışanlarının yüksek ücret teklifi ile transfer hakkında.doc' adlı belge de yer alan ifadelere aşağıda yer verilmektedir.)

Duyuru No: 2021/

20/01/ 2022

Konu: TSÜAB üyelerinin diğer üye firma çalışanlarını transferi

DEĞERLİ ÜYELERİMİZ,

Son zamanlarda TSÜAB üyeleri arasında; birbirlerinin önemli şirket bilgilerine sahip çalışanlarını (hukukî terimle işçilerini), daha iyi ödeme ve çalışma şartları vaadi ile transfer sorunları yaşandığı duyumu alınmıştır.

Bu tür transfer sorununun iki hukukî yönü bulunmaktadır:

- İlki firma çalışanı ile ilgili olarak; şirketin ticarî sırları dahil önemli firma bilgilerine, işlah bilgilerine sahip çalışanlara rekabet yasağı nasıl getirilir konusu ile ilgilidir.
- İkinci yönü ise çalışanı transfer etme girişiminde bulunan diğer TSÜAB üyesinin bu eyleminin TSÜAB Etik Kuralları ve Türk Ticaret Kanununun haksız rekabet hükümleri karşısında durumu ve sonuçları ile ilgilidir.

Her iki durumla ilgili TSÜAB'IN HUKUKİ ÖNERİLERİ aşağıda yer almaktadır:

(...)

¹⁰ TSÜAB Yönetim Kurulu Başkanı ve Metgen Tohumculuk Sanayi Ticaret Ltd. Şti. yetkilisi (.....)'in e-posta hesabı olduğu TSÜAB tarafından ifade edilmiştir.

II- ÇALIŞANI TRANSFER ETME GİRİŞİMİNDE BULUNAN DİĞER TSÜAB ÜYESİNİN bu eyleminin, TSÜAB ETİK KURALLARI ve TÜRK TİCARET KANUNUNUN HAKSIZ REKABET HÜKÜMLERİ KARŞISINDA DURUMU VE SONUÇLARI NEDİR?

Firmanın tüm ticarî ve ıslaha ilişkin hassas bilgilerine vâkıf ve görevi/uzmanlığı bu konularda/alanlarda çalışmak olan (örneğin müşteri/yetştirici listesine vâkıf VEYA ıslah ettiği çeşitlerin geliştirilmesinde rol oynamış ve hassas materyale erişimi olan) çalışanlarının, bu bilgi ve materyali/ticarî sırları kullanması yukarda vurgulandığı üzere firma için önemli zararlara neden olabilir.

Bu nedenle rakip firmaların da bu tür personeli daha iyi çalışma koşulları vadederek transferleri; hem TSÜAB Etik Kurallarının 5 ve 6. Maddelerinde, hem de Türk Ticaret Kanununun Haksız Rekabet Hükümlerinde yasaklanmıştır.

1- TSÜAB ETİK KURALLARININ 5 VE 6. MADDELERİ

Etik Kuralların ilgili hükümleri aşağıdaki yasakları getirmektedir:

"(...)

6. Üye firmalar, tohumcu diğer kuruluşların personeline daha iyi ekonomik şartlar teklif ederek, transfer girişiminde bulunmaz; bu tür iş değiştirmeler ancak kuruluşların görüşüp, kendi aralarında mutabakatları ile olur."

Bu nitelikteki eylemler, zarar gören üyenin delilleri ile birlikte şikâyet etmesi halinde Disiplin Kurulu tarafından Disiplin Yönetmeliği gereğince verilecek; UYARMA ve/veya KINAMA cezası ve cezanın ilânı yaptırımına bağlanmıştır.

(...)

- (29) Bulgu B24'te TSÜAB'ın internet sayfasında yayınlanmak üzere hazırlanan duyuru yer almaktadır. Söz konusu duyuruda, TSÜAB üyeleri arasında birbirlerinin önemli şirket bilgilerine sahip çalışanlarını daha iyi koşullarla istihdam etmek üzere teklifte bulduklarına dair duyuların alındığı, çalışanı transfer etme girişiminde bulunan TSÜAB üyesinin TSÜAB'ın etik kurallarını ihlal etmiş olacağı ifade edilmiştir. Buna ek olarak, etik kuralların ihlali niteliğini doğuran eylemlerden dolayı, zarar gören üyenin delillerle birlikte şikâyet etmesi halinde, çalışanı transfer eden üyeye uyarma ve/veya kınama cezası ve cezanın ilanı gibi yaptırımların TSÜAB Disiplin Kurulu tarafından uygulanabileceği belirtilmiştir. Sonuç olarak etik kuralların TSÜAB üyeleri arasındaki çalışan transferini sınırlandıran maddesi ile etik kurallara uymama durumunda disiplin sürecinin işletilmesinin, TSÜAB üyeleri arasında çalışan transferini kısıtladığı ve iş gücü pazarındaki rekabet koşullarını olumsuz etkileyebileceği tespit edilmiştir.

Bulgu B25:

- (30) TSÜAB Genel Sekreter Yardımcısı (.....)'un bilgisayarından elde edilen ve 18.05.2022 tarihinde TSÜAB Genel Sekreter Yardımcısı (.....) tarafından (.....)¹¹ ve (.....)¹²

¹¹ TSÜAB tarafından ilgili e-posta adresinin TSÜAB Eski Yönetim Kurulu Üyesi (2016-2023) (.....)'ya ait olduğu ifade edilmiştir.

¹² TSÜAB tarafından ilgili e-posta adresinin TSÜAB Eski Yönetim Kurulu Üyesi (2018-2023) (.....)'a ait olduğu ifade edilmiştir.

adreslerine ve aynı gün başka bir eposta ile (.....)¹³, (.....)¹⁴, (.....)¹⁵, (.....)¹⁶ adreslerine gönderilen ve bilgi kısmında TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....)'ın bulunduğu "özaltın yazısı" ve "yazı" başlıklı e-postalarda aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

18.05.2022-(.....)>(.....)

Başkanlarım ekteki yazıyı mail ortamından Özaltın yetkililerine gönderiyorum imzalandıktan sonra kargo ile imzalı metinler gönderilecektir bilgilerinize

18.05.2022-(.....)>(.....)

Sayın yetkililer yönetim kurulu toplantısında alınan karar gereği muhakkik olarak görevlendirilen yönetim kurulu üyelerimizin konu ile ilgili yazısı ektedir aslı imzalandıktan sonra gönderilecektir bilgilerinize

(Her iki e postanın ekinde de yer alan 'Özaltın FİRMASI hakkında MUHAKKİK KARARI ve talepler.doc' adlı belge de yer alan ifadelerle aşağıda yer verilmektedir.)

Sayı : 2022/ 0553

18/05/ 2022

Konu: Özaltın Disiplin Başvurusu Hk Karar

TSÜAB DİSİPLİN YÖNETMELİĞİ/ MUHAKKİK ÜYELER KARARI

İlgi: ÖZALTIN TARIM İŞLETMELERİ SAN. VE TİC. AŞ.'NİN 24.02.2022 günlü olup, TSÜAB kayıtlarına 10.03.2022 tarihinde kaydedilen dilekçesi

İlgi dilekçede, Firmanızın Ege bölgesinde pamuk ile ilgili olarak; İslah, müşteri portföyü gibi ticarî bilgilerine sahip ziraat mühendisleri:

(.....) ve

(.....)'in

Firmadan ayrılıp, TSÜAB üyesi SET TOHUM da Ege Bölgesi sorumlusu olarak çalışmaya başladıkları, SET TOHUMCULUK GIDA TARIM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.'nin kendileri ile görüşmeden bu transferi gerçekleştirmesinin TSÜAB Etik Kurallarınının 6. Maddesine aykırı olduğu belirtilmiş ve Disiplin Yönetmeliğinin 6/c. Maddesi gereğince Kınama cezası ile cezalandırılması talep edilmiştir.

TSÜAB Yönetim Kurulu, TSÜAB Disiplin Yönetmeliğinin 9,10 ve 11. Maddeleri gereğince konunun araştırılması için aşağıda imzaları bulunan biz üç TSÜAB Yönetim Kurulu Üyesini, muhakkik üye sıfatıyla görevlendirmiş bulunmaktadır.

(...)

¹³ TSÜAB tarafından ilgili e-posta adresinin (.....) zaltın Tarım İşletmeleri Sanayi ve Ticaret AŞ (ÖZALTIN TARIM) çalışanı (.....)'e ait olduğu ifade edilmiştir.

¹⁴ TSÜAB tarafından ilgili e-posta adresinin ÖZALTIN TARIM çalışanı (.....)'na ait olduğu ifade edilmiştir.

¹⁵ TSÜAB tarafından ilgili e-posta adresinin ÖZALTIN TARIM çalışanı (.....)'ye ait olduğu ifade edilmiştir.

¹⁶ TSÜAB tarafından ilgili e-posta adresinin ÖZALTIN TARIM çalışanı (.....)'ye ait olduğu ifade edilmiştir.

- (31) Bulgu B25'te yer alan yazışmalardan, ÖZALTIN TARIM'ın iki çalışanınin TSÜAB üyesi Set Tohumculuk Gıda Tarım Sanayi ve Ticaret AŞ (SET TOHUM) tarafından istihdam edilmesi üzerine, ÖZALTIN TARIM'ın haberi olmadan söz konusu çalışanlarının transfer edilmesinin etik kurallara aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle ÖZALTIN TARIM tarafından TSÜAB'a şikâyette bulunduğu, bu kapsamda TSÜAB'ın konuyu araştırmak üzere üç TSÜAB Yönetim Kurulu üyesini görevlendirdiği anlaşılmaktadır. Etik kuralların TSÜAB üyeleri arasındaki çalışan transferini sınırlandıran maddesi ile etik kurallara uymama durumunda disiplin sürecinin işletilmesinin, TSÜAB üyeleri arasında çalışan transferini kısıtladığı ve iş gücü pazarındaki rekabet koşullarını olumsuz etkileyeceği görülmüştür.

Bulgu B26:

- (32) 24.05.2022-13.06.2022 tarihlerinde TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....) tarafından (.....),(.....), (.....)¹⁷ adreslerine gönderilen ve bilgi kısmında TSÜAB Genel Sekreter Yardımcısı (.....), TSÜAB Genel Sekreteri (.....), (.....) ve TSÜAB Personel ve İdari İşler Uzmanı (.....)'in bulunduğu "MUHAKKİK ÜYELER KARARI 2 Set Tohum'dan diyeceklerinin sorulması hakkında" başlıklı e-postalar ve 13.06.2022 tarihinde (.....) tarafından yanıtlanan ve bilgi kısmında (.....), (.....), TSÜAB Genel Sekreter Yardımcısı (.....) ve TSÜAB Genel Sekreteri (.....)'nun bulunduğu "Re: Özaltın- Set Tohum Disiplin başvurusu: MUHAKKİK ÜYELER RAPOR TASLAĞI" başlıklı e-posta yazışmalarında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

24.05.2022- (.....)

(.....) Bey,

Özaltın ile Set Tohum arasındaki personel transfer iddiasına dayalı Disiplin soruşturması ile ilgili olarak; bugün sizinle yaptığımız telefon görüşmelerimiz ve e.posta yazışmalarında belirttiğiniz yol haritası çerçevesinde:

Bu kez "Set Tohum'dan diyeceklerinin sorulması hakkında bir MUHAKKİK ÜYE KARAR' taslağı hazırladım. Ekte takdim ediyorum.

(Sizlerin uygun görmesi halinde yine e.posta ile gönderilip, telefonla teyit edilerek SET Tohum'un CEVABINI E.POSTA ile göndermesi istenebilir.

Cevap gelir gelmez, sizlerin Yönetim Kuruluna hitaben hazırlayacağınız taslak Rapor da hemen kaleme alınabilir. Bunu takiben Uygun görülmesi halinde zoom üzerinden bir Yönetim Kurulu kararı ile bu konuda 10 Haziran 2022 tarihini geçirmeden karar verilebilir diye düşünüyorum.)

(.....)

TSÜAB Hukuk Müşaviri

(Ekte yer alan ÖZALTIN TARIM şikayet dilekçesi.pdf isimli belgede yer alan ifadelere aşağıda yer verilmektedir.)

TOHUM SANAYİCİLERİ VE ÜRETİCİLERİ ALT BİRLİĞİNE

24.02.2022

¹⁷ TSÜAB tarafından ilgili e-posta adresinin TSÜAB Eski Yönetim Kurulu Üyesi (.....)'e ait olduğu ifade edilmiştir.

Bilindiği üzere TSÜAB üyeleri arasında birbirlerinin önemli şirket bilgilerine sahip çalışanlarının, daha iyi ödeme ve çalışma şartları vaadi ile transfer edilmesi hem ticari hem hukuki hem de etik boyutlarıyla önemli problemler yaratmakta ve çok ciddi derecede hukuki ihtilaf potansiyeli taşımaktadır. Birliğimizin; "TSÜAB Üyelerinin Diğer Üye Firma Çalışanlarını Transferi" konulu 25.01.2022 tarih, 2021 numaralı duyurusunda da açık bir şekilde belirttiği üzere bu tür transfer sorununun iki hukukî yönü bulunmaktadır:

Birincisi, firma çalışanları ile ilgili olarak; şirketin ticarî sırları dahil önemli firma üretim, pazarlama ve ıslah bilgilerine sahip çalışanlara rekabet yasağı getirilmesi hususu,

İkinci ise çalışanı transfer etme girişiminde bulunan diğer TSÜAB üyesinin bu eyleminin TSÜAB Etik Kuralları ve Türk Ticaret Kanununun haksız rekabet hükümleri karşısında durumu ve sonuçları ile ilgilidir.

Firmamızın önemli ticarî ve ıslaha ilişkin hassas bilgilerine vâkîf, görevi ve uzmanlığı bu konularda ve alanlarda çalışmak olan, müşteri ve yetiştirici listesine sahip ve ıslah ettiğimiz çeşitlerin geliştirilmesinde rol oynamış ve hassas materyale erişimi olan bazı çalışanlarımız, rakip firmalar tarafından daha iyi çalışma koşulları vaadedilerek transfer edilmekte olup bu durum hem TSÜAB Etik Kurallarının 5 ve 6. Maddelerinde, hem de Türk Ticaret Kanununun Haksız Rekabet Hükümlerinde yasaklanmıştır.

Bu kapsamda TSÜAB Etik Kurallarının 5 Ve 6. Maddeleri aşağıdaki yasakları getirmektedir:

"(...)

6. Üye firmalar, tohumcu diğer kuruluşların personeline daha iyi ekonomik şartlar teklif ederek, transfer girişiminde bulunmaz; bu tür iş değiştirmeler ancak kuruluşların görüşüp, kendi aralarında mutabakatları ile olur,"

Bu nitelikteki eylemler, zarar gören üyenin delilleri ile birlikte şikâyet etmesi halinde Disiplin Kurulu tarafından Disiplin Yönetmeliği gereğince verilecek; UYARMA ve/veya KINAMA cezası ve cezanın ilânı yaptırımına bağlanmıştır.

Yukarıda bahsedilen ve cezai yaptırıma bağlanmış hususlara ilişkin olarak Birliğimiz üyelerinden ve firmamızla aynı iş kolunda faaliyet gösteren SET TOHUM firması tarafından firmamız eski çalışanları (.....) ile (.....) firmamızda çalışmaya devam ederken, daha iyi çalışma koşulları vaat edilerek kendi bünyelerine transfer edilmişlerdir. Bu hususta adı geçen firma firmamızla hiçbir şekilde iletişime geçmemiş ve mutabakatımızı almamıştır.

Bu çalışanlar ziraat mühendisi olup ürettiğimiz pamuk tohumlarının ıslah bilgileri, üretim süreci bilgileri, verim rakamları, satılabilecek miktar, satışa sunulacak Pazar alanları ve satışa sunulacak müşteri listesi gibi hassas ve ticari sır kapsamındaki bilgilerimize sahiptirler. Bu çalışanlar Pamuk Tohumu ürünlerimizin Ege Bölgesinde satışından sorumlu olduklarından bu bölgedeki tüm üretici ve müşteri portföyümüze sahiptirler. SET TOHUM firmasının <http://www.settohum.com/> internet adresinde "İLETİŞİM" sekmesine tıklandığı ve açılan sayfada "BÖLGE MÜDÜRLÜKLERİ" başlığı altında "EGE BÖLGESİ" başlığına tıklandığında EGE BÖLGESİ'nde sorumlu üç kişi olduğu ve bu kişilerin ikisinin bizim eski çalışanlarımız olan (.....) ile (.....) olduğu görülecektir. Bu çalışanlar Set Tohum firmasında da bizim firmamızdaki aynı pozisyonda, aynı pazar bölgesinde, aynı ürün olan Pamuk Tohumu Satış ve Pazarlamasını yapmaktadırlar.

Bu çalışanların uzun yıllar firmamızda ziraat mühendisi ve Ege Bölgesi tohum satışı ve pazarlama departmanında çalıştığı dikkate alındığında firmamızda çalışırken edindiği firmamızın müşteri portföyü ile pazarlama alanını rakip şirket lehine kullanacağı şüphesizdir. Aksini iddia etmek ise abesle iştigaldir, hayatın olağan akışına ve ortalama beklentiye de aykırıdır.

Kendisi personel yetiştirme zahmetine katlanmayan söz konusu firma, hiçbir firmanın personeline ticari ahlak gereği teklif götürmeyen ve tüm personelini sıfırdan kendisi yetiştirmeye gayret eden firmamızın, hassas ticari bilgilerine sahip başka çalışanlarına da çeşitli teklifler götürmeye, tabiri caizse "kanca atmaya" devam etmektedir. Bu durum hem kadro yapımızı hem çalışma huzurumuzu hem de ticari sırlarımızı tehdit altında tutarak bir nevi firmamızı sürekli taciz altında bırakmaktadır. Bu tutum aynı zamanda bu sektörde faaliyet gösteren diğer firmalar için de tehdit potansiyeli taşımaktadır. Ne ticari ne hukuki ne de ahlaki olarak kabul edilemeyecek bu tutum ve davranışlar TSÜAB Etik Kurallarının 5 Ve 6. Maddelerine açıkça aykırılık teşkil etmektedir.

Ticaretini Ahlaki, Etik ve Hukuki kurallara azami uyararak yapmaya çalışan firmamızın; birliğimiz diğer üyesi firmaların da bu kurallara en azından asgari düzeyde de olsa uymasını, söz konusu asgari kurallara uymayan firmalara ise yetkili organlar tarafından önceden belirlenmiş yaptırımların uygulanmasını beklemeye hakkı vardır diye düşünüyoruz.

TSÜAB 'ın gayesi, yasayla kendisine verilen yetki çerçevesinde, Türkiye tohumculuk endüstrisini temsil etmek ve bu sektörün geliştirilmesine katkı sağlamaktır. Bu bağlamda TSÜAB, ülke tohumculuğunun her alanda ilerlemesine imkan verecek; ulusal tohumculuk politikalarının oluşturulması ve uygulanması, tohumculuk sektörünü düzenleyen ulusal mevzuatın bilimsel esaslara dayandırılması, bunun uluslararası mevzuat ve düzenlemeler ile uyumlaştırılması ve tohumculuk sektörünü ilgilendiren idari karar ve uygulamaların kolaylaştırıcı ve özendirici olmasını teşvik etmeye devam edecek, bu gayelerin önündeki engellerle de mücadele edecektir.

TSÜAB'in temel görevlerinden birisi ise üyelerini her türlü platformda temsil etmek, onların hak ve menfaatlerini savunmak, üye şirketlerin etik kurallara uyması, adil bir rekabet ortamının yaratılması, islahçı haklarının korunmasını sağlamaktır.

TSÜAB'ın mezkur amaç ve görevleri kapsamında; yukarıda kısaca açıklanan, Ticari, Etik ve Hukuki kurallara aykırı fiilleri nedeniyle SET TOHUM firmasının TSÜAB Etik Kurallarının 5 ve 6. Maddeleri uyarınca cezalandırılmasını, yapılan fiillerin ve bunun sonucunda Birliğimizce uygulanacak cezai işlemin ilan edilmesini saygılarımızla arz ve talep ederiz.

...

(Ekte yer alan "ÖZALTIN delilleri.pdf" isimli belgede yer alan ifadelerle aşağıda yer verilmektedir.)

TOHUM SANAYİCİLERİ VE ÜRETİCİLERİ ALT BİRLİĞİNE

24.05.2022

İlgi: a) 24.02.2022 günlü, TSÜAB Kayıtlarına 10.03.2022 Tarihine kaydedilen Dilekçemiz

b) 18.0.5.2022 tarih, 2022/0553 sayılı yazınız.

İlgi "b" de yer alan yazınızda "daha iyi çalışma koşulları vadederek Set firmasına geçme konusunda, SET FİRMASI tarafından bu çalışanlarla temas kurulduğuna" ilişkin başka (yazılı belge, tanık gibi) delillerimizin olup olmadığı sorulmaktadır.

Bilindiği üzere bu tip görüşmeler doğası gereği gizlilikle ve sözlü olarak yürütülmekte, istenilmesi durumunda CV gönderme dışında herhangi bir yazışma da yapılmamaktadır. Bu nedenle belge, tanık vs. gibi bir delilimizin olması imkansızdır. Bu konudaki bilgimiz de bu kişilerin şirketimizdeki diğer çalışanlara oldukça yüksek bir maaşa Set firmasına geçtiklerini söylemelerinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca bir çalışanımıza da yüz yüze teklif yapıldığını bu çalışanımız bize söylemiştir. Ancak bu çalışanlarımızın çalışma huzurunun bozulmaması için isimlerini vermemeyi tercih ediyoruz. Bununla birlikte, şirketimizdeki tüm kıdem tazminatı vs. gibi tüm haklarından vazgeçerek rakip bir firmaya geçen kişiye daha iyi çalışma

koşulları vaat edildiği hayatın olağan akışı gereğidir, aksini düşünmek ise mantığa aykırıdır. Mantığa aykırı bir şekilde daha iyi çalışma koşulları vaat edilmeden, şirketimizdeki tüm hakların yakılarak rakip firmaya geçildiği iddia ediliyorsa, hayatın olağan akışına aykırı olan bu durumun karşı tarafça ispat edilmesi gerekir.

...

(.....) ve (.....) firmanızda çalışır iken, “rakip firmalarda çalışma yasağı içeren” madde sözleşmelerine eklenmemiştir.

Bilgilerinize sunarız.

(...)

- (33) Bulgu B26’da yer verilen e-postadaki yazışmalardan SET TOHUM ile ÖZALTIN TARIM arasındaki çalışan transferine ilişkin uyuşmazlık için TSÜAB bünyesinde disiplin soruşturması yürütüldüğü anlaşılmaktadır. İlgili e-postanın ekinde bulunan ÖZALTIN TARIM’a ait şikâyet dilekçesi incelendiğinde, ÖZALTIN TARIM’ın iki çalışanın SET TOHUM’da çalışmaya başlamasını haksız rekabet ve teşebbüsüne ait gizli bilgilerin rakip firmaya götürülmesi olarak değerlendirdiği, bu durumun ise hem yasal düzenlemelere hem de TSÜAB etik kurallarına aykırı olduğunu düşündüğü anlaşılmaktadır. Öte yandan TSÜAB’ın etik kurallarının 6. maddesinde yer alan “*Üye firmalar, tohumcu diğer kuruluşların personeline daha iyi ekonomik şartlar teklif ederek, transfer girişiminde bulunmaz; bu tür iş değiştirmeler ancak kuruluşların görüşüp, kendi aralarında mutabakatları ile olur*” ifadesinden bahse konu kuralın kapsamının haksız rekabeti veya ticari sırların ifşasını engellemekten çok daha geniş olduğu, madde lafzından üyeler arası bütün çalışan transferlerinin mutabakat ile yapılması gerektiğinin vurgulandığı görülmektedir. Bu bakımdan etik kuralların 6. maddesinin ticari hayatın gerekliliklerini aşarak rekabeti bozucu bir etkiye sahip olabileceği değerlendirilmektedir. Dilekçenin devamında ÖZALTIN TARIM’ın etik kurallara uyma iradesi taşıdığı ve bu kurallara bütün TSÜAB üyelerinin uymasını beklediği, uyulmaması durumunda ise TSÜAB’ın yetkili organları tarafından önceden belirlenmiş yaptırımların uygulanmasını istediği görülmektedir. Bu bakımdan çalışan transferine yönelik etik kuralın TSÜAB üyelerinin iş gücü pazarındaki davranışlarını etkileyerek bu pazardaki rekabeti olumsuz etkilediği tespit edilmektedir.

Bulgu B27:

- (34) 25.05.2022 tarihinde TSÜAB Genel Sekreter Yardımcısı (.....) tarafından SET TOHUM çalışanı (.....)’a gönderilen ve bilgi kısmında TSÜAB Genel Sekreteri (.....), TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....), (.....) ve (.....)_bulunan “*şikâyet konusu*” başlıklı e-posta ve TSÜAB Genel Sekreter Yardımcısı (.....) tarafından SET TOHUM İnsan Kaynakları Müdürü (.....)’a iletilen 15.06.2022 tarihli “*FW: şikâyet konusu*” başlıklı e-posta ve 24.06.2022 tarihinde SET TOHUM İnsan Kaynakları Müdürü (.....) tarafından yanıtlanan “*RE: şikâyet konusu*” başlıklı e-posta ve TSÜAB Genel Sekreter Yardımcısı (.....) tarafından TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....)’a iletilen 24.06.2022 tarihli “*FW: şikâyet konusu*” başlıklı e-posta ve 24.06.2022 tarihinde TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....) tarafından (.....), (.....)_ve (.....)_adreslerine gönderilen ve bilgi kısmında TSÜAB Genel Sekreteri Hamit AYANOĞLU ve TSÜAB Genel Sekreter Yardımcısı (.....)’un bulunduğu “*FW: Özaltın-Set Tohum Disiplin soruşturması*” başlıklı e-posta yazışmalarında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

25.05.2022- (.....)>(.....)

Sayın yetkili

Özaltın tarım işletmeleri sanayi ve ticaret A.Ş.'nin birliğimize göndermiş olduğu dilekçesinde şikayete konu hususlar ile ilgili yönetim kurulu kararı ile muhakkik üyeler belirlenmiş olup muhakkik üyelerin söz konusu iddialarla ilgili raporu ekte gönderilmektedir. muhakkik üyelerin talepleri ile ilgili bilgilerin en geç 3 haziran 2022 tarihine kadar tsuab@tsuab.org.tr adresine gönderilmesini bilgilerinize rica eder iyi çalışmalar dileriz

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

(.....) hanımın dikkatine

24.06.2022- (.....)>(.....)

(.....) Bey,

Konuya ilişkin savunmamızı ekte bulabilirsiniz.

Saygılarımla,

(Ekte yer alan 'SET TOHUMUN SAVUNMASI.PDF' adlı belge de yer alan ifadelere aşağıda yer verilmektedir.)

TOHUM SANAYİCİLERİ VE ÜRETİCİLERİ ALT BİRLİĞİNE

Konu: 25/05/2022 Tarihli Disiplin Başvurusu Hakkında Cevabımız.

(...)

İlgi yazınızın birinci sayfasında (.....) ve (.....)'in Özaltın Tarım firmasında çalışırken ayrılıp SETTOHUMCULUK A.Ş. de Ege Bölge Sorumlusu olarak çalışmaya başladıkları firmamızın kendilerine daha yüksek bir ücret teklif ettiğini Özaltın Tarım firmasının diğer çalışanlarına söylediklerini belirttiği ve SETTOHUMCULUK A.Ş. nin Özaltın Tarım firmasıyla görüşmeden bu transferi gerçekleştirmesinin TSÜAB etik kurallarının 6. Maddesine aykırı olduğu ifade edilerek firmamızın cezalandırılmasını talep ettiğini öğrenmiş bulunmaktayız.

Bu konuya vereceğimiz açıklamalarımız aynen aşağıda ki gibidir;

(.....)'e firmamız tarafından kesinlikle herhangi bir iş teklifi götürülmemiştir. (.....)'in çalışma hayatı hakkında kişiliği ile ilgili bilgi sahibi olarak işe alınmasına karar verilmiştir.

(...)

(.....) firmamızın Ege Bölgesinde personel ihtiyacı olduğunu "Söke, Koçarlı, Aydın, İzmir, Denizli" bayilerimizden öğrenmiş ve bize başvuruda bulunmuştur. Zaman içerisinde özellikle firmamızdan böyle bir savunma istenildiğinde hukuk müşavirimiz tarafından aranmış ve Özaltın Tarım firmasından neden ayrıldığı kendisine sorulmuştur ve kendisinden alınan cevapta; Özaltın Tarım firmasında beş yıla yakın bir süre çalıştığı halde ilerleyemediğini, çok fazla çalıştırılıp fazla mesai yaptırıldığını ve fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini, primlerinin hala kendisine verilmediğini vb. sıkıntılar sebebiyle Özaltın Tarım firmasından ayrıldığını ifade etmiştir. (.....) firmamıza kendi isteği ile başvurmuş firmamız (.....)'e iş teklifi götürüp işe alım yapması söz konusu olmamıştır.

(...)

(.....) ile ilgili olarak söyleyebileceğimiz işe alım şeklinin de firmamıza başvurusuyla gerçekleştiğidir. Firmamız (.....)'i hiç tanıyamıyorken (.....)'in yine bayi kanalıyla personel ihtiyacımız olduğunu öğrenmesi ve firmamıza başvurmasıyla işe alımı gerçekleşmiştir. Gerek (.....) gerek (.....)'in Özaltın Tarım firmasıyla ilişkilerini kestikten sonra firmamıza

başvurmuşlardır. SETTOHUMCULUK A.Ş. olarak bizim kendilerine hiçbir teklifimiz söz konusu değildir.

İş bu yazışmalar esnasında (.....)'in Özaltın Tarım firması tarafından kanunda yarı zamanlı çalıştığı görülmesine rağmen tam zamanlı çalıştırılarak ücretinin yarısını elden teslim aldığı ve bir Ziraat Mühendisi olarak konusunun çok dışında ki işlerde yoğun şekilde çalıştırılması nedeniyle ayrıldığı bilgisi (.....)'den alınmıştır. Bu konular kendileriyle firma arasında değerlendirilmesi gereken konulardır ve bizim firmamızın tamamen dışındadır.

(...)

Yukarıda arz olunduğu gibi daha önce Özaltın Tarım firmasında çalışan her iki çalışmamız kendi istek ve arzularıyla firmamızın hiçbir sözlü ve yazılı teklifi olmadan başvuruda bulunmuşlardır.

SETTOHUMCULUK A.Ş. kurulduğundan bu yana tüm firmalara saygı kuralları içerisinde ve hiçbir firmayla rekabete girmeden kendini en üst seviyeye taşıyacak çalışma politikasını değiştirmeden çalışma hayatına büyük bir özveriyle devam etmektedir.

24/06/2022

SAYGILARIMIZLA,

- (35) SET TOHUM tarafından TSÜAB'ın teşebbüsleri hakkında yürüttüğü disiplin soruşturmasında sunulmak üzere hazırlanan savunma dilekçesinde, TSÜAB etik kurallarının 6. maddesine uygun olarak ÖZALTIN TARIM çalışanlarına herhangi bir iş teklifinde bulunulmadığı, ÖZALTIN TARIM'dan teşebbüslerine geçen (.....) ve (.....)'in SET TOHUM'a kendilerinin başvuruda bulunduğu, bu nedenle etik kurallara bir aykırılık söz konusu olmadığına iddia edildiği görülmektedir. Dilekçenin ekinde yer alan "hiçbir firmayla rekabete girmeden" ifadesinin ise çalışanlar için diğer firmalar ile rekabet edilmediğini, diğer üye firma çalışanlarına iş teklifinde bulunulmadığını anlatmak için kullanılmış olabileceği düşünülmektedir. SET TOHUM'un yaptığı savunmadan TSÜAB'ın etik kurallarının başta SET TOHUM olmak üzere üyeler tarafından benimsendiği, bu doğrultuda çalışan transferine yönelik düzenlemenin üye firmaların iş gücü pazarındaki eylemleri üzerinde etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Bulgu B28:

- (36) 08.07.2022 tarihinde TSÜAB Hukuk Müşaviri (.....) tarafından (.....) Genel Sekreteri (.....)'na gönderilen ve bilgi kısmında (.....) ve TSÜAB Personel ve İdari İşler Uzmanı (.....)'in bulunduğu "Özaltın v. Set Disiplin süreci: 1- Yönetim Kurulu Kararı 1- Bu Kararın Tarafına Tebliği 3- Muhakkik Üyelerin Raporlarının tamamlayıp imzalamaları" başlıklı e-posta da aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

08.07.2022- (.....)>(.....)

(.....) Bey,

Özaltın v. Set Disiplin başvurusunda Muhakkik üyeler "raporunun" kovuşturma açılmaması yönünde olduğunu işittim.

Bu durumda bu Yönetim Kurulu kararının, Yönetmeliğin 12. Maddesi gereğince:

1- Aşağıdaki formatta olması isabetli olur:

"İhbar veya şikayette bulunanın adı ve adresi: Aydın'da..... Adresinde faaliyette bulunan ÖZALTIN TARIM İŞLETMELERİ SAN. VE TİC. AŞ

Şikâyet olunan üyenin kimliği: Adana'da Adresinde faaliyete bulunan SET TOHUMCULUK GIDA TARIM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

Şikâyet konusu olan eylem ve kanıtlar: Ege bölgesinde pamuk ile ilgili olarak; ıslah, müşteri portföyü gibi ticarî bilgilerine sahip ziraat mühendisleri: (.....) ve (.....)'in

Firmadan ayrılıp, TSÜAB üyesi SET TOHUM da Ege Bölgesi sorumlusu olarak çalışmaya başladıkları, SET TOHUMCULUK GIDA TARIM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.'nin kendileri ile görüşmeden bu transferi gerçekleştirmesinin TSÜAB Etik Kurallarının 6. Maddesine aykırı olduğu belirtilmiş ve Disiplin Yönetmeliğinin 6/c. Maddesi gereğince Kınama cezası ile cezalandırılması talep edilmiştir. Dilekçenin ekinde delil olarak; çalışanların SGK kayıtları konulmuş, ayrıca SET firmasının web sayfasında her iki çalışanın isimlerinin Ege bölgesi sorumlusu olarak yer aldığı da vurgulanmıştır. Firma; bu belgeler dışında başkaca tanık ve kanıt ibraz edememiştir.

Gerekçe: Disiplin Yönetmeliğinin 6/c maddesi çerçevesinde kınama cezası verilebilmesi için; c bendinde yazılı "Bir diğer üyenin elemanlarını izinsiz almak," eyleminin somut delillerle ispat edilmesi gerekmektedir. Şikâyetçi Özaltın firması; iddiasını ispat edici nitelikte tanık ve kanıt ibraz edememiştir. Şikâyet edilen Set firması, her iki çalışanın; Set'e kendilerinin başvuru yaparak geldiklerini, bir diğer üyenin elemanlarını izinsiz almak gibi bir durumun söz konusu olmadığını, bu elemanlara verdikleri ücretin de o tecrübeye sahip kişilere firma tarafından verilen rayiç ücret olduğunu belirtmiş ve bunu kanıtlayıcı SSK belgelerini ibraz etmiştir. TSÜAB Muhakkik Üyeler Raporunun da "iddianın ispat edilemediği" gerekçesine dayalı olduğu görülmüştür.

Karar: Yukardaki gerekçe ile Şikâyetçi Özaltın firmasının iddiasını ispat edememesi nedeniyle yapılan şikâyetle ilgili olarak Set firması hakkında Disiplin Yönetmeliğinin 13. Maddesi gereğince disiplin kovuşturması başlatılmasına yer olmadığına, bu Kararın Özaltın firması ve Set firmasına yazılı olarak bildirilmesine,

Oybirliği ile karar verilmiştir.'

(...)

- (37) Bulgu B28'e bakıldığında ÖZALTIN TARIM'ın şikâyeti üzerine SET TOHUM hakkında TSÜAB tarafından yürütülen disiplin soruşturmasında SET TOHUM'un ÖZALTIN TARIM çalışanlarına teklif sunduğuna ilişkin somut delil olmadığı için disiplin cezası verilmediği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda, TSÜAB üyesi teşebbüslerin başka üyenin çalışanına iş teklifi yapmasını somut olarak gösteren bir belge olması durumunda etik kuralların 6. maddesine uyulmaması sebebiyle TSÜAB yetkileri çerçevesinde yaptırım uygulanabileceği anlaşılmaktadır. Bu bakımdan etik kurallara uyulup uyulmadığının TSÜAB tarafından takip edilmesi ve uyulmaması halinde üyelerin yaptırım ile karşı karşıya olduklarını bilmelerinin TSÜAB üyeleri arasındaki çalışan transferini sınırlandıran bir etki doğurmasının muhtemel olduğu görülmektedir.
- (38) TSÜAB hakkında elde edilen belgelerden TSÜAB'ın üyelerinin uymakla yükümlü oldukları etik kurallarda üye teşebbüsler arasında çalışan geçişini engellemeye yönelik düzenlemelerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Buna ek olarak, üye teşebbüsler arasında çalışan transferine yönelik olarak TSÜAB'a iletilen şikâyetler kapsamında TSÜAB'ın üye teşebbüsler arasındaki anlaşmazlıkların çözümüne yönelik olarak muhtelif eylemlerde bulunduğu görülmektedir. Bu itibarla TSÜAB'ın iş gücü piyasasında çalışan geçişlerini engellemeye yönelik eylemlerinin Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar İle Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik

Önaraştırmalarda ve Soruşturmalarda Sunulacak Taahhütlere İlişkin Tebliğ'de (2021/2 sayılı Tebliğ) sayılan açık ve ağır ihlallerden olduğu anlaşılmaktadır.

(39) 4054 sayılı Kanun'un 43.maddesinin üçüncü fıkrasında;

“Yürütülmekte olan bir önaraştırma ya da soruşturma sürecinde 4 üncü veya 6 ncı madde kapsamında ortaya çıkan rekabet sorunlarının giderilmesine yönelik olarak ilgili teşebbüs ya da teşebbüs birliklerince taahhüt sunulabilir. Kurul söz konusu taahhütler yoluyla rekabet sorunlarının giderilebileceğine kanaat getirirse bu taahhütleri ilgili teşebbüs ya da teşebbüs birlikleri açısından bağlayıcı hale getirerek soruşturma açılmamasına veya açılmış bulunan soruşturmaya son verilmesine karar verebilir. Rakipler arasında fiyat tespiti, bölge veya müşteri paylaşımı ya da arz miktarının kısıtlanması gibi açık ve ağır ihlallerle ilgili olarak taahhüt kabul edilmez. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurul tarafından çıkarılan tebliğ ile belirlenir.”

hükmü yer almaktadır.

- (40) 22.07.2025 tarihli 2025-3-017/BN01 sayılı Bilgi Notu'nda TSÜAB hakkında elde edilen belgelerden TSÜAB'ın üyelerinin uymakla yükümlü oldukları etik kurallarda üye teşebbüsler arasında çalışan geçişini engellemeye yönelik düzenlemelerin bulunduğu, üye teşebbüsler arasında çalışan transferine yönelik olarak TSÜAB'a iletilen şikâyetler kapsamında TSÜAB'ın üye teşebbüsler arasındaki anlaşmazlıkların çözümüne yönelik olarak muhtelif eylemlerde bulunduğu, bu itibarla TSÜAB'ın iş gücü piyasasında çalışan geçişlerini engellemeye yönelik eylemlerinin 2021/2 sayılı Tebliğ'de sayılan açık ve ağır ihlallerden olduğu, dolayısıyla taahhüt sunma talebinin reddedilmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir. İlgili Bilgi Notu Kurulun 24.07.2025 tarihli toplantısında görüşülmüş ve TSÜAB tarafından yapılan taahhüt sunma başvurusunun 2021/2 sayılı Tebliğ'in 6. maddesinin birinci fıkrası uyarınca reddine 25-27/647-M sayılı karar verilmiştir.
- (41) TSÜAB'ın 17.09.2025, 24.09.2025 ve 26.09.2025 tarihlerinde yaptığı başvurularda soruşturma konusu iddiaya karşı yapılan taahhüt başvurusunun kabul edilmesine yönelik olarak yeni bir işlem tesis edilmesi talep edilmiş olsa da, TSÜAB tarafından Kurum kayıtlarına sunulan belgeler incelendiğinde Kurulun almış olduğu karardan bu yana yapılan değerlendirmeyi etkileyebilecek yeni bir dayanak sunulmadığı yahut önceki kararın alındığı koşulları etkileyebilecek yeni hukuki durum bulunmadığı ve talepte ileri sürülen hususların Kurul kararı tesis edilirken dikkate alınmış olduğu anlaşılmaktadır.
- (42) Sonuç olarak, açıklanan gerekçelerle TSÜAB tarafından yapılan taahhüt sunma başvurusunun reddine yönelik 24.07.2025 tarih ve 25-27/647-M sayılı Kurul kararının İYUK'un 11. maddesi kapsamında değiştirilmesine, kaldırılmasına, geri alınmasına veya yeni bir işlem tesis edilmesine yer olmadığı tespit edilmektedir.

H. SONUÇ

- (43) Yapılan yeniden değerlendirme sonucunda; İYUK'un 11. maddesi kapsamında 24.07.2025 tarih ve 25-27/647-M sayılı Kurul kararının kaldırılmasına, geri alınmasına, değiştirilmesine veya yeni bir işlem yapılmasına yer olmadığına gerekçeli kararın tebliğinden itibaren 60 gün içinde Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yolu açık olmak üzere, OYBİRLİĞİ ile karar verilmiştir.